

RAADSADVIES

ZAAKNUMMER	BEHANDELEND AMBTENAAR	AFDELING	PORT. HOUDER
4019065	Bekhuis, Sander	RL-LV	Sander Schelberg
ONDERWERP			
4019065 - 4011224 - Ontwerpbeleidsplan 2026-2029 en Kadernota 2027 Veiligheidsregio Twente			



BESLUIT	
1.	<i>Kennis te nemen van de het nieuwe beleidsplan 2026-2029 'Voorbereid op veranderende tijden';</i>
2.	<i>Geen zienswijzen in te dienen tegen het conceptbeleidsplan 2026-2029" (inclusief de bijlagen: Dekkingsplan brandweer, Zorgrisicoprofiel 2025, Regionaal Risicoprofiel Twente en het Risicoprofiel Brandweer) en dit schriftelijk kenbaar te maken aan de Veiligheidsregio Twente;</i>
3.	<i>Kennis te nemen van de Kadernota 2027.</i>

INLEIDING	
<p><i>Volgens de artikelen 14 en 15 van de Wet veiligheidsregio's dient het bestuur van de Veiligheidsregio ten minste eenmaal per vier jaar een beleidsplan (inclusief het dekkingsplan brandweer) op te stellen. Dit beleidsplan is mede gebaseerd op het risicoprofiel. Het voorliggende beleidsplan 'Voorbereid op veranderende tijden' vormt het strategisch beleidskader voor de periode 2026-2029 en geeft richting aan de inspanningen van Veiligheidsregio Twente (hierna VRT) in deze vier jaar. In het jaarlijkse jaarplan en de begroting wordt vervolgens specifiekere weergegeven welke activiteiten in een jaar plaatsvinden.</i></p> <p><i>Het regionaal risicoprofiel Twente, het risicoprofiel brandweezorg en het zorgrisicoprofiel hebben als input gediend voor dit beleidsplan. Het dekkingsplan brandweer en het OTO-beleidsplan (opleiden, trainen en oefenen) zijn als bijlagen opgenomen. In de bijgevoegde factsheet zijn de onderlinge relaties tussen deze documenten weergegeven. In het beleidsplan zijn links opgenomen naar de verschillende risicoprofielen en bijlagen.</i></p> <p><i>Jaarlijks stelt de VRT de kadernota op, die het vertrekpunt vormt voor de eerstvolgende ontwerpbegroting en de meerjarenraming. De nota geeft een overzicht van de meest relevante ontwikkelingen met financiële gevolgen voor de komende periode en bevat daarnaast een reeks van technische uitgangspunten voor de begroting. Gezamenlijk schetsen deze het financieel perspectief voor de komende jaren. In de voorliggende kadernota 2027 is tevens de financiële doorvertaling opgenomen van de ontwikkelingen uit het beleidsplan 2026-2029.</i></p>	

ARGUMENTEN	
1.1	<p><i>De gemeenteraad wordt in de gelegenheid gesteld een zienswijze in te dienen</i></p> <p>Op basis van artikel 14 van de Wet veiligheidsregio's overlegt uw burgemeester, voorafgaand aan de definitieve vaststelling van het beleidsplan, met u als gemeenteraad over het ontwerpbeleidsplan.</p>
2.1	<p><i>Het nieuwe beleidsplan is noodzakelijk om de huidige beleidsmatige koers vast te houden en daarnaast in te spelen op nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen.</i></p> <p>Dit beleidsplan is tot stand gekomen met inbreng van de brandweer, gemeenten, GHOR, politie en de taakvelden crisisbeheersing en risicobeheersing. Het beleidsplan 2026-2029 vormt de opvolger van het beleidsplan 2020-2024, dat ter waarborging van continuïteit tot en met 2025 is verlengd. Het nieuwe beleidsplan bouwt voort op de ingezette koers van het huidige plan en betreft grotendeels een bestendiging van bestaand beleid. Thema's zoals vergrijzing, klimaatverandering en de overgang naar nieuwe technieken en energiebronnen speelden in het vorige beleidsplan al een rol en blijven ook de komende jaren relevant.</p> <p>Tegelijkertijd zet de VRT actief in op het inspelen op nieuwe ontwikkelingen, uitdagingen en onzekerheden. Waar we tot enkele jaren geleden vooral te maken hadden met kortdurende incidenten of rampen met een relatief lokaal effect, zien we nu steeds vaker complexe, langdurige en regio- of landgrensoverschrijdende crises. De toenemende risico's door hybride aanvallen, oorlogsdreiging, de gevolgen van klimaatverandering, nieuwe energiebronnen en -opslagsystemen, veranderende bouwmethoden en geopolitieke onrust hebben impact op de samenleving én op de organisatie van de VRT.</p> <p>Samenvattend ziet de Veiligheidsregio Twente voor de komende beleidsperiode de volgende belangrijkste veranderingen en uitdagingen:</p>

- Landelijke sturing en bovenregionale samenwerking krijgen in nieuwe wet- en regelgeving een steeds prominenter rol.
- Het behouden van een parate brandweer- en crisisorganisatie wordt uitdagender. Nieuwe risico's, woningbouwambities, de beschikbaarheid en inzetbaarheid van vrijwilligers (onder meer doordat piket en kazernering niet meer zijn toegestaan) en de noodzaak om vakbekwaam te blijven in specialistische taken zetten onze paraatheid onder druk.
- De weerbaarheidsopgave vormt een nieuwe en complexe taak voor samenleving en overheid. Dit raakt alle onderdelen van onze maatschappij, waaronder gemeenten en Veiligheidsregio Twente, en vraagt om heldere uitgangspunten en een duidelijke rolverdeling.
- Risicogericht werken wordt steeds belangrijker. We moeten vooruitkijken, risico's tijdig herkennen en meer analyseren op basis van data. Dit vraagt om organisatie breed scenario-denken en om medewerkers die hierin getraind zijn.
- Aantrekkelijk werkgeverschap blijft cruciaal om onze mensen te behouden, te binden en nieuwe collega's aan te trekken in een krappe en veranderende arbeidsmarkt.

Voor de komende beleidsperiode stelt de Veiligheidsregio Twente de volgende doelen centraal:

1. Voldoen aan veranderende wet- en regelgeving.
2. Een parate en toekomstbestendige brandweer- en crisisorganisatie.
3. Verhogen van de weerbaarheid van de samenleving.
4. Toekomstbestendig werkgeverschap: vakbekwaam, gezond en betrokken personeel.

Continuïteit en robuustheid van onze eigen organisatie.

### *3.1 De gemeente wordt in de gelegenheid gesteld om een zienswijze in te dienen.*

Door kennis te nemen van een kadernota, kan de raad indien nodig tijdig prioriteiten bepalen en haar kader stellende en controlerende verantwoordelijkheid op een transparante en doelmatige wijze uitoefenen.

### *3.2 De kadernota 2027 geeft geen aanleiding tot het maken van opmerkingen*

Gezien de financiële toelichting is er geen rede op de kadernota te reageren. Op het moment dat de jaarrekening 2025 en de begroting 2027 aangeboden worden, kunt u als raad aangeven of u wilt instemmen met de beslispunten zoals weergegeven in de Kadernota. Op dit moment wordt bekeken of de uitgangspunten van de Kadernota op een juiste wijze verwerkt zijn in de begroting 2027.

#### KANTTEKENINGEN

*Bij dit voorstel zijn geen kanttekeningen te benoemen.*

## VERVOLG

### *Bestuurlijk vervolg*

Een eventuele zienswijze wordt, voorzien van een reactie van het dagelijks bestuur van de VRT, toegevoegd aan het beleidsplan VRT 2026-2029 (inclusief bijbehorende document). Dit beleidsplan wordt in de vergadering van het algemeen bestuur op 23 april 2026 definitief vastgesteld.

### *Financiën*

De Kadernota licht eerst de gevolgen toe van de bestuurlijke afspraken op het gebied van weerbaarheid, specifiek met betrekking tot het netwerk noodsteun en de versterking van de veiligheidsregio's. Voor het netwerk noodsteun ontvangt de VRT een bedrag van € 1,3 miljoen. De pilot hiervoor is gestart in 2025 en wordt voortgezet in 2026; deze middelen zijn hiervoor geoormerkt. Het budget voor versterking bedraagt € 0,9 miljoen en kent een bredere inzetbaarheid. Een deel hiervan (te weten € 0,35 miljoen) wenst de VRT aan te wenden ter dekking van de taakstelling korting BDuR-gelden. Ten behoeve van paraatheid en de Twentse brandweerorganisatie reserveert de VRT in 2028 een bedrag van € 0,7 miljoen en vanaf 2029 € 1,4 miljoen. Volgens de VRT kunnen de kosten in 2027 worden gefinancierd uit de BDuR, en in 2028 door toevoeging en herschikking van eigen middelen, mede vanwege onderbesteding bij salarissen en kosten vakbekwaamheid. Voor het onderdeel weerbaarheid resteert vanaf 2029 een ongedekt tekort van € 0,55 miljoen.

### *Resumé:*

*De Kaderbrief laat per saldo de volgende ontwikkeling zien van de gemeentelijke bijdrage (in miljoenen)*

	<i>Indexering</i>	<i>overig</i>	<i>totaal</i>
2027	€ 2,2	€ -	€ 2,2
2028	€ 3,6	€ 0,6	€ 4,2
2029	€ 5,0	€ 1,15	€ 6,15
2030	€ 6,4	€ 1,15	€ 7,55

De maatstaven uit het relevante cluster van het Gemeentefonds vormen de grondslag voor de verdeling van de gemeentelijke bijdrage. Op basis van de begroting voor 2026 bedraagt het aandeel van Hengelo naar schatting circa 14%. Een verhoging met € 1,15 miljoen zou resulteren in een extra bijdrage van ongeveer € 210.000 vanuit Hengelo. De indexering wordt zoals gebruikelijk verwerkt bij het opstellen van de (meerjaren)begroting, die vervolgens ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de raad.

### *Communicatie*

*N.v.t.*

### *Juridische zaken*

*N.v.t.*

### *Uitvoering*

Een eventuele zienswijze wordt, voorzien van een reactie van het dagelijks bestuur van de VRT, toegevoegd aan het beleidsplan VRT 2026-2029 (inclusief bijbehorende document). Dit beleidsplan wordt in de vergadering van het algemeen bestuur op 23 april 2026 definitief vastgesteld.

## BIJLAGEN

Bijlage 1: Aanbiedingsbrief gemeenteraden zienswijze beleidsplan 2026-2029 VRT

Bijlage 2: Ontwerp Beleidsplan VRT 2026 2029

- o Risicoprofiel Brandweezorg 2026-2029
- o Zorgrisicoprofiel Twente 2025
- o Regionaal Risicoprofiel Twente 2025
- o OTO-Beleidsplan 2026-2029 versie 0.9
- o Dekkingsplan Brandweer Twente 2026-2029

Bijlage 3: Factsheet beleidsdocumenten

Bijlage 4: Kadernota 2027

## RAADSBESLUIT

ZAAKNUMMER	BEHANDELEND AMBTENAAR	SECTOR	PORT. HOUDER
4019065	Bekhuis, Sander	RL-LV	Sander Schelberg
ONDERWERP			
4019065 - Ontwerpbeleidsplan 2026-2029 en Kadernota 2027 Veiligheidsregio Twente			



### DE RAAD VAN DE GEMEENTE HENGELO BESLUIT:

1. Kennis te nemen van de het nieuwe beleidsplan 2026-2029 'Voorbereid op veranderende tijden';
2. Geen zienswijze in te dienen tegen het nieuwe beleidsplan 2026-2029 'Voorbereid op veranderende tijden' en dit schriftelijk kenbaar te maken aan de Veiligheidsregio Twente;
3. Kennis te nemen van de Kadernota 2027.

### PUBLIEKSVRIENDELIJKE SAMENVATTING

Elke vier jaar stelt Veiligheidsregio Twente (VRT) een nieuw beleidsplan op. Dit plan, 'Voorbereid op veranderende tijden', geeft richting aan het werk van de VRT in de periode 2026-2029. Het is gebaseerd op het regionale risicoprofiel en bevat ook het dekkingsplan voor de brandweer. De gemeenteraad heeft kennisgenomen van het beleidsplan en heeft besloten geen zienswijze in te dienen. Ook heeft de gemeenteraad kennisgenomen van de kadernota van VRT, waarin VRT de belangrijkste ontwikkelingen en financiële gevolgen voor de komende jaren schetst.

DE GEMEENTERAAD VAN HENGELO,

DATUM

De griffier

De voorzitter

POSTBUS 383, 7500 AJ ENSCHEDE

Aan de gemeenteraden van de aan Veiligheidsregio Twente  
deelnemende gemeenten

adres  
Spaansland 20  
7543 BG Enschede

postadres  
Postbus 383  
7500 AJ Enschede

telefoon  
088 257 7800

digitaal  
info@vrtwente.nl

UW KENMERK: [Uw kenmerk]

ONS KENMERK: 25000737

DATUM: 11 december 2025

BEHANDELD DOOR: Jacqueline aan de Stegge

E-MAIL: j.aandestegge@vrtwente.nl

TELEFOON: [Telefoon op werk]

ONDERWERP: Beleidsplan 2026-2029 "Voorbereid op veranderende tijden" en Kadernota 2027 VRT

Geachte raad,

Bijgaand treft u de volgende beleidsdocumenten van Veiligheidsregio Twente aan:

- Het nieuwe beleidsplan 2026-2029 'Voorbereid op veranderende tijden'.
- De kadernota 2027.

Deze twee documenten vormen onze strategische koers voor de komende jaren.

### **Inleiding**

Volgens de artikelen 14 en 15 van de Wet veiligheidsregio's dient het bestuur van de veiligheidsregio ten minste eenmaal per vier jaar een beleidsplan (inclusief het dekkingsplan brandweer) op te stellen. Dit beleidsplan is mede gebaseerd op het risicoprofiel. Het voorliggende **beleidsplan 'Voorbereid op veranderende tijden'** vormt het strategisch beleidskader voor de periode 2026-2029 en geeft richting aan de inspanningen van Veiligheidsregio Twente in deze vier jaar. In het jaarlijkse jaarplan en de begroting wordt vervolgens specifiekere weergegeven welke activiteiten in een jaar plaatsvinden.

Het regionaal risicoprofiel Twente, het risicoprofiel brandweezorg en het zorgrisicoprofiel hebben als input gediend voor dit beleidsplan. Het dekkingsplan brandweer en het OTO-beleidsplan (opleiden, trainen en oefenen) zijn als bijlagen opgenomen. In de bijgevoegde factsheet zijn de onderlinge relaties tussen deze documenten weergegeven. In het beleidsplan zijn links opgenomen naar de verschillende risicoprofielen en bijlagen.

