
NOTITIE

AAN: ALGEMEEN BESTUUR VRZW

VAN: MICHELLE BROERSE (AFDELING BEDRIJFSVOERING) EN CARLA HENKENS (STAF BELEID & STRATEGIE)

ONDERWERP: BESTUURLIJKE EVALUATIE VACATURESTOP

DATUM: 10 JUNI 2026

1. Inleiding

Op 5 september 2025 heeft het Algemeen Bestuur de begroting 2026 van VrZW vastgesteld. Deze begroting laat een negatief saldo van € 1,614 mln. zien. Dit tekort wordt veroorzaakt door de verlaging korting op de rijksbijdrage op de brede doeluitkering voor rampenbestrijding en crisisbeheersing (BDuR) en het vooralsnog uitblijven van de bijdrage voor de verplichte wijziging van het brandweerstelsel.

Om het exploitatietekort in 2026 incidenteel op te vangen heeft het bestuur een aantal maatregelen genomen. Zo is besloten een deel van toekomstbestendige brandweezorg (fase 1) uit te stellen door de uitbreiding van de bezetting redvoertuig op post Wormerveer in 2026 opnieuw op te schorten. Daarnaast wordt een deel van de korting op de BDuR opgevangen met rijksmiddelen die beschikbaar zijn gekomen voor het vergroten van de lokale/regionale weerbaarheid. Verder geldt er een vacaturestop van oktober 2025 tot januari 2027, waarbij voor specifieke functies maatwerk mogelijk blijft. Hierbij is bepaald dat vóór het zomerreces van 2026 een bestuurlijke evaluatie plaatsvindt. Tot slot is afgesproken dat als er een resterend tekort is deze in principe wordt gedekt uit de algemene reserve (met besluitvorming bij de jaarrekening 2026).

In deze notitie staat de bestuurlijke evaluatie van de vacaturestop centraal. Daarbij wordt ingegaan op het doel van de maatregel, de actuele stand van zaken, de tot nu toe gerealiseerde financiële opbrengsten en de effecten op de organisatie en haar medewerkers. Andere samenhangende bestuurlijke besluiten die van invloed zijn op de inzet van de beschikbare capaciteit zijn ook meegenomen in deze evaluatie. Met deze evaluatie geven we antwoord op de vraag of het verantwoord is om de vacaturestop voor de rest van 2026 voort te zetten.

2. Vrijwilligheid

De vacaturestop is niet van toepassing op de vrijwillige brandweer.

3. Doel vacaturestop

Sinds 1 oktober 2025 start VrZW niet meer automatisch een wervingsprocedure zodra er een functie vrijkomt. Uitgangspunt hierbij is dat de veiligheid van burgers niet structureel in het geding mag komen en bedrijfskritische processen doorgang blijven vinden. De vacaturestop heeft twee doelen:

1. Financieel

De maatregel helpt om het begrotingstekort voor 2026 te verkleinen.

2. Bestuurlijk

Het is een duidelijk signaal aan colleges en raden dat VrZW zelf alles doet wat mogelijk is om bij te dragen aan het oplossen van het tekort.

De vacaturestop is een ingrijpende tijdelijke maatregel. Dat maakt haar anders dan de eerder uitgewerkte bezuinigingsscenario's, die juist bedoeld zijn om de begroting op de langere termijn structureel in balans te brengen. Omdat de vacaturestop tijdelijk is, kunnen er andere keuzes worden gemaakt. Zo kan er bijvoorbeeld voor worden gekozen om herstelbare "schade" of stilstand in processen te accepteren of om bepaalde taken tijdelijk op een meer kwetsbare manier te organiseren, zoals via inhuur, het stapelen van taken of door ze bij één medewerker (éénpitter) neer te leggen. De vacaturestop is niet het middel om langjarig de begroting structureel sluitend te krijgen.

3. Samenhangende bestuurlijke besluiten

Naast de vacaturestop zijn er ook andere bestuurlijke besluiten genomen die de organisatie raken en de aanpak en voortgang van lopende trajecten beïnvloeden. Deze samenloop bepaalt mede welke keuzes in capaciteit gemaakt kunnen worden.

- *Maatschappelijke weerbaarheid*

In het Veiligheidsberaad is besloten dat de veiligheidsregio's een ondersteunende rol hebben naar gemeenten om invulling te geven aan opgaven in het kader van het versterken van maatschappelijke weerbaarheid. Hierbij zijn middelen beschikbaar gesteld voor regionale pilots rond het vormgeven van Noodsteunpunten en Coördinatiepunten. Deze zijn bedoeld om gemeenten te ondersteunen op de coördinatie rond deze vraagstukken en tevens voor de uitvoering van de pilots. Dit vraagt daarnaast extra werkzaamheden en taken vanuit de organisatie waar geen middelen voor beschikbaar zijn gesteld.

- *Intensievere samenwerking*

In 2025 heeft het bestuur besloten om de samenwerking op zowel landelijk als regionaal niveau verder te versterken.

- *Samenwonen met GGD Zaanstreek-Waterland*

Vanaf september 2026 delen VrZW en de GGD Zaanstreek-Waterland hetzelfde kantoor aan het Prins Bernhardplein in Zaandam. Om dit mogelijk te maken werken medewerkers sinds september 2025 op verschillende (tijdelijke) locaties.

- *Voorgenomen fusie VrZW en GGD-ZW*

Op donderdag 9 april heeft het bestuur een voorgenomen besluit genomen om te fuseren met de GGD-ZW.