Jaarlijks stellen we de kadernota op, die het vertrekpunt vormt voor de eerstvolgende ontwerpbegroting en de meerjarenraming. De nota geeft een overzicht van de meest relevante ontwikkelingen met financiële gevolgen voor de komende periode en bevat daarnaast een reeks van technische uitgangspunten voor de begroting. Gezamenlijk schetsen deze het financieel perspectief voor de komende jaren. In de voorliggende kadernota 2027 is tevens de financiële doorvertaling opgenomen van de ontwikkelingen uit het beleidsplan 2026-2029.

Op het beleidsplan en de bijbehorende documenten vragen wij uw zienswijze. De kadernota 2027 wordt ter informatie met u gedeeld. Verderop in deze brief vindt u informatie over het proces van de zienswijze. Onderstaand volgt een nadere toelichting op de verschillende documenten.

[Via deze link kunt u de documenten inzien.](#)

### **Beleidsplan 2026-2029 'Voorbereid op veranderende tijden'**

Het beleidsplan 2026-2029 is de opvolger van het beleidsplan 2021-2024 (verlengd tot en met 2025) 'Stabiele factor in tijden van verandering'. Dit nieuwe beleidsplan bouwt grotendeels voort op de ingezette koers. De wereld is uiteraard niet op alle punten veranderd: ontwikkelingen zoals vergrijzing, klimaatverandering en de overgang naar nieuwe technieken en energiebronnen, speelden in het vorige beleidsplan ook al een rol en blijven ook de komende jaren relevant.

We bevinden ons echter in roerige tijden en in een snel veranderende omgeving. Ontwikkelingen, uitdagingen en onzekerheden volgen elkaar in hoop tempo, soms onverwacht, op. Daarom willen we voorbereid zijn op veranderende tijden. Waar we tot enkele jaren geleden vooral te maken hadden met kortdurende incidenten of rampen met een relatief lokaal effect, zien we nu steeds vaker complexe, langdurige en regio- of landgrensoverschrijdende crises. De toenemende risico's door hybride aanvallen, oorlogsdreiging, de gevolgen van klimaatverandering, nieuwe energiebronnen en -opslagsystemen, veranderende bouwenmethoden en geopolitieke onrust hebben impact op de samenleving én op onze organisatie.

Samenvattend zien we voor de komende beleidsperiode de volgende belangrijkste veranderingen en uitdagingen:

- Landelijke sturing en bovenregionale samenwerking krijgen in nieuwe wet- en regelgeving een steeds prominentere rol.
- Het behouden van een parate brandweer- en crisisorganisatie wordt uitdagender. Nieuwe risico's, woningbouwambities, de beschikbaarheid en inzetbaarheid van vrijwilligers (onder meer doordat piket en kazernering niet meer zijn toegestaan) en de noodzaak om vakbekwaam te blijven in specialistische taken zetten onze paraatheid onder druk.
- De weerbaarheidsopgave vormt een nieuwe en complexe taak voor samenleving en overheid. Dit raakt alle onderdelen van onze maatschappij, waaronder gemeenten en veiligheidsregio, en vraagt om heldere uitgangspunten en een duidelijke rolverdeling.
- Risicogericht werken wordt steeds belangrijker. We moeten vooruitkijken, risico's tijdig herkennen en meer analyseren op basis van data. Dit vraagt om organisatie breed scenario-denken en om medewerkers die hierin getraind zijn.
- Aantrekkelijk werkgeverschap blijft cruciaal om onze mensen te behouden, te binden en nieuwe collega's aan te trekken in een krappe en veranderende arbeidsmarkt.

Voor de komende beleidsperiode stellen wij de volgende doelen centraal:

1. Voldoen aan veranderende wet- en regelgeving.
2. Een parate en toekomstbestendige brandweer- en crisisorganisatie.
3. Verhogen van de weerbaarheid van de samenleving.
4. Toekomstbestendig werkgeverschap: vakbekwaam, gezond en betrokken personeel.
5. Continuïteit en robuustheid van onze eigen organisatie.

### **Kadernota 2027**

Uit het beleidsplan vloeien enkele opgaven voort met financiële consequenties. Deze worden toegelicht in de kadernota 2027. Het betreft:

1. de versterking van de weerbaarheid, en
2. het behouden van een parate Twentse brandweerorganisatie.

Op de kadernota vragen wij geen zienswijze; deze wordt ter informatie met u gedeeld.

De kadernota schetst een meerjarig perspectief tot en met 2030. Voor het jaar 2027 wordt de gemeentelijke bijdrage uitsluitend aangepast vanwege loon- en prijsontwikkelingen.

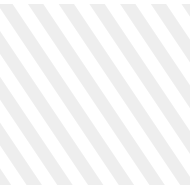
### **Versterking weerbaarheid**

Vanaf 2027 stelt het ministerie van J&V landelijk structureel € 70 miljoen beschikbaar voor het thema weerbaarheid. De veiligheidsregio's hebben zich op 15 oktober jl. geïnteresseerd aan een bestuurlijk afsprakenkader met het ministerie van J&V over de besteding van deze middelen. De gelden zijn hoofdzakelijk bedoeld voor:

- De realisatie van een netwerk voor noodsteun (landelijk € 37 miljoen.; aandeel Twente € 1,3 miljoen).



2026  
2029



VOORBEREID OP  
VERANDERENDE TIJDEN



# BELEIDS PLAN



# Voorbereid op veranderende tijden

**Twente is een compacte regio met veertien gemeenten en ruim 640.000 inwoners. De regio kent grotere stedelijke kernen en veel dorpen, met een mix van historische binnensteden en bedrijventerreinen tot uitgestrekte natuur- en agrarische gebieden.**

Met circa 1.200 collega's, waaronder zo'n 700 brandweervrijwilligers, staan we 24/7 klaar en werken we doel- en toekomstgericht aan veiligheid. Dat doen we niet alleen. We werken samen met collega's uit verschillende organisaties die de crisisorganisatie versterken, zoals medewerkers van gemeenten die een rol vervullen binnen Bevolkingszorg en Crisiscommunicatie.

We zijn dé organisatie voor de brandweer en crisisbeheersing. Wij zetten ons in om branden, incidenten en crises te voorkomen en te bestrijden. Daarbij gaan we uit van een helder uitgangspunt: veiligheid is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. Samen werken we aan een veilig en weerbaar Twente, gebruikmakend van onze sterke netwerken en de kracht van onze samenleving.

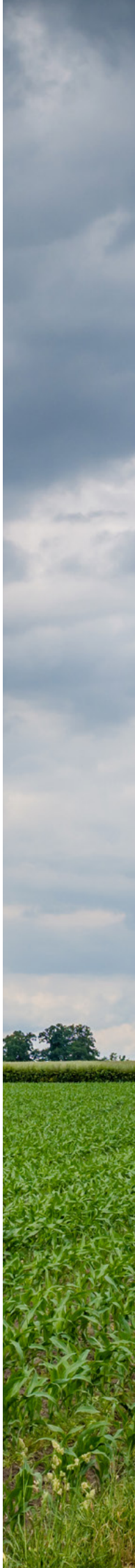
De afgelopen jaren hebben diverse grote landelijke crises opnieuw de meerwaarde van de veiligheidsregio's laten zien. De Covid-19-crisis en de opvang van ontheemden uit Oekraïne toonden het belang aan van goede multidisciplinaire samenwerking. Ook bij de meer lokale incidenten en crises lieten we zien waar we voor staan. Daardoor zijn de veiligheidsregio's bij een breder publiek beter bekend geworden.

Het vorige beleidsplan 'Stabiele factor in tijden van verandering' bestreek de periode 2021 tot en met 2025. Een periode waarin ontwikkelingen elkaar snel opvolgden. Veel is inmiddels veranderd, maar zeker niet alles. In dat beleidsplan benoemden we al trends en ontwikkelingen als vergrijzing, klimaatverandering (met name droogte en extreme regenval) en de overgang naar nieuwe technieken en energiebronnen. Deze ontwikkelingen zetten zich onverminderd door in de komende beleidsperiode. Op een aantal uitdagingen zijn afgelopen beleidsperiode goede stappen gezet, waarbij er natuurlijk ook onderwerpen doorlopen in de komende periode.

We zitten momenteel in roerige tijden, in een omgeving die snel en soms onverwacht verandert. Ontwikkelingen, uitdagingen en onzekerheden stapelen zich op. Juist daarom willen we voorbereid zijn op veranderende tijden. Waar we tot enkele jaren geleden vooral te maken hadden met kortdurende incidenten of grotere branden met een lokaal of regionaal effect, zien we nu ook vaker complexere, langdurige en regio- of landgrens overschrijdende crises. De toenemende risico's door hybride- en oorlogsdreiging, de gevolgen van klimaatverandering, nieuwe energiebronnen, anders bouwen en geopolitieke onrust hebben impact op de samenleving en op onze organisatie. We willen ook de komende periode een parate en toekomstbestendige brandweer en crisisorganisatie behouden. In dit beleidsplan gaan we hier verder op in.

In deze veranderende tijden streven we ernaar ons actieve, innovatieve en vernieuwende karakter te behouden, waarbij we op onderdelen blijven vooroplopen en bijdragen aan landelijke ontwikkelingen. Daarbij blijven we investeren en samenwerken met ons sterke netwerk.

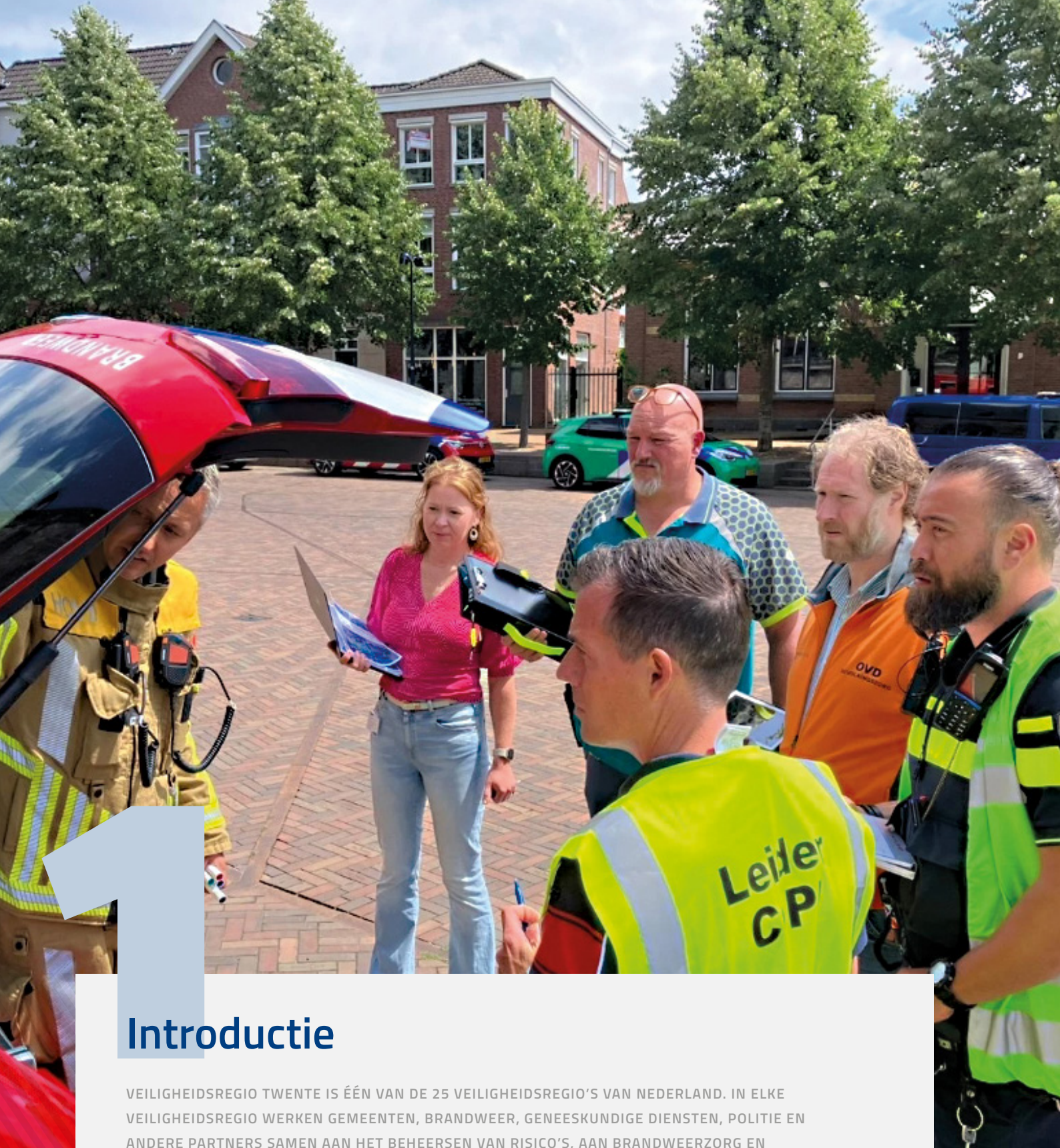
**Roelof Bleker**, voorzitter Veiligheidsregio Twente





# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Introductie</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Belangrijke algemene trends en ontwikkelingen</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Brandweezorg</b>	<b>10</b>
3.1	Paraatheid en Twentse brandweerorganisatie	11
3.2	Tweede loopbaanbeleid	12
3.3	Herziening brandweeronderwijs en vakbekwaamheid	12
3.4	Brandveiligheid	13
<b>4</b>	<b>Crisisbeheersing en GHOR</b>	<b>14</b>
4.1	Versterken voorbereiding en paraatheid	15
4.2	Versterken van een weerbare samenleving	15
4.3	Bevorderen van kwaliteit en professionaliteit	16
4.4	Borgen van zorgcontinuïteit	16
<b>5</b>	<b>Collectieve opgaven en ondersteunende processen</b>	<b>18</b>
5.1	Informatievoorziening	19
5.2	Ons personeel/Toekomstbestendig werkgeverschap	20
5.3	Bedrijfsvoering	22
<b>6</b>	<b>Slotbeschouwing</b>	<b>24</b>



# 1 Introductie

VEILIGHEIDSREGIO TWENTE IS ÉÉN VAN DE 25 VEILIGHEIDSREGIO'S VAN NEDERLAND. IN ELKE VEILIGHEIDSREGIO WERKEN GEMEENTEN, BRANDWEER, GENEESKUNDIGE DIENSTEN, POLITIE EN ANDERE PARTNERS SAMEN AAN HET BEHEERSEN VAN RISICO'S, AAN BRANDWEERZORG EN HULPVERLENING EN AAN DE VOORBEREIDING OP EN INZET BIJ CRISES. DE BRANDWEER IS HET GROOTSTE ORGANISATIEONDERDEEL BINNEN DE VRT. HIERONDER VALLEN ONDER ANDERE DE PRIMAIRE PROCESSEN RISICOBEBEERSING, BRANDVEILIGHEID EN INCIDENTBESTRIJDING. HET ORGANISATIEONDERDEEL CRISISBEBEERSING OMVAT DE PROCESSEN CRISISBEBEERSING EN DEELS RISICOBEBEERSING. HIER MAKEN OOK BEVOLKINGSZORG, CRISISCOMMUNICATIE EN DE GENEESKUNDIGE HULPVERLENINGSORGANISATIE IN DE REGIO (GHOR) DEEL VAN UIT.

Dit beleidsplan bevat onze plannen en voornemens op hoofdlijnen voor de komende vier jaar, met de nadruk op de onderwerpen waar we ons in het bijzonder op richten. De wereld en de samenleving veranderen, wet- en regelgeving wijzigt en we krijgen te maken met nieuwe risico's en ontwikkelingen. Dat brengt uitdagingen én financiële consequenties met zich mee. Op basis van dit beleidsplan worden de meer concrete jaarplannen opgesteld.

Artikel 14 van de Wet veiligheidsregio's stelt dat het bestuur van iedere veiligheidsregio eenmaal per vier jaar een beleidsplan vaststelt. Artikel 15 geeft aan dat dit beleidsplan moet zijn gebaseerd op een risicoprofiel. Dit risicoprofiel is een inventarisatie en analyse van de risico's van incidenten, rampen en crises in de regio. Hiervoor zijn de volgende risicoprofielen opgesteld, die als input hebben gediend voor dit beleidsplan:

- **Het Regionaal Risicoprofiel Twente 2025**
- **Het Zorgrisicoprofiel Twente 2025**
- **Het Risicoprofiel Brandweezorg 2026 - 2029**



Bijlage bij dit beleidsplan is het **Dekkingsplan Brandweer Twente 2026-2029**. In dit plan worden de voor de operationele organisatie van de brandweer relevante ontwikkelingen beschreven, samen met de geldende opkomsttijden en een overzicht van de brandweerkazernes in de gemeenten. Dit conform artikel 14 lid 2f van de Wet. Daarnaast beschrijft het een aantal andere voorzieningen en maatregelen die de brandweer nodig heeft om haar taken uit te voeren. Input voor het dekkingsplan brandweer is het risicoprofiel brandweezorg.

Een andere bijlage bij dit beleidsplan is het **Beleidsplan Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen 2026-2029**. Dit plan beschrijft hoe de komende jaren geïnvesteerd wordt in de ontwikkeling van onze crisisfunctionarissen en het versterken van multidisciplinaire vakbekwaamheid.

### **Uitkomsten visitatie**

In dit beleidsplan zijn de uitkomsten en aanbevelingen uit de visitatie van 26 juni 2025 meegenomen. De visitatiecommissie gaf ons op hoofdlijnen de volgende aanbevelingen mee:

- Benut de koppositie van Twente om landelijke dossiers in collectiviteit verder te brengen, zowel op bestaande als op nieuwe dossiers.
- Zet de kracht van Twente in voor complexe (interne) vraagstukken (zoals het repressieve model brandweer). Wacht niet op landelijke oplossingen, maar maak vanuit eigen kracht keuzes.

### **Aanvullende taken**

Als veiligheidsregio voeren we, in het verlengde van onze wettelijke taken, ook een aantal aanvullende taken uit. Dit zijn taken die in opdracht van de gemeenten bij ons zijn belegd. Deze taken kennen een andere financieringssysteem en zijn geen onderdeel van dit beleidsplan. Het gaat om:

- Zorg en Veiligheidshuis Twente (ZVHT)
- Kenniscentrum Mensenhandel Twente (KMT)
- Platform Integrale Veiligheidszorg (IVZ)
- Regionale Toezichtsrimte (RTR)



## 2 Belangrijke algemene trends en ontwikkelingen

IN DIT HOOFDSTUK BESCHRIJVEN WE DE ALGEMENE TRENDS EN ONTWIKKELINGEN EN DE MOGELIJKE CONSEQUENTIES VOOR ONZE VEILIGHEIDSREGIO EN ORGANISATIE. IN DE DAAROPVOLGENDE HOOFDSTUKKEN GAAN WE SPECIEKER IN OP DE ONTWIKKELINGEN EN GEVOLGEN VOOR BRANDWEER, CRISISBEHEERSING, INFORMATIEVOORZIENING, COLLECTIEVE OPGAVEN, ONS PERSONEEL EN DE BEDRIJFSVOERING.

## **Landelijke en regionale sturing en samenwerking**

We zien dat de landelijke invloed en sturing op de veiligheidsregio's toeneemt, onder meer om voorbereid te zijn op de complexe en langdurige crises van de toekomst. Het Veiligheidsberaad heeft een landelijke samenwerkingsagenda vastgesteld voor brandweezorg, crisisbeheersing, informatievoorziening en werkgeverschap, met als uitgangspunt dat de vijftientig autonome veiligheidsregio's intensiever samenwerken. Dat betekent dat onze autonomie kleiner wordt.

De stabiliteit en betrouwbaarheid van de landelijke overheid is minder vanzelfsprekend. De werkelijkheid van vandaag kan morgen anders zijn. Hierdoor zijn we meer op onszelf aangewezen en laat wet- en regelgeving, inclusief benodigde financiering, soms lang op zich wachten.

Netwerken blijven van grote toegevoegde waarde om toekomstige ontwikkelingen samen te doorgronden en het hoofd te bieden. Met de provincie en met de veiligheidsregio's binnen Oost-5 werken we al langere tijd samen, bijvoorbeeld op het gebied van meldkamer, planvorming, informatievoorziening, inkoop en de handcrew brandweer.

Ook met Duitsland zoeken we actief de verbinding. We vinden het belangrijk om goed op de hoogte te zijn van de Duitse organisatie en ontwikkelingen, zodat we beter voorbereid zijn. Daarom investeren we in onze relaties met Nedersaksen en Noordrijn-Westfalen en streven we naar een structurele operationele samenwerking met Landkreis Bentheim en Landkreis Borken.

In algemene zin hanteren we de volgende uitgangspunten bij samenwerking:

- Ontwikkelingen en beleidsthema's stemmen we af.
- We investeren in "elkaar kennen" en verbinding.
- We streven naar harmonisatie waar gewenst of mogelijk.
- We reageren zoveel mogelijk met één stem vanuit Oost-5 op landelijke ontwikkelingen.

## **Veranderende wet- en regelgeving**

Naar verwachting wordt in 2026 de Wet veiligheidsregio's herzien. Deze wet moet bijdragen aan het versterken van brandweezorg en crisisbeheersing. Een robuuste crisisstructuur, zowel nationaal als (boven) regionaal, is daarbij essentieel. De veiligheidsregio's vervullen een cruciale coördinerende rol tussen Rijk en gemeenten. In de nieuwe (concept) wet staan op dit moment onderdelen opgenomen, waarvan de exacte consequenties nog niet volledig te overzien zijn.

Waar mogelijk hebben we in onze organisatie al geanticipeerd op de komende wetswijziging. De nieuwe wet zal verplichte interregionale samenwerking voorschrijven bij grootschalig optreden en crises. Daarnaast zien we dat er meer en meer gestuurd wordt op het uniformeren van werkwijzen. Zo komt er bij crisis met nationale impact een landelijke crisisorganisatie. Ook krijgt de wet een grondslag voor het borgen van een minimum kwaliteitsniveau voor brandweezorg en crisisbeheersing, inclusief monitoring en verantwoording van prestaties en de manier waarop daarvan wordt geleerd.

Als gevolg van Europese wet- en regelgeving mogen vrijwilligers en beroepskrachten niet meer hetzelfde werk uitvoeren tegen verschillende vergoedingen. Dit speelt vooral bij situaties waarin vrijwilligers verplicht worden om op te komen bij een melding (piket) of aanwezig moeten zijn op een kazerne volgens een rooster. Deze regels hebben gevolgen voor onze operationele brandweerorganisatie.

Het huidige onderwijsstelsel voor brandweer- en crisisprofessionals wordt vernieuwd. Het doel is een praktijkgericht, flexibel en actueel stelsel dat beter aansluit bij de praktijk van de veiligheidsregio's. Het stelsel wordt

modulair opgebouwd, biedt meer variatie en differentiatie en combineert opleiden en werken intensiever. In de nieuwe wet wordt ook gesproken over een landelijk dekkingplan brandweer en een landelijk dekkingplan crisisbeheersing. Hoe dit precies wordt uitgewerkt en welke invloed dit heeft op onze regionale plannen en capaciteit is nog niet duidelijk. Zoals eerder aangegeven is het in ieder geval duidelijk dat de rijksoverheid een meer sturende positie inneemt.

### **Aanwijzing veiligheidsregio's als vitale aanbieders**

Als veiligheidsregio zijn we formeel aangemerkt als vitale aanbieder voor de vitale operationele processen 'inzet brandweer', 'crisiscoördinatie en besluitvorming' en 'communicatie- en informatievoorziening voor hulpdiensten en crisispartners'. Deze aanwijzing brengt strengere eisen met zich mee, onder andere op het gebied van informatieveiligheid, beveiliging en bedrijfscontinuïteit. Als vitale aanbieder zijn we primair zelf verantwoordelijk voor de continuïteit en weerbaarheid van onze vitale processen, met ondersteuning vanuit de rijksoverheid.

### **Maatschappelijke onrust**

Sinds de coronapandemie zien we een verharding in de samenleving, ook richting de overheid. Door de opeenstapeling van crises is op plekken onvrede ontstaan en is het vertrouwen in de overheid afgenomen. Dit maakt de communicatie met inwoners lastiger, maar tegelijkertijd nóg belangrijker. Maatschappelijke onrust blijft een reëel risicotype. Gemeenten hebben hierin een grote rol. Als veiligheidsregio vinden we het van belang om hierin een faciliterende rol te blijven vervullen.

### **Energietransitie en duurzaamheid**

Door de energietransitie en verduurzaming ontstaan nieuwe (brand)risico's, zoals bij het opladen en de aanwezigheid van accu's, het gebruik van waterstof, bij zonnepanelen en windmolens. We krijgen steeds vaker te maken met branden en incidenten gerelateerd aan de energietransitie. Ook het brandgedrag bij gebouwen verandert door verduurzamingsmaatregelen. Daarnaast maakt een overvol energienet de energielevering kwetsbaarder.

De komende jaren willen we nadrukkelijk vooruitkijken en anticiperen op wat de energietransitie ons brengt. Gemeenten stellen energievisies op en regionaal kennen we de Regionale Energiestrategie. Deze plannen vormen belangrijke input voor onze voorbereiding en advisering.

### **Klimaatverandering**

Door klimaatverandering krijgt Twente steeds vaker te maken met extreem weer. We houden niet altijd meer droge voeten en we krijgen vaker te maken met langere periodes van hitte en droogte. Landelijk zijn er meerdere netwerken gevormd rond klimaat gerelateerde thema's. Het is belangrijk dat we hierbij aangesloten blijven. Het KNMI en Waterschap Vechtstromen delen steeds meer data met ons. Dat biedt mogelijkheden om beter te anticiperen op extreem weer op de korte termijn en om trends en verwachtingen voor de toekomst in het oog te houden.

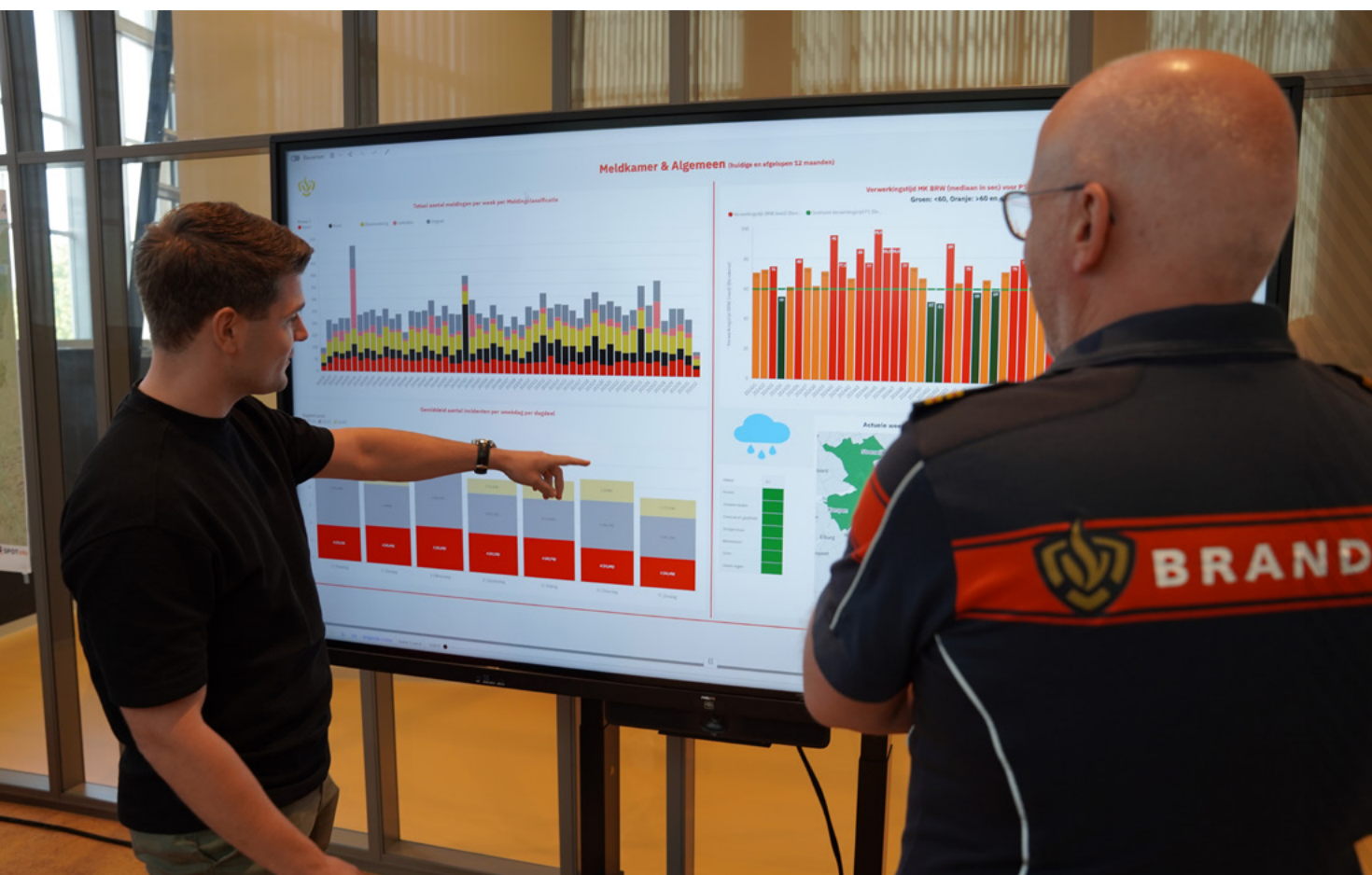
Ook als organisatie moeten we zelf anticiperen op klimaatverandering. Denk aan het rekening houden met minder beschikbaar bluswater in de toekomst of het vaker moeten hulpverleners tijdens extreme weersituaties, zoals langdurige hitte of hevige regenval.