- *Toekomstverkenning brandweer tijdelijk stilgezet*
De brede toekomstverkenning voor de brandweerketen (fase 2), die zich richt op het hele proces van risicobeheersing tot incidentbestrijding, is voorlopig ‘on hold’ gezet vanwege de financiële onzekerheden.
- *Visie informatievoorziening 2026–2030*
Er ligt een nieuwe visie voor een betrouwbare, veilige en toekomstgerichte informatievoorziening. De uitvoering hiervan moet nog starten. Er wordt momenteel een 0-meting uitgevoerd om te bepalen waar de organisatie staat. Hierna zal een plan van aanpak worden gemaakt om de organisatie op het gewenste niveau te brengen.
- *Vitaalverklaring*
De minister van J en V heeft veiligheidsregio’s medio 2025 aangemerkt als vitale aanbieders. Zij leveren een belangrijke bijdrage aan drie processen waarvan de continuïteit van vitaal belang is voor de Nederlandse samenleving. Het betreft: inzet brandweer, crisiscoördinatie en besluitvorming en communicatie- en informatievoorziening hulpdiensten en crisispartners.
- *Bovenregionale samenwerking*
Het risicobeeld voor veiligheidsregio’s is ingrijpend veranderd: incidenten worden complexer, langduriger en vaker regiogrensoverschrijdend. In het Veiligheidsberaad van 16 maart jl. is daarom besloten dat veiligheidsregio’s een stap naar voren moeten zetten om toekomstbestendig te blijven. Hiervoor zijn bestuurlijke uitgangspunten vastgesteld en twee bestuurlijke opdrachten geformuleerd voor de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio’s. Deze vormen de basis voor duidelijk afgebakende, minder vrijblijvende samenwerking waarmee de slagkracht van veiligheidsregio’s wordt versterkt. De eerste opdracht richt zich op het in kaart brengen van de thema’s waarop intensievere samenwerking gewenst is en leidt tot een geïntegreerde Bestuursagenda 2027-2030. De tweede opdracht beschrijft wat nodig is om deze samenwerking te realiseren en is gericht op het inrichten van een bovenregionaal samenwerkingsmodel.

4. Stand van zaken vacaturestop: oktober 2025 - mei 2026

Uitgangspunt is dat een vacature niet wordt ingevuld, tenzij er een zwaarwegende reden is om hiervan af te wijken. Dit is bijvoorbeeld het geval als het stoppen met de werkzaamheden aanzienlijke schade oplevert die vroeg of laat weer moet worden ingehaald en dan nog veel meer inspanning kost. Daarnaast moeten bedrijfskritische processen doorgang vinden en compliance gewaarborgd blijven. Ook kan invulling noodzakelijk zijn voor de toekomstbestendigheid van VrZW.

Overzicht vacatures oktober 2025 – mei 2026

Afdeling en team	FTE	Per datum	Niet invullen wel (deels) inhuur	Niet invullen taken gestopt of tijdelijk intern herverdeeld	Invullen risico/compliance	Invullen toekomstbestendigheid en innovatie
Risico- & Crisisbeheersing	7,39					
Team Crisisbeheersing versterking, projectleider/beleidsmedewerker	1,00	1-1-2025				X
Team Crisisbeheersing, medewerker VIK	0,50	1-1-2025		X		
Team Risicobeheersing, medewerker toezicht B	2,00	1-4-2026			X	X
Team Risicobeheersing, medewerker evenementen en bereikbaarheid	1,00	1-1-2026		X		
Team Crisisbeheersing, medewerker crisisbeheersing A	1,00	1-11-2025		X		
Team GHOR, beleidsmedewerker RB en CB GHOR A	0,89	1-4-2026			X	
Team Crisisbeheersing, projectleider/beleidsmdw toekomstgerichte CB	1,00	1-2-2026		X		
Brandweezorg	6,72					
Team Vakbekwaamheid, medewerker opleiden en oefenen A	1,00	31-1-2026				X
Team Vakbekwaamheid, medewerker opleiden en oefenen B	1,00	1-10-2025		X		
Team Brandweerkunde, Opleidingsplekken officiersopleiding	2,00	1-9-2026				X
Team vakbekwaamheid, Medewerker beheer oefencentrum	1,00	16-2-2026			X	
Team cluster West, ploegchef	1,00	1-9-2026			X	
Team BOB, managementassistent B	0,72	1-4-2026		X		
Bedrijfsvoering	8,45					
Afdelingshoofd bedrijfsvoering	1,00	29-9-2025	X			
Team Communicatie, juridisch adviseur	0,89	13-11-2024	X			
Team Financiën en Facilitair, facilitair adviseur	0,89	1-3-2026	X			
Team Financiën en Facilitair, adviseur financiën A	1,00	5-5-2024	X			
Team P&O en Managementondersteuning, managementassistent B	0,89	15-8-2025		X		
Team P&O en Managementondersteuning, managementassistent B	1,00	1-4-2026		X		
Team P&O en Managementondersteuning, adviseur Arbeidsvoorwaarden	0,89	1-12-2025		X		
Team P&O en Managementondersteuning, adviseur arbeidsveiligheid	0,89	1-12-2025			X	
Team Informatievoorziening & ICT, medewerker informatievoorziening A	1,00	1-10-2025			X	
Beleid en Strategie	1,00					
Strategisch Adviseur - teamleider Communicatie-Juridische Zaken	1,00	15-2-2026		X		
Totaal	23,56					

In bovenstaand overzicht staan per afdeling de ontstane vacatures