De kans op natuurbranden neemt toe door langdurige hitte en droogte. Daarom is verder onderzoek nodig naar de beschikbaarheid van bluswater tijdens extreme droogte. Ook willen we beter inzicht krijgen in de gelijktijdigheid van veel meldingen tijdens extreem weer. We hebben samen met partners uit ons netwerk al een start gemaakt met een gebiedsgerichte aanpak rondom natuurbranden. Deze aanpak zetten we voort.

## AI-ontwikkelingen

AI-ontwikkelingen gaan razendsnel en bieden veel nieuwe voordelen. De vraag waar we als organisatie voor staan is hoe AI ons kan helpen om ons werk sneller, efficiënter en/of beter te doen. Binnen de organisatie testen en verkennen we volop welke toepassingen daarbij passen. AI zal de komende jaren steeds verder geïntegreerd worden in ons werk.

Dat brengt ook uitdagingen met zich mee. Wat betekent dit voor de functies van onze medewerkers en kunnen zij hierin mee-ontwikkelen? Daarnaast moeten we voldoen aan Europese AI-wetgeving, waaronder het structureel op orde hebben van de AI-geletterdheid van medewerkers. In de komende periode zetten we hiervoor gericht mensen en middelen in.





## Brandweezorg

IN TWENTE WILLEN WE DE PARAATHEID EN CONTINUÏTEIT VAN DE BRANDWEER 24/7 BLIJVEN GARANDEREN. HET WERK VAN ONZE BRANDWEERMENSEN VERANDERT MEE MET DE TIJD: WAT TIEN JAAR GELEDEN VANZELFSPREKEND WAS, ZIET ER NU HEEL ANDERS UIT. KLIMAATVERANDERING EN NIEUWE TECHNOLOGIEËN BRENGEN NIEUWE RISICO'S MET ZICH MEE. DE TWENTSE AMBITIES OP HET GEBIED VAN WONINGBOUW EN BEVOLKINGSGROEI ZORGEN VOOR ANDERE RISICO'S EN MOGELIJK MEER INCIDENTEN. DE BRANDWEER LEVERT EEN BELANGRIJKE BIJDRAGE AAN DE WEERBAARHEID VAN ONZE SAMENLEVING EN ONDERSTEUNT STEEDS VAKER ANDERE HULPDIENSTEN.

**Onze brandweezorg steunt op drie systemen van vrijwilligers en beroepskrachten die samen, verspreid over alle kazernes, een sterk en dekkend netwerk vormen. Dankzij deze slimme spreiding van mensen, specialismen en voertuigen kunnen we ook bij grootschalige, complexe en specialistische incidenten snel en effectief optreden. Goede brandweezorg die 24/7 beschikbaar is, is echter geen vanzelfsprekendheid. Ze vraagt om voortdurende aandacht, inzet en innovatie van onze organisatie.**

Door verschillende ontwikkelingen staat de toekomstige brandweezorg onder druk. Voor meer gedetailleerde informatie verwijzen we naar het **Dekkingsplan Brandweer Twente 2026-2029**. In dit plan staan de operationele prestaties van de brandweezorg en de maatregelen die we nemen om deze te verbeteren. Hieronder vatten we de belangrijkste thema's samen.

### **3.1 Paraatheid en Twentse brandweerorganisatie**

#### **Wat komt er op ons af:**

Ruimtelijke ontwikkelingen, woningbouwambities en bevolkingsgroei zorgen de komende jaren voor méér en ander werk voor de brandweerorganisatie. Vrijwilligers blijven, samen met beroeps, onmisbaar voor een betrouwbare en continue brandweezorg. Tegelijkertijd is hun beschikbaarheid steeds minder vanzelfsprekend. Mensen hebben het drukker, zijn minder lang verbonden aan één organisatie en maken andere keuzes in hun vrije tijd.

Brandweer is een vak. Sommige specialismen, zoals brandweerdruiven, vragen zoveel investering in vakbekwaamheid dat deze eigenlijk alleen nog beroepsmatig kunnen worden ingevuld. Ook zien we dat vrijwilligers die in kazernerij meedraaien niet meer beschikbaar zijn voor de vrije instroom op andere kazernes. Dat leidt tot knelpunten in onze paraatheid.

De huidige inrichting van de Twentse brandweerorganisatie is op onderdelen strijdig met Europese wet- en regelgeving: piket of kazernerij van vrijwilligers mag niet meer. Inmiddels zijn alle vrijwillige kazernes overgestapt op vrije instroom, maar in Almelo en Hengelo werken we nog met kazernerij. De situatie is bekend en speelt al langere tijd. Mede omdat landelijke besluitvorming over de financiële gevolgen uitblijft, ontstaat er in deze kazernes druk op de paraatheid en ontbreekt duidelijk perspectief. De huidige situatie vereist een heroverweging.

#### **Wat gaan we daaraan doen:**

Gezien de huidige knelpunten onderzoeken we de mogelijkheden voor een toekomstbestendige brandweer in Twente. Dit betekent in Almelo en Hengelo een heroverweging van de kazernerij en de gevolgen daarvan voor de Twentse brandweerorganisatie.

De vraag waar we nu voor staan is of we wachten op het landelijke implementatieplan of zelf aan de slag gaan met de heroverweging van onze repressieve organisatie. De visitatiecommissie is helder: benut de kracht van Twente en neem zelf de regie op dit complexe vraagstuk.

Vertrekpunt is dat de huidige repressieve dekking en prestaties minimaal gelijk blijven of verder verbeteren. In 2026 formuleren we hiervoor een bestuurlijke opdracht. De uitwerking, besluitvorming en implementatie volgen in 2027 en 2028.



### 3.2 Tweede loopbaanbeleid

#### **Wat komt er op ons af:**

In 2006 is landelijk het tweede loopbaanbeleid ingevoerd. Sindsdien geldt dat het beroep van brandweermee-dewerker als bezwarend wordt gezien en dat beroepskrachten na twintig jaar verplicht moeten stoppen met hun functie. In 2026 worden we hier voor het eerst mee geconfronteerd.

Medewerkers die dit betreft, moeten óf uitstel onder voorwaarden aanvragen, óf een andere functie – binnen of buiten onze organisatie – bekleden. Inmiddels maken enkele collega's al gebruik van uitstel, en zijn er ook voorbeelden van medewerkers die de organisatie hebben verlaten. Zowel voor hen als voor ons is dat niet altijd de meest wenselijke oplossing. Landelijk is ook geconstateerd dat dit tweede loopbaanbeleid aanpassing vraagt.

#### **Wat gaan we daaraan doen:**

Dit vraagstuk brengt organisatorisch en planmatig de nodige uitdagingen met zich mee. Op dit moment loopt het landelijke onderzoek SEM-fire, dat zich richt op de duurzame inzetbaarheid van brandweermee-dewerkers, waaronder dit tweede loopbaanbeleid. De uitkomsten van dat onderzoek wachten we af.

Tot die tijd hanteren we ons beleid en bieden we medewerkers in deze doelgroep ondersteuning van een tweede loopbaancoach, zodat zij tijdig kunnen nadenken over hun mogelijkheden en toekomstperspectief.

### 3.3 Herziening brandweeronderwijs en vakbekwaamheid

#### **Wat komt er op ons af:**

Landelijk wordt het onderwijsstelsel verbeterd voor brandweer en ook crisisbeheersing. De ambitie is een goed werkend onderwijsstelsel te realiseren met praktijkgericht, flexibel en up-to-date onderwijs. Door de vele opleidingen, oefenmomenten en uiteenlopende werkzaamheden in de organisatie, gecombineerd met de regels van de Arbeidstijdenwet, wordt het opstellen van roosters steeds complexer. Opleiden, trainen en oefenen blijven belangrijk, maar de tijd schaarser.

#### **Wat gaan we daaraan doen:**

De vele ontwikkelingen en de vernieuwing van het onderwijsstelsel vragen de komende jaren om een profes-sionaliseringslag in de planning, roostering en inzet van ons brandweerpersoneel. We werken aan een betere balans tussen de hoeveelheid en diversiteit van de benodigde kennis en vaardigheden en de beschikbare oefentijd en capaciteit. Ook willen we meer oefenen op maat: doelgericht, relevant en afgestemd op ieders functie en ervaring.

## 3.4 Brandveiligheid

### **Wat komt er op ons af:**

Verbeteren van brandveiligheid blijft een essentiële pijler binnen onze veiligheidsregio. We hebben te maken met een snel veranderende leefomgeving. De woningbouwopgave, verdichting van stedelijke gebieden en nieuwe woonvormen zoals tijdelijke bouw en functiestapeling vragen om een andere benadering van brandveiligheid.

Twente heeft te maken met sterke vergrijzing. Dat vraagt om extra aandacht voor brandveiligheid in woon- en zorgomgevingen én bij zelfstandig wonende ouderen.

Nieuwe energiebronnen en duurzame bouwmaterialen brengen andere brandrisico's met zich mee. En door droogte en extreem weer neemt het risico op natuurbranden toe.

### **Wat gaan we daaraan doen:**

De komende beleidsperiode versterken we de brandveiligheid in onze veranderende leefomgeving. Dat doen we risicogericht, informatie gestuurd en in nauwe samenwerking met onze partners, rekening houdend met nieuwe risico's, veranderende wet- en regelgeving en maatschappelijke ontwikkelingen.

- We intensiveren de samenwerking met gemeenten en omgevingsdiensten, zodat we vroegtijdig betrokken zijn bij planvorming en ruimtelijke ontwikkelingen. We versterken onze adviesrol en investeren in kennis over anders bouwen en huisvesten.
- We ontwikkelen onze expertise op het gebied van brandgedrag in verduurzaamde gebouwen en adviseren bij de inrichting van energie- en infrastructuur. We sluiten aan bij landelijke programma's en vertalen deze naar de Twentse praktijk.
- Voor woon- en zorgomgevingen en zelfstandig wonende ouderen zetten we in op risicogerichte advisering, nauwe samenwerking met zorgpartners en het vergroten van bewustzijn en zelfredzaamheid, onder andere via de Risk Factory. Ook voor de jeugd blijft de Risk Factory een belangrijk middel om brandveilig gedrag te stimuleren.
- We zetten onze gebiedsgerichte aanpak voor natuurbranden voort en versterken de samenwerking met landgoedeigenaren, natuurbeheerders, gemeenten en de provincie. We investeren in materieel, vakbekwaamheid en risicocommunicatie gericht op natuurbrandbeheersing en -bestrijding.
- Brandveilig leven zien we als een gedeelde verantwoordelijkheid. We zetten in op gedragsbeïnvloeding en informatie gestuurde campagnes, afgestemd op doelgroepen en actuele risico's. We sluiten aan bij landelijke thema's en ontwikkelen daarnaast regionale initiatieven die inwoners een helder handelingsperspectief bieden.



## Crisisbeheersing en GHOR

DE KOMENDE JAREN VERSCHUIFT ONZE FOCUS STEEDS MEER NAAR LANGDURIGE, OMVANGRIJKE EN COMPLEXE CRISES. DENK AAN EXTREEM GEWELD, OPVANGVRAAGSTUKKEN, KLIMAAT GERELATEERDE RAMPEN, CYBERINCIDENTEN EN LANGDURIGE STROOMUITVAL. DEZE SITUATIES VRAGEN OM EEN ANDERE AANPAK: EEN BREDE, GENERIEKE VOORBEREIDING, WAARIN OOK DE SAMENLEVING EEN ACTIEVE ROL SPEELT ÉN EEN CRISISORGANISATIE DIE MEEBEWEEGT MET WAT ER OP ONS AFKOMT.

**Wat komt er op ons af:**

Voor het eerst in lange tijd is de kans reëel dat Nederland direct betrokken raakt bij een grootschalig gewapend conflict. Tegelijkertijd groeit de hybride dreiging: sabotage, cyberaanvallen en informatieoperaties nemen toe. Dat vraagt om meer weerbaarheid: van de samenleving, van het individu én van onze eigen (crisis)organisatie.

Een weerbare samenleving blijft overeind in tijden van crisis. Ze kan tegen een stootje. Een veerkrachtige samenleving veert terug na een crisis, naar het oude normaal of juist naar een nieuwe, betere situatie. Hoe groter de weerbaarheid van de samenleving, hoe groter de kans op veerkracht.

**De landelijke agenda crisisbeheersing richt zich op drie pijlers:**

- Versterken van voorbereiding en paraatheid.
- Versterken van een weerbare samenleving.
- Bevorderen van kwaliteit en professionaliteit.

Deze pijlers, aangevuld met het thema zorgcontinuïteit, vormen ook onze koers voor de komende beleidsperiode. Samen met onze inwoners en partners bouwen we verder aan een Twente dat voorbereid is op veranderende tijden.

**Wat gaan we daaraan doen:**

Wat we daaraan gaan doen, staat beschreven in de volgende paragrafen.

## 4.1 Versterken voorbereiding en paraatheid

De komende jaren versterken we onze crisisorganisatie, zodat we flexibel en robuust kunnen reageren op elke vorm van crises. Ons vertrekpunt is een generieke voorbereiding en flexibiliteit: we kunnen niet op elk afzonderlijk risico voorbereid zijn, maar wel zorgen dat onze crisisorganisatie veerkrachtig is en zich snel kan aanpassen aan elke situatie.

**We gaan concreet aan de slag met:**

- Het in beeld brengen en monitoren van risico's via een actueel regionaal risicobeeld, het bepalen van mogelijke interventies en het doelgericht inzetten van middelen.
- Het samen met het VIK presenteren en delen van een actueel operationeel veiligheidsbeeld, en het tijdig onderkennen wanneer voorbereidende maatregelen noodzakelijk zijn of de crisisorganisatie kan opschalen (van koude, naar lauw, naar warme fase).
- Het versterken van de weerbaarheid, paraatheid en continuïteit van de crisisorganisatie én de versterking van grensoverschrijdende samenwerking bij incidenten en crises, waaronder het organiseren van slagkracht voor langdurige inzetten of bijdragen aan landelijke initiatieven.
- Het vernieuwen van onze crisiscommunicatie, met actuele middelen en methoden en extra aandacht voor groepen in de samenleving die we nu nog onvoldoende bereiken.

## 4.2 Versterken van een weerbare samenleving

Het weerbaar maken van onze samenleving (incl. de zorgketen) en van het individu krijgt de komende jaren extra aandacht. Landelijk, regionaal en lokaal lopen al verschillende initiatieven, zoals bewustwordingscampagnes en het stimuleren van de aanschaf van noodpakketten.

In Twente werken we aan een breed programma voor weerbaarheid en veerkracht, waarin gemeenten, partners en inwoners samen optrekken. Een belangrijk onderdeel hiervan is het gezamenlijke project van de Twentse gemeenten gericht op de bedrijfscontinuïteit en het versterken van de weerbaarheid van de samenleving. Ook het actieprogramma langdurige stroomuitval maakt hiervan deel uit.

Het thema weerbaarheid krijgt op verschillende manieren plek in ons werk: in onze Risk Factory voor jeugd en senioren, in oefeningen en in vakbekwaamheid, en in de voorbereiding van noodsteunpunten en coördinatiepunten samen met gemeenten. We faciliteren gemeenten bovendien bij het opstellen van hun bedrijfscontinuïteitsplannen en intensiveren onze risicocommunicatie. Daarbij sluiten we aan bij landelijke publiekscampagnes of ontwikkelen we eigen regionale of lokale initiatieven. Ook in ons vakbekwaamheidsprogramma en in de actualisatie van crisisplannen blijft weerbaarheid een belangrijk aandachtspunt.

Veiligheidsregio Twente heeft hierin een faciliterende en regisserende rol. We zijn het knooppunt tussen Rijk, regio en gemeenten: we signaleren, verbinden en stemmen af waar nodig. We sluiten aan bij landelijk beleid en helpen bij een eenduidige benadering van het thema weerbaarheid in Twente. Onze partners nemen vanuit hun eigen verantwoordelijkheid maatregelen om zich goed voor te bereiden op crises en om preventief te handelen.

### **4.3 Bevorderen van kwaliteit en professionaliteit**

Onze crisisorganisatie heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot een flexibele en wendbare structuur, een goed voorbeeld binnen Nederland. Maar de aard van crises verandert. Ze worden diverser, langduriger, complexer en onvoorspelbaarder. Dat vraagt om een volgende stap in kwaliteit en professionaliteit, zodat we ook in de toekomst effectief kunnen blijven optreden.

We investeren in een gevarieerd en uitdagend aanbod van opleidingen, trainingen en oefeningen, afgestemd op de behoeften van onze functionarissen. De competentiescan helpt daarbij om inzicht te krijgen in leerwensen en ontwikkelpunten. Landelijk wordt gewerkt aan een uniform kwaliteitsniveau voor Bevolkingszorg (inclusief Crisiscommunicatie). In Twente willen we minimaal ons huidige niveau behouden en waar mogelijk verder versterken.

De komende jaren willen we onze denkkracht en expertise nadrukkelijker inzetten voor crisismanagement binnen andere publieke organisaties, zoals gemeenten. Crisisbeheersing is een vak dat steeds verder professionaliseert en dat doen we samen, door kennis te delen, elkaar te adviseren en samen plannen te maken. Ook gezamenlijke planvorming, informatieverwerking en -deling blijven daarbij belangrijke speerpunten.

Vanuit onze netwerkrol blijven we de samenwerking versterken. Nieuwe risico's en crises vragen om een herbezinning op onze partners, netwerken en onze eigen rol daarin. We zoeken actief de verbinding met het maatschappelijk middenveld, het bedrijfsleven en onze grensregio's, en investeren in de netwerkkwaliteiten van onze medewerkers. Zo bouwen we aan een professioneel netwerk dat klaar is voor de crises van morgen.

### **4.4 Borgen van zorgcontinuïteit**

Onder zorgcontinuïteit verstaan we dat zorg altijd moet doorgaan, onder alle omstandigheden en dus ook in tijden van crisis.

De borging van zorgcontinuïteit in opgeschaalde zorg en bij crises zou ingebed moeten zijn in de hele zorgketen. In de praktijk zien we echter dat de keten hier nog onvoldoende op is voorbereid en zich nog te

weinig meebeweegt met maatschappelijke ontwikkelingen. Vanuit onze rol als netwerkpartner ligt hier voor ons een duidelijke uitdaging: samen met zorgpartners de keten beter voorbereiden en weerbaarder maken. Een belangrijke vraag daarbij is hoe we zicht houden op de kwetsbare inwoners, zodat zij ook de juiste zorg blijven ontvangen.

We zien al een tijd dat mensen langer thuis blijven wonen. Daarbij komt dat Twente de meest vergrijsde regio van Nederland is. Deze ontwikkelingen vragen om nauwere samenwerking met gemeenten, woningbouwcorporaties en zorginstellingen én om meer of andere voorlichting en bewustwording over risico's en voorbereiding.

Ontwikkelingen als vergrijzing, een groeiende zorgvraag en personeelstekorten in de zorg hebben direct effect op hoe we naar crises moeten kijken. We zullen met andere ogen moeten kijken naar wat continuïteit van zorg betekent, en welke keuzes daarin nodig zijn. De eerste stap is om die keuzes en afhankelijkheden inzichtelijk te maken.

Daarnaast willen we dat crisisplannen binnen zorgorganisaties beter bekliven. Nu zijn ze te vaak slechts bij enkele personen bekend, waardoor zorgcontinuïteit kwetsbaar blijft. We zetten in op bredere verankering binnen de organisaties zelf.

Tot slot vraagt de Omgevingswet om vroegtijdige aandacht voor geneeskundige hulpverlening, bijvoorbeeld bij het bouwen van zorginstellingen nabij risicolocaties zoals spoorlijnen. De veiligheidsregio adviseert hierover, waarna brandweer en GHOR meekijken en toetsen. De komende jaren blijven we hier actief op inzetten, zowel vanuit onze eigen organisatie als in nauwe verbinding met onze partners.





Prompts :

## Collectieve opgaven en ondersteunende processen

NAAST DE EERDER BESCHREVEN ONDERDELEN KENT ONZE ORGANISATIE OOK EEN AANTAL COLLECTIEVE OPGAVEN EN ONDERSTEUNENDE PROCESSEN DIE VOOR DE GEHELE ORGANISATIE VAN TOEPASSING ZIJN.

## 5.1 Informatievoorziening

### **Wat komt er op ons af:**

Informatievoorziening is een breed en snelgroeiend vakgebied, met ontwikkelingen op verschillende niveaus. Veiligheidsregio Twente is hierin nu al koploper. We hebben veel in huis én veel ambitie en dat brengt hoge veiligheidseisen met zich mee.

De uitdaging voor de komende jaren is om ruimte te behouden voor eigenheid en innovatie, terwijl we tegelijk bijdragen aan een gezamenlijk (landelijk) stelsel. De visitatiecommissie benadrukt dit ook: benut onze koppositie om dossiers in collectiviteit verder te brengen, zowel bestaande als nieuwe dossiers. De komende jaren richten we ons in ieder geval op de volgende onderwerpen.

### **Wat gaan we daaraan doen:**

#### **Inzet nieuwe technologieën**

AI-ontwikkelingen en de manier waarop we die benutten, beschreven we al bij de 'belangrijke trends en ontwikkelingen'. Daarnaast krijgt data gestuurd werken een steeds belangrijkere positie in onze organisatie: van het ondersteunen van uitrukken tot de voorbereiding van de crisisorganisatie met real-time 24/7 beelden. Data helpt ons beter te voorspellen en sneller te handelen.

Tegelijkertijd groeit de hoeveelheid beschikbare informatie. Het is daarom essentieel dat medewerkers de juiste informatie op het juiste moment krijgen. Dat vraagt om slimme oplossingen, een zoektocht die we de komende jaren verder invulling willen geven.

Via het landelijke specialisme Team Digitale verkenning beschikken we over technologische hulpmiddelen zoals drones die de operationele beeldvorming ondersteunen. Een bijzonder hulpmiddel is de autonome drone, die na alarmering zelfstandig naar een incidentlocatie vliegt om een eerste beeld te vormen. De toepassing hiervan staat nog in de kinderschoenen, maar we verwachten de komende beleidsperiode een doorontwikkeling.

#### **Informatiehuishouding op orde**

Onze informatiehuishouding willen we de komende periode professionaliseren. Dat betekent dat op elk moment, op elke plek, de juiste informatie beschikbaar is voor de juiste mensen. Denk aan digitale archivering, het classificeren van informatie, bewaartermijnen en het voldoen aan wettelijke vereisten, zoals de Archiefwet.

Voor deze professionaliseringsslag is een programmaplan opgesteld met zes deelprojecten. Eén daarvan richt zich op de bewustwording van medewerkers. Het meenemen van iedereen is in het belang van goede informatiehuishouding, en hoe we dit samen anders gaan organiseren is essentieel, maar ook een grote uitdaging.

Daarnaast groeit de behoefte aan transparantie en verantwoording. Gemeenteraden, inwoners en media stellen hogere eisen aan openheid en veilige informatieverwerking. We ontvangen steeds meer Woo-verzoeken, waardoor ook dit onderdeel steeds belangrijker wordt.

#### **Informatieveiligheid en Cybersecurity**

We rollen ons behaalde ISO-certificaat informatiebeveiliging verder uit binnen de organisatie, zodat medewerkers meer bekend raken met de inhoud en het belang ervan. Een hogere bewustwording betekent uiteindelijk betere bescherming.

In een steeds digitalere wereld neemt de dreiging van cyberaanvallen toe. Daarom investeren we in zowel onze systemen als onze mensen: we maken medewerkers bewust van risico's en zorgen dat onze organisatie beter bestand is tegen digitale incidenten.

## 5.2 Ons personeel/Toekomstbestendig werkgeverschap

### **Wat komt er op ons af:**

Onze mensen zijn ons belangrijkste kapitaal. Dankzij hun inzet kunnen we onze ambities waarmaken. De arbeidsmarkt verandert echter snel, onder meer door de komst van nieuwe generaties met andere verwachtingen. We vinden het belangrijk om een aantrekkelijke werkgever te zijn én te blijven. Tot nu toe lukt het ons om vacatures in te vullen. Dit heeft voornamelijk te maken met onze maatschappelijke betekenis en de mogelijkheden die we medewerkers bieden, bijvoorbeeld door zowel een zogenaamde 'koude' als een 'warme' functie te kunnen vervullen.

### **Wat gaan we daaraan doen:**

#### **Strategisch personeelsbeleid**

Om onze functies de komende jaren goed bezet te houden en medewerkers werkgeluk te bieden, moeten we op een andere manier naar ons personeelbestand kijken. Dat betekent dat we vooruitdenken: niet wachten tot functies vrijkomen, maar medewerkers tijdig opleiden voor toekomstige sleutelrollen. Zo blijven we voorbereid en houden we onze organisatie wendbaar.

#### **Duurzame inzetbaarheid**

We streven naar duurzame inzetbaarheid: we willen dat medewerkers gezond, gelukkig en bekwaam hun werk kunnen blijven doen tot hun pensioen. De focus ligt hierbij op goede arbeidsomstandigheden, gezondheid en vitaliteit.

Hiervoor ondernemen we al het nodige. Zo hebben we recent samen met de OR een duurzaam inzetbaarheidsbeleid vastgesteld, bieden we sportmogelijkheden aan, organiseren we vitaliteitsdagen, hebben we voedingsdeskundigen in dienst en is er structurele aandacht voor mentale ondersteuning, onder andere na heftige incidenten.

Brandweermensen hebben een fysiek én mentaal zwaar beroep. De aandacht voor mentale belasting is de laatste jaren toegenomen. Er is een toolbox ontwikkeld voor psychosociale ondersteuning. Daarnaast is er een landelijke PTSS-regeling (erkenning als beroepsziekte, procedure en vergoedingen). Wat de effecten hiervan op de langere termijn zijn, is nog niet goed te overzien. Daarom blijven we doen wat we nu doen: tijdig aandacht en zorg hebben voor onze mensen en maatwerk bieden wanneer dat nodig is.

Daarnaast loopt er een groot landelijk onderzoek naar factoren die duurzame inzetbaarheid bij brandweermensen bevorderen of juist belemmeren. De uitkomsten hiervan helpen ons om gericht vervolgacties te bepalen.

#### **Binden van personeel**

Personeel binden betekent voor ons twee dingen: het behouden van ons huidige personeel en hun kennis, én het aantrekken van nieuw personeel. Onlangs hebben we een nieuw wervings- en selectiebeleid opgesteld. Als organisatie en als werkgever kunnen we de komende jaren nog meer doen om onze mensen (brandweervrijwilligers, ambtelijk personeel, piketfunctionarissen en crisisfunctionarissen) aan ons te binden. Betrokkenheid en waardering spelen daarbij een grote rol.

Verschillende functiegroepen vragen om een eigen aanpak. Vrijwilligers hebben bijvoorbeeld te maken met een intensief opleidings- en oefentraject. We zien dat hierdoor minder vrijwilligers zich aanmelden of eerder afhaken. Daarom zoeken we creatieve en flexibelere manieren om het jaarlijkse oefenprogramma vorm te geven. Ook ons vakbekwaamheidssysteem moet toekomstbestendig zijn: aantrekkelijk, passend én motiverend voor vrijwilligers.

Daarnaast willen we tijdig inspelen op de verwachte uitstroom van gespecialiseerde medewerkers. Uitstroom biedt kansen om zaken anders te organiseren, maar brengt ook risico's met zich mee. Zeker als waardevolle expertise verloren dreigt te gaan.

Voor het aantrekken van nieuwe medewerkers zetten we de komende jaren creatievere wervingsmiddelen en moderne kanalen in, zoals bijvoorbeeld TikTok en andere social media.

### **Diversiteit en inclusiviteit**

De komende jaren onderzoeken we wat we verstaan onder een diverse en inclusieve organisatie, welke doelen we daarin willen bereiken en welke stappen daarbij horen. We willen een organisatie zijn waar iedereen zich welkom voelt en erbij hoort, waar verschillen worden gewaardeerd en die midden in de samenleving staat.





### Lerende organisatie

We werken in een dynamische omgeving, met maatschappelijke opgaven en uiteenlopende samenwerkingspartners. Dat vraagt om wendbaarheid en om medewerkers die blijven leren en zich blijven ontwikkelen.

We investeren daarom in:

- Een duidelijke visie op leren en ontwikkelen.
- Talentbehoud en interne doorgroeimogelijkheden.
- Een sterke, lerende cultuur.
- En het voorbereiden van medewerkers op de toekomst van ons werk.

Leren en ontwikkelen vormen de motor van een toekomstbestendige organisatie.

### Uitzonderingspositie Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA)

Alle veiligheidsregio's hebben een uitzonderingspositie binnen de WRNA. Het is nog niet duidelijk of deze uitzonderingspositie blijft bestaan. Onlangs zijn enkele van onze hoofdprocessen als vitale processen aangemerkt, wat de kans vergroot dat de uitzonderingspositie behouden blijft. We blijven deze doorontwikkeling nauwgezet volgen.

## 5.3 Bedrijfsvoering

### Exposure/positionering/merkstrategie Veiligheidsregio Twente

#### Wat komt er op ons af:

De afgelopen jaren hebben we binnen Veiligheidsregio Twente verschillende merken, logo's en huisstijlen ontwikkeld voor diverse onderdelen van onze organisatie. Dat heeft veel opgeleverd, maar roept nu ook de vraag op: wat willen we als organisatie uitstralen? We staan op een punt waarop we opnieuw naar onze merken kijken en bewust kiezen voor een duidelijke en passende positionering.

#### Wat gaan we daaraan doen:

De komende periode werken we aan één eenduidige merkstrategie, waarin de merken Veiligheidsregio Twente en Brandweer Twente helder worden gepositioneerd. Daarbij hoort ook de vraag hoe we onze organisatie zichtbaarder en herkenbaarder willen maken voor inwoners, partners en medewerkers.

## **Privacy en transparantie**

### **Wat komt er op ons af:**

De wet- en regelgeving rond transparantie, openbaarheid en privacy wordt steeds strenger. Tegelijkertijd neemt het vertrouwen in de overheid af en ontvangen we steeds meer en uitgebreidere Woo-verzoeken. De afhandeling hiervan kost steeds meer tijd en vraagt om betere processen en meer bewustwording.

### **Wat gaan we daaraan doen:**

We willen als organisatie transparant zijn en actief informatie delen: wie we zijn, wat we doen en wat inwoners van ons mogen verwachten en wat we graag samen met de samenleving willen oppakken. Daar hoort ook een snelle en zorgvuldige afhandeling van Woo-verzoeken bij. Daarom onderzoeken we hoe we deze processen slimmer en beter kunnen organiseren. Bewust omgaan met privacygevoelige informatie hoort daar nadrukkelijk bij, en we nemen onze medewerkers hier stap voor stap in mee.

## **Gebouwen en materieel**

### **Wat komt er op ons af:**

Ontwikkelingen zoals duurzaamheidseisen, strengere regelgeving en veranderende operationele behoeften hebben grote impact op onze gebouwen en ons materieel. We zien nu al een financieel tekort op het materieel-budget. Ook is onze begroting onvoldoende ingesteld op de vervanging of renovatie van gebouwen, wat zorgt voor knelpunten. Het vastgoeddossier is bovendien complex: operationele, facilitaire, financiële en bestuurlijke belangen en wensen verhouden zich niet altijd tot elkaar.

### **Wat gaan we daaraan doen:**

Op basis van de bestaande analyse van ons vastgoed is een vastgoedagenda opgesteld waarin de prioriteiten voor de komende jaren zijn vastgelegd. Deze agenda richt zich op de meest noodzakelijke aanpassingen. In de afgelopen periode hebben verschillende gemeenten hun wens geuit om een kazerne te verplaatsen, bijvoorbeeld vanwege woningbouwplannen. Deze en eventueel toekomstige wensen passen niet binnen de huidige financiële ruimte. Als we de komende jaren meer kazernes willen verplaatsen of ingrijpend willen aanpassen, staan we samen voor een grote financiële uitdaging.

De prijzen van voertuigen zijn de afgelopen periode bovendien flink gestegen. Onze huidige budgetten zijn daarvoor niet toereikend. We gaan de komende jaren onderzoeken hoe we hiermee omgaan en welke keuzes nodig zijn.

## **Bedrijfscontinuïteitsplan**

### **Wat komt er op ons af:**

Drie processen van Veiligheidsregio Twente zijn als vitaal aangemerkt. In combinatie met onze ISO-27001-certificering voor informatiebeveiliging gelden er strenge eisen voor onze eigen bedrijfscontinuïteit. We moeten voorbereid zijn op situaties die onze eigen vitale processen kunnen verstoren, zoals cyberincidenten, langdurige uitval van infrastructuur of andere crises.

### **Wat gaan we daaraan doen:**

We stellen een organisatiebreed continuïteitsplan op waarmee we zeker weten dat Veiligheidsregio Twente minimaal 72 uur kan blijven functioneren in crisissituaties. Hiermee versterken we onze eigen weerbaarheid en kunnen we ook tijdens verstoringen blijven doen wat nodig is voor Twente.



# 6

## Slotbeschouwing

MET DIT BELEIDSPLAN GEVEN WE RICHTING AAN ONZE AMBITIES EN OPGAVEN. IN DE SLOTBESCHOUWING STAAN WE STIL BIJ DE BELANGRIJKSTE UITDAGINGEN EN ONZE DOELEN VOOR DE KOMENDE BELEIDSPERIODE.

Als we de grootste veranderingen en uitdagingen voor de komende beleidsperiode samenvatten, dan zien we dat:

- Landelijke sturing en bovenregionale samenwerking een steeds prominentere rol krijgen in nieuwe wet- en regelgeving.
- Het behouden van een parate brandweerorganisatie een grote uitdaging is. Nieuwe risico's, woningbouwambities, de beschikbaarheid van vrijwilligers (onder andere doordat piket en kazernering niet meer zijn toegestaan) en het vakbekwaam blijven in specialistische taken zetten onze paraatheid onder druk.
- De weerbaarheidsopgave een nieuwe en complexe taak voor zowel overheid als samenleving (incl. de zorgketen) is. Deze opgave raakt vrijwel alle onderdelen van de maatschappij en vraagt om duidelijke uitgangspunten en een goede rolverdeling.
- Risicogericht werken steeds belangrijker wordt. We moeten vooruitkijken, risico's tijdig herkennen en meer analyseren op basis van data. Dat vraagt om organisatiebreed scenario-denken en om medewerkers die daarop getraind zijn.
- Aantrekkelijk werkgeverschap cruciaal blijft om onze mensen te behouden, te binden en nieuwe collega's aan te trekken in een krappe arbeidsmarkt.

### **Onze doelen voor de komende beleidsperiode:**

#### **1. Voldoen aan veranderende wet- en regelgeving**

We willen voldoen aan alle gewijzigde wettelijke kaders, in het bijzonder aan de herziene Wet veiligheidsregio's. Waar mogelijk hebben we al geanticipeerd op deze veranderingen; waar nodig zetten we verdere stappen. Ook willen we volledig voldoen aan de Europese wet- en regelgeving rond de inzet van vrijwilligers.

#### **2. Een parate en toekomstbestendige brandweer en crisisorganisatie**

We willen 24/7 paraat staan voor incidenten, branden en crises. Met vakmanschap, innovatie en de inzet van onze beroepsmedewerkers, vrijwilligers en crisisfunctionarissen blijven we ook de komende jaren zorgen voor betrouwbare en toegankelijke hulpverlening.

#### **3. Een weerbare samenleving**

Samen met onze partners bereiden we de samenleving voor op risico's en dreigingen, van geopolitieke instabiliteit tot hybride aanvallen. Zo vergroten we de weerbaarheid én veerkracht van inwoners, organisaties en gemeenschappen.

#### **4. Toekomstbestendig werkgeverschap: vakbekwaam, gezond en betrokken personeel**

We willen een aantrekkelijke werkgever zijn waar mensen zich welkom voelen, zich kunnen ontwikkelen en vitaal kunnen blijven. We investeren in vakbekwaamheid, mentale en fysieke gezondheid en in het voorbereiden van onze medewerkers op nieuwe risico's, technologieën en digitale ontwikkelingen. Zo blijven we in staat om 24/7 hulp te bieden.

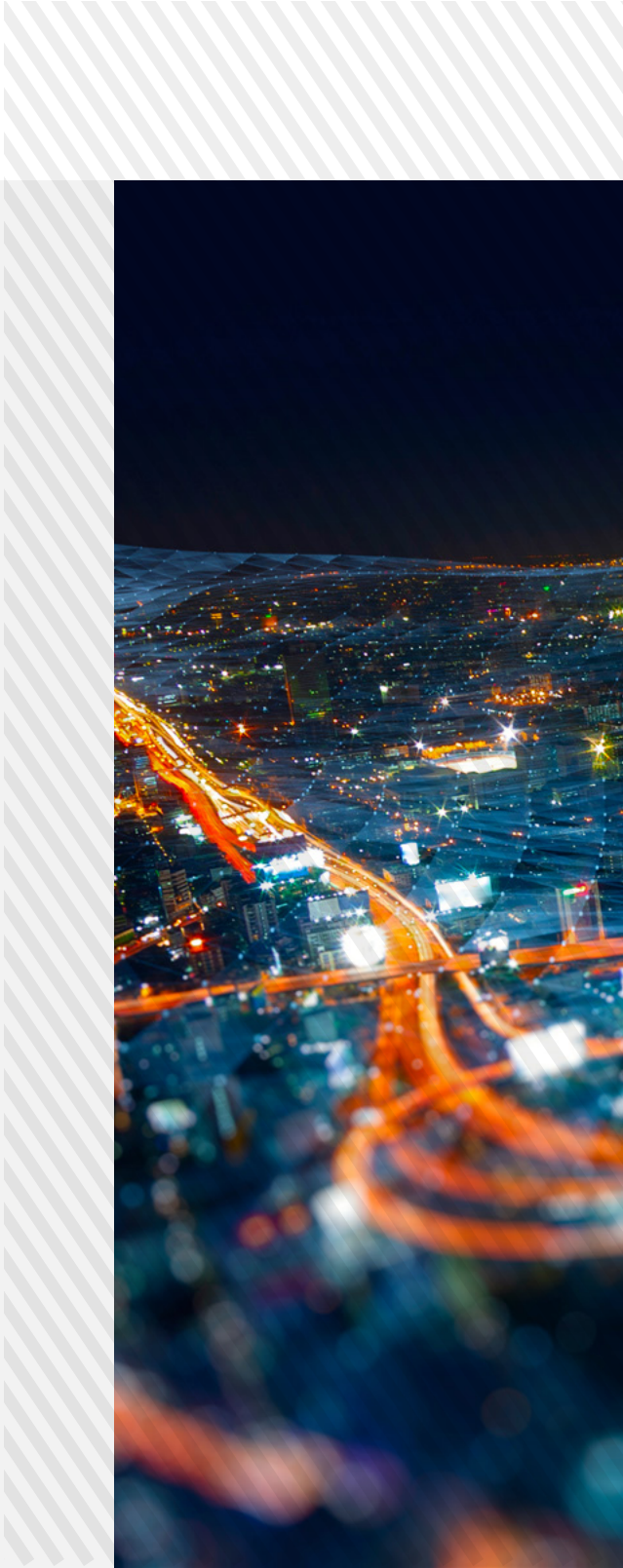
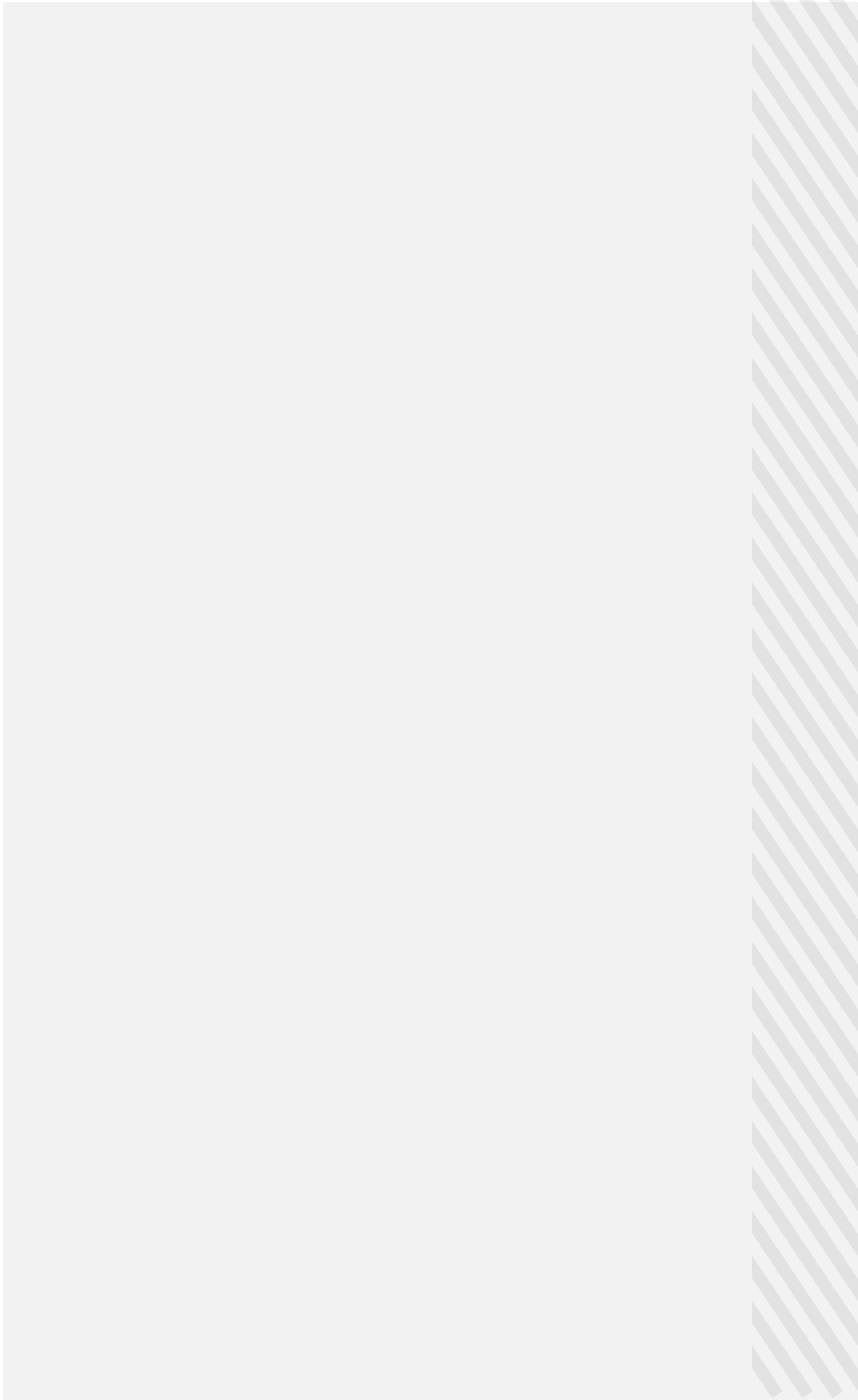
#### **5. Continuïteit en robuustheid van onze eigen organisatie**

Nu Veiligheidsregio Twente is aangemerkt als vitale aanbieder en de processen brandweezorg en crisisbeheersing vitale processen zijn, is het essentieel dat deze processen 24/7 kunnen blijven draaien. Ook bij langdurige verstoringen, zoals een grote stroomuitval. We werken aan verdere versterking van onze bedrijfscontinuïteit.

## **Financiën**

Er zijn verschillende ontwikkelingen waarvan de financiële gevolgen nog onzeker zijn. Ons uitgangspunt is om financiële opgaven zoveel mogelijk zelf op te lossen en op te vangen. In de kadernota 2027 staat het financieel perspectief voor de komende jaren: welke (beleids)ontwikkelingen financiële impact hebben en hoe we deze willen dekken.

*Samen met onze partners, medewerkers en inwoners blijven we bouwen aan een veilig en weerbaar Twente. Nu en in de toekomst. Onze breed samengestelde veiligheidsdirectie kan krachten bundelen en gezamenlijk de bovengenoemde doelen aangaan. Aan het bestuur worden voorstellen aangereikt en besproken om deze gestelde doelen te behalen.*



# IN ÉÉN OOPLOPSLAG

## Een overzicht van de beleidsdocumenten en risicoprofielen





# KADER NOTA





## Inleiding

DE KADERNOTA 2027 VORMT HET VERTREKPUUNT VOOR DE ONTWERPBEGROTING 2027 EN DE MEERJARENRAMING. DE NOTA GEEFT EEN UITEENZETTING VAN DE MEEST RELEVANTE ONTWIKKELINGEN VOOR DE KOMENDE PERIODE EN DE EVENTUELE FINANCIËLE GEVOLGEN. DAARNAAST BEVAT HET DOCUMENT EEN REEK VAN TECHNISCHE UITGANGSPUNTEN VOOR DE BEGROTING. GEZAMENLIJK SCHETSEN ZE HET FINANCIËEL PERSPECTIEF VOOR DE KOMENDE JAREN. DE OPZET VAN DE KADERNOTA IS ALS VOLGT:



# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Beleidsinhoudelijke thema's 2027</b>	<b>4</b>
1.1	Versterking weerbaarheid	5
1.2	Paraatheid en Twentse brandweerorganisatie (Europese deeltijdrichtlijn)	5
1.3	Landelijke en bovenregionale sturing	6
<b>2</b>	<b>Mutaties lopende begroting   technische uitgangspunten</b>	<b>8</b>
2.1	Doorwerking kadernota 2026	9
2.2	Reflectie op rekeningresultaten 2022-2025	10
2.3	Technische uitgangspunten: loon- en prijsindexering	10
<b>3</b>	<b>Financieel perspectief (tabel C)</b>	<b>11</b>
	<b>Bijlage 1: Financiële uitgangspunten behorende bij de begroting 2027</b>	<b>12</b>





## 1 Beleidsinhoudelijke thema's 2027

IN DEZE PARAGRAAF WORDEN DE BELANGRIJKSTE BELEIDSOPGAVEN VOOR DE KOMENDE PERIODE TOEGELICHT. DE ONDERWERPEN ZIJN VEELAL EEN GEVOLG VAN WET- EN REGELGEVING OF EEN UITVLOEISEL VAN LANDELIJK BELEID. IN HET BELEIDSPLAN 2026-2029 DAT GELIJKTIJDIG MET DEZE KADERNOTA WORDT BEHANDELD, ZIJN DE THEMA'S UITGEBREIDER BESCHREVEN. DE NADRUK IN DE KADERNOTA LIGT OP DE FINANCIËLE GEVOLGEN DIE MET DEZE ONTWIKKELINGEN SAMENHANGEN.

## 1.1 Versterking weerbaarheid

**De samenleving krijgt steeds vaker te maken met uiteenlopende dreigingen en verstoringen. Dit vraagt om versterking van de maatschappelijke weerbaarheid. Het ministerie van J&V vervult hierin de coördinerende rol en ziet daarbij een belangrijke taak voor de veiligheidsregio's. Vanaf 2027 stelt het ministerie van J&V structureel € 70 mln. beschikbaar voor dit thema.**

De veiligheidsregio's hebben zich op 15 oktober jl. gecommitteerd aan een bestuurlijk afsprakenkader met J&V over de besteding van de middelen. De gelden zijn hoofdzakelijk bedoeld voor:

1. De realisatie van een netwerk voor noodsteun (landelijk € 37 mln.; aandeel Twente € 1,3 mln.).
2. Versterking van veiligheidsregio's t.b.v. weerbaarheid (landelijk € 25 mln; aandeel Twente € 0,9 mln.).

De realisatie van een noodsteunnetwerk is in 2025 gestart met een pilot die doorloopt in 2026. De resultaten van de pilot dienen als basis voor de verdere inrichting van het netwerk. Gemeenten zijn hierbij actief betrokken, zowel in de pilotfase als in het vervolgetraject. De bijbehorende middelen zijn specifiek voor dit doel geoormerkt.

De gelden voor de versterking van weerbaarheid in de regio (punt 2) zijn breder inzetbaar. Daarom wordt conform het AB-besluit d.d. 18 september jl. de resterende taakstelling ten gevolge van de eerdere korting op BDuR (360k) met een deel van deze gelden opgelost. De verdere besteding van deze gelden wordt op een later moment uitgewerkt, bij voorkeur in samenhang met de definitieve aanwending van de gelden voor het noodsteunnetwerk.

## 1.2 Paraatheid en Twentse brandweerorganisatie (Europese deeltijdrichtlijn)

Ruimtelijke ontwikkelingen, woningbouwambities en bevolkingsgroei zorgen voor meer en ander werk voor de brandweerorganisatie. Beschikbaarheid van vrijwilligers is geen vanzelfsprekendheid meer. Mensen zijn drukker, individualistischer en verbinden zich niet meer een lange tijd. Een aantal specialismen (bijvoorbeeld brandweerdruiken) vraagt zoveel investering in vakbekwaamheid, dat het eigenlijk alleen maar beroepsmatig is in te vullen. Ook zien we dat vrijwilligers die in de kazernering meedoen niet meer beschikbaar zijn voor de vrije instroom op andere kazernes. Dat leidt tot knelpunten in de paraatheid.

Hoe de Twentse brandweerorganisatie is ingericht, is op onderdelen strijdig met de Europese wet- en regelgeving. De paraatheid in met name de kazernes Almelo en Hengelo staat hierdoor onder druk omdat een duidelijk perspectief ontbreekt. Landelijk is de kostenuitzetting voor aanpassing van het brandweerstelsel berekend op € 35 mln.<sup>1</sup> structureel (voor Twente €1,4 mln. structureel). Het Veiligheidsberaad heeft het standpunt ingenomen dat het ministerie van J&V als stelselverantwoordelijke deze kosten moet dragen, maar de discussie met het ministerie hierover ligt stil.

De kwestie sleept inmiddels al zeven jaar voort. Het is nodig om de aanhoudende onzekerheid rondom dit dossier weg te nemen en toe te werken naar een nieuw en toekomstbestendig organisatiemodel voor de kazernes in Almelo, Hengelo en andere gemeenten. Dit betekent evenwel een kostenuitzetting die voornamelijk niet wordt gedekt door J&V. Het uitgangspunt blijft onverminderd dat J&V zorgdraagt voor de structurele bekostiging. Zo beschouwd financiert Twente de stelselaanpassing namens J&V als het ware voor.

---

<sup>1</sup> [https://www.vrbn.nl/publish/pages/34010/3c4\\_v005c-2024\\_v018-2023\\_brief\\_minjenv\\_inzake\\_indexatie\\_structurele\\_kosten\\_bouwsteen\\_verplichten.pdf](https://www.vrbn.nl/publish/pages/34010/3c4_v005c-2024_v018-2023_brief_minjenv_inzake_indexatie_structurele_kosten_bouwsteen_verplichten.pdf)

Om de effecten van de “voorfinanciering” voor de gemeenten te beperken, is gekeken naar mogelijkheden binnen de eigen begroting. Een eerste analyse wijst uit dat met een aantal aanpassingen in de bedrijfsvoering ca. € 0,8 – € 0,9 mln. kan worden vrijgespeeld (zie ook par. 2.2). VRT streeft ernaar deze wijziging voor gemeenten budgetneutraal te laten verlopen, eventueel met tijdelijke besparingsmaatregelen. Uit voorzichtigheid is in het meerjarenperspectief uitgegaan van een restsaldo van circa € 0,55 mln. (= € 1,4 mln. -/- € 0,85 mln.).

Opgemerkt wordt dat gemeenten al bereid zijn geweest om mee te werken aan deze gedachte van voorfinanciering, door via de begroting 2025 voorlopig € 0,3 mln. beschikbaar te stellen om paraatheidsproblemen in Almelo en Hengelo te ondervangen. Deze gelden worden momenteel ingezet voor tijdelijke oplossingen. Het komende jaar wordt uitsluitend van het ministerie verwacht en zijn de financiële consequenties scherper in beeld. In de kadernota van 2028 komen we hier uitgebreid op terug, waarbij tevens deze bestaande begrotingsafspraken in acht wordt genomen.

### 1.3 Landelijke en bovenregionale sturing

Steeds meer dossiers worden landelijk of bovenregionaal aangestuurd. Deze tendens komt onder andere voort uit ervaringen met langdurige crises in de afgelopen periode. Het Veiligheidsberaad heeft in dit kader een ambitieuze samenwerkingsagenda aangekondigd. Een landelijke aanpak biedt onmiskenbaar voordelen maar vermindert ook de beleidsruimte (autonomie) van de regio. Dit kan leiden tot ongewenste financiële verplichtingen of een groter beroep op onderlinge solidariteit. Dergelijke sturingsinvloeden zien we onder meer bij dossiers inzake natuurbrandbeheersing en grootschalig optreden.

Daarnaast is de landelijke overheid minder voorspelbaar geworden in haar doelen en prioriteiten. Dit veroorzaakt ook schommelingen in de BDuR-financiering. De tendens heeft geen directe impact op de begroting, maar dient wel te worden betrokken bij de risicoparaagraaf van de begroting.

**Tabel A** geeft een financiële recapitulatie van deze paragraaf.

	2027	2028	2029	2030
1.1 Versterking weerbaarheid	1,95 mln.	1,75 mln.	1,85 mln.	1,85 mln.
1.1 Oplossing restanttaakstelling korting BDuR	0,35 mln.	0,35 mln.	0,35 mln.	0,35 mln.
1.2 Paraatheid en Twentse brandweerorganisatie	-	0,7 mln. <sup>2</sup>	1,4 mln.	1,4 mln.
1.3 Landelijke en bovenregionale sturing	-	-	-	-
	<b>2,3 mln.</b>	2,8 mln.	3,6 mln.	3,6 mln.
<b>Dekking:</b>				
1.1 BDuR	2,3 mln.	2,1 mln.	2,1 mln.	2,2 mln.
1.2 Herschikking middelen eigen begroting		0,7 mln.	0,85 mln.	0,85 mln.
	<b>2,3 mln.</b>	2,95 mln.	3,05 mln.	3,05 mln.
	<b>0,0 mln.</b>	<b>0,0 mln.</b>	<b>0,55 mln.</b>	<b>0,55 mln.</b>

<sup>2</sup> het thema gaat gepaard met een zekere ingroei van de effecten.





## Mutaties lopende begroting technische uitgangspunten

DEZE PARAGRAAF GAAT IN OP BEGROTINGSEFFECTEN DIE ZICH "GOING CONCERN" VOORDOEN. EEN DRIETAL ONDERWERPEN KOMT AAN BOD.

## 2.1 Doorwerking kadernota 2026

In de kadernota 2026 zijn enkele afspraken gemaakt die meerjarig kunnen doorwerken. Hieronder een korte update.

Afspraken in kadernota 2026	Update
Zelfstandig opvangen korting BDuR	Op 18 september jl. is een besluit genomen over de invulling van de taakstelling van de BDuR (930k). Daarbij is afgesproken een deel van de korting (€ 360k) op te vangen met de nieuwe weerbaarheidsgelden (zie par. 1.1). Hiermee is de bezuiniging vanaf 2027 volledig ingevuld.
Investeringsagenda VRT (gebouwen en materieel)	<p>De begroting van VRT is onvoldoende ingesteld op vervanging van onroerende activa. Vorig jaar is daarom een sobere vastgoedagenda afgesproken waarbij VRT de meerkosten van de agenda structureel draagt. De focus ligt op de renovatie van de kazerne Enschede Spaansland en de nieuwbouw van de kazerne Markelo. Andere projecten worden alleen uitgevoerd als ze financieel verantwoord zijn. De agenda is op dit punt niet gewijzigd.</p> <p>Ook de investeringsagenda voor het materieel is deze periode beperkt van omvang. In de afgelopen jaren is tegen gunstige prijscondities een versnelling doorgevoerd in de vervanging van het materieel. Daarmee zijn forse prijsstijgingen voorkomen en kon de gemeentelijke bijdrage tijdelijk worden verlaagd.</p> <p>De inmiddels sterk gestegen prijzen van brandweermaterieel zal bij een volgende vervangingsronde leiden tot een substantiële (en deels ongedekte) lastenverzwaring. Binnen de horizon van deze kadernota speelt dit risico slechts in beperkte mate.</p>
Tijdelijke korting gemeentelijke bijdrage in verband met niet aangewende p-compensatie.	In de kadernota van 2026 is een korting afgesproken voor een periode van twee jaar met een herijkingsmoment in 2028. De afspraak blijft ongewijzigd. Uit voorzichtigheid is in het meerjarenperspectief aangenomen dat de korting vanaf 2028 vervalt.

### Landelijke regeling PTSS

Daarnaast is in de kadernota van vorig jaar PTSS aangemerkt als onderwerp waaraan prioriteit wordt gegeven. Uit oogpunt van goed werkgeverschap is een landelijke PTSS-regeling uitgewerkt. Hierin is de erkenning van PTSS als beroepsziekte vastgelegd en zijn de aanspraken ten aanzien van het vergoeden van schade geregeld. Inmiddels is de landelijke regeling vastgelegd als collectieve arbeidsvoorwaarde en vindt invoering in 2026 plaats.

De invoering van de landelijke regeling brengt naar verwachting geen grote financiële gevolgen met zich mee. Veiligheidsregio's investeren op dit punt flink in preventie. De regeling biedt vooral duidelijkheid voor medewerkers wanneer klachten zich toch voordoen.

## 2.2 Reflectie op rekeningresultaten 2022-2025

De laatste jaren lijkt het rekeningresultaat van VRT zich verder te verbeteren. De redenen voor het positieve saldo verschillen van jaar tot jaar. Er is geen duidelijke "rode draad". Het opgelopen saldo wijst niettemin op een zekere robuustheid van de begroting.

Om te bepalen of middelen kunnen worden herschikt voor toekomstige opgaven - met name de uitfasering van het kazerneringsmodel Almelo/Hengelo - zijn de resultaten over de periode 2022-2025 nader geanalyseerd. De analyse laat (na correctie voor eenmalige en tijdelijke effecten), vooral ruimte zien in de salarisbegroting en de budgetten voor vakbekwaamheid. Het betreft een onderbesteding van middelen door personeelsverloop en opleidings- en oefenprogramma's die om uiteenlopende redenen niet volledig worden uitgevoerd.

Het is mogelijk om de begroting op deze realiteit in te stellen. In combinatie met een strakke budgetbewaking en gerichte bijsturing indien nodig (zoals het tijdelijk aanhouden van vacatures) kan naar verwachting ca. € 0,8 mln. - € 0,9 mln. worden vrijgespeeld.

## 2.3 Technische uitgangspunten: loon- en prijsindexering

Tenslotte wordt de begroting gemaakt op basis van een set van technische uitgangspunten. Dit zijn de bekende, met gemeenten afgestemde uitgangspunten die de autonome groei van de begroting bepalen. In de vorige cyclus is afgesproken om de systematiek van loon- en prijsindexering in collectief verband te herijken. Die herijking is onlangs uitgevoerd. Uitkomst: de huidige systematiek wordt, in vereenvoudigde vorm, vooralsnog voortgezet. Komend jaar wordt onderzocht of een systematiek op basis van bruto binnenlands product (vergelijkbaar met het Gemeentefonds) mogelijk en wenselijk is.

De loonontwikkeling voor de komende periode is naar verwachting bovengemiddeld. Effectief stijgt de loonsom ten opzichte van die van 2026 met ca. 4%. De prijscompensatie komt voor het jaar 2027 uit op 2,2%. Per saldo komt de doorrekening van loon- en prijsindexering uit op een bedrag van € 2,2 mln. Vanaf 2028 is in het meerjarenperspectief gerekend met een gemiddelde autonome stijging van lonen en prijzen. In de bijlage zijn de technische uitgangspunten verder toegelicht.

**Tabel B** geeft een financiële recapitulatie van deze paragraaf.

	2027	2028	2029	2030
2.1 Doorwerking effecten kadernota 2026				
- Zelfstandig opvangen korting BDuR		reeds betrokken in tabel A		
- Investeringsagenda VRT (gebouwen en materieel)	-	-	-	-
- Tijdelijke korting gemeentelijke bijdrage	-	0,6 mln.	0,6 mln.	0,6 mln.
- Landelijke regeling PTSS	-	-	-	-
2.2 Reflectie op rekeningresultaten 2022-2025		reeds betrokken in tabel A		
	0,0 mln.	0,6 mln.	0,6 mln.	0,6 mln.
<b>Technische uitgangspunten:</b>				
2.3 Loon- en prijsindexering	2,2 mln.	3,6 mln.	5,0 mln.	6,4 mln.
	<b>2,2 mln.</b>	<b>4,2 mln.</b>	<b>5,6 mln.</b>	<b>7,0 mln.</b>

# 3 Financieel perspectief

Onderstaande tabel geeft een totaalbeeld van de effecten, zoals beschreven in de vorige paragrafen. De autonome ontwikkelingen (loon- en prijstendensen) hebben ook voor de komende beleidsperiode veruit het grootste gewicht.

*Tabel C* geeft een totaalbeeld van de effecten, zoals beschreven in de vorige paragrafen.

	2027	2028	2029	2030
Par.1: Beleidsinhoudelijke thema's 2025 (e.v.)	0,0 mln.	0,0 mln.	0,55 mln.	0,55 mln.
Par.2: Mutaties lopende begroting	0,0 mln.	0,6 mln.	0,6 mln.	0,6 mln.
Par.2: Technische uitgangspunten	2,2 mln.	3,6 mln.	5,0 mln.	6,4 mln.
	2,2 mln.	4,2 mln.	6,15 mln.	7,55 mln.

Gemeentelijke bijdrage 2026	57,8 mln.
Gemeentelijke bijdrage 2027 (indicatief)	60,0 mln.

## Beslispunten

- Kennis te nemen van de ontwikkelingen, zoals geschetst in deze kadernota VRT 2027.
- In te stemmen met de technische uitgangspunten horende bij de begroting 2027, zoals weergegeven in de bijlage.
- In te stemmen met het meerjarige financiële kader zoals geschetst in tabel C van deze nota en dit op te nemen in de ontwerpbegroting 2027.

# Bijlage 1 Financiële uitgangspunten behorende bij de begroting 2027

## a. Basis begrotingskader 2027

De begroting van het lopende begrotingsjaar vormt in eerste aanleg het financiële kader voor de begroting van het komende begrotingsjaar.

## b. Loon- en prijscompensatie

De cijfers van de Macro Economische Verkenning (MEV) dienen als basis voor de berekening van de compensatie van loon- en prijsstijgingen. Voor de begroting 2027 worden de cijfers uit de MEV van september 2025 gehanteerd.

### Loonmutaties

De huidige CAO heeft een looptijd tot 1 augustus 2025 en daarom wordt voor de indexering voor het resterende deel van 2026 en 2027 uitgegaan van de loonvoet sector overheid uit de MEV. Het CPB gaat uit van een loonstijging van 2,9% in 2026 en 5,1% in 2027. De effectieve stijging van de loonsom t.o.v. de begroting 2025 is iets hoger dan gemiddeld (3,9%).

Het verschil tussen de geraamde en de werkelijke ontwikkeling van de loonsom, voor zover het CAO-ontwikkelingen of mutaties in het stelsel van sociale zekerheid betreft, kan voortaan niet separaat tussentijds worden verrekend met de gemeenten. Deze afspraak is gemaakt na een gezamenlijke herijking (gemeenten en verbonden partijen tezamen) van de indexering in Q4 van 2025.

### Prijsmutaties

Voor de prijsmutaties wordt uitgegaan van de IMOC (netto materiële overheidsconsumptie) voor het betreffende begrotingsjaar. Deze bedraagt 2,2%. In tegenstelling tot eerdere jaren wordt het IMOC-cijfer niet meer nagecalculeerd. Deze vereenvoudiging is eveneens een uitkomst van de gezamenlijke herijking van de indexering.

De totale lasten zijn voor 59% gebonden aan loonindexering, voor 19% gebonden aan prijsindexering en voor 22% niet indexgevoelig.

## b1. Grondslag voor de loonsom

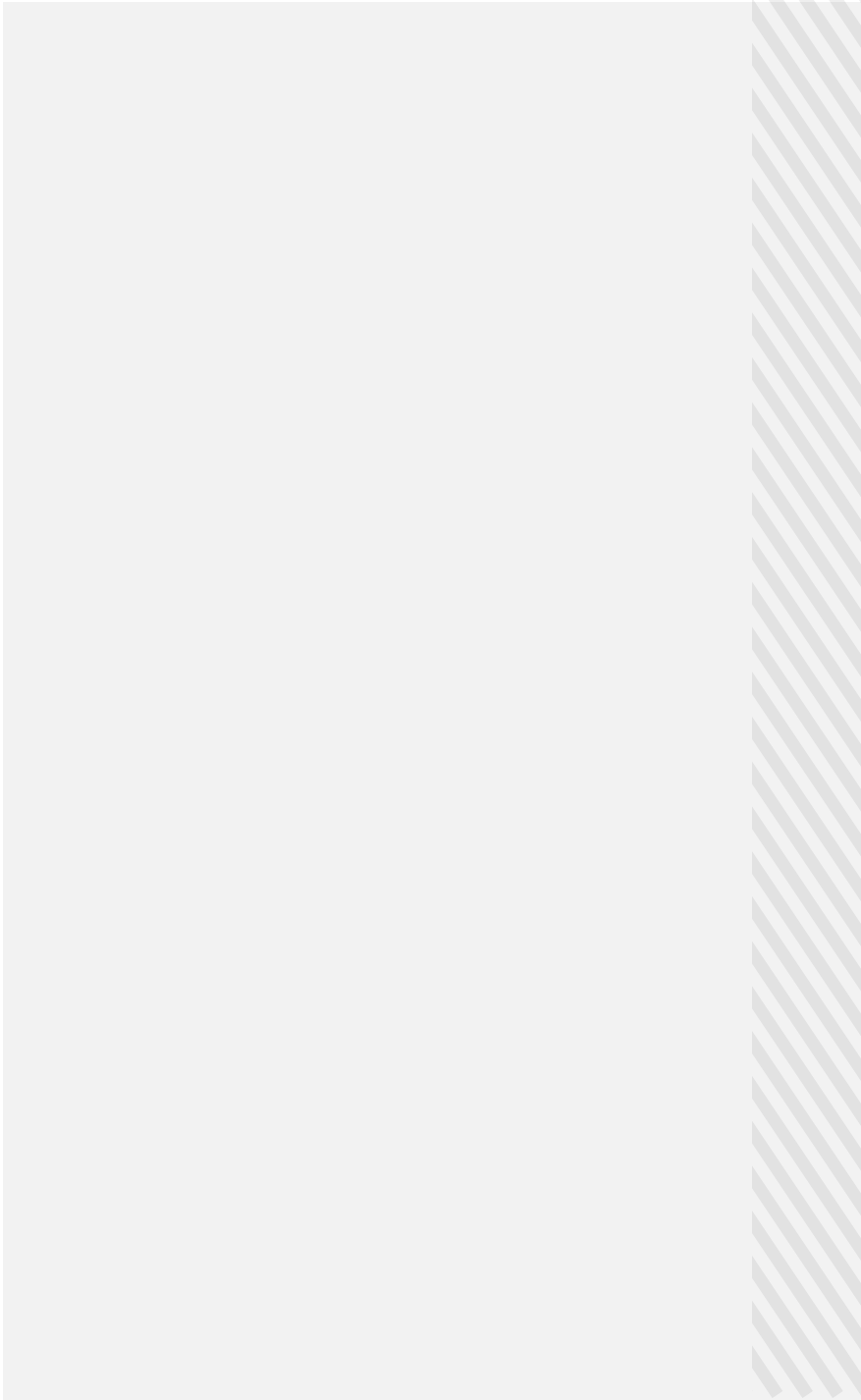
De formatie van de brandweer wordt doorgerekend op basis van max-1 van de functieschaal plus een dekking voor de kosten van zogenaamde "uitloopschalen" (zoals vastgelegd in het principebesluit tot regionalisering). Voor beschikbare vacatures wordt de "max-2"-regel als grondslag genomen.

## c. FLO overgangsrecht

Voor brandweerfunctionarissen met een bezwarende functie geldt het FLO-overgangsrecht. De bezwarende functies komen voor in een drietal gemeenten (Almelo, Hengelo en Enschede). De financiële implicaties van de regeling zijn voor rekening van de desbetreffende gemeenten (gesloten systematiek). De uitgangspunten die liggen onder de berekening van de FLO-kosten zijn in 2014 herzien. Mede op basis daarvan is de bijdrage voor de betreffende gemeenten aangepast.

Het FLO-overgangsrecht blijft in zekere zin een dynamisch financieel dossier. Diverse factoren zijn van invloed op het langjarige uitgavenpatroon. Om die reden is met de desbetreffende gemeenten afgesproken om de geactualiseerde bijdrage eens per vijf jaar tegen het licht te houden.





Veiligheidsregio Twente  
T.a.v. het Dagelijks bestuur  
Postbus 383  
7500 AJ Enschede

Gemeente Hengelo

Postbus 18  
7550 AA Hengelo

Onderwerp	Zaaknummer	Uw kenmerk	Datum
Beleidsplan 2026-2029 "Voorbereid op veranderende tijden" en Kadernota 2027 VRT	4019065	25000737	

Geachte leden van het Dagelijks bestuur,

Op 11 december 2025 heeft u een aanbiedingsbrief verzonden naar onze raad betreffende twee belangrijke beleidsdocumenten, te weten:

- Het nieuwe beleidsplan 2026-2029: 'Voorbereid op veranderende tijden'.
- De kadernota 2027.

In uw brief heeft u verzocht om onze zienswijze op het nieuwe beleidsplan en de bijbehorende documenten kenbaar te maken, en om de kadernota 2027 ter informatie met onze raad te delen. Met deze brief geef ik antwoord op uw verzoek en informeer u over het besluit van de raad.

Besluit van de raad:

1. Kennis te nemen van de het nieuwe beleidsplan 2026-2029 'Voorbereid op veranderende tijden'.
2. Geen zienswijze in te dienen op nieuwe beleidsplan 2026-2029 'Voorbereid op veranderende tijden' en dit schriftelijk kenbaar te maken aan de Veiligheidsregio Twente.
3. Kennis te nemen van de Kadernota 2027.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,  
de gemeenteraad van Hengelo  
de griffier,

de voorzitter

Vermeld altijd het zaaknummer als u contact opneemt met de gemeente.

Bezoekadres  
Burgemeester van der  
Dussenplein 1

E-mailadres  
gemeente@hengelo.nl  
Telefoonnummer  
14-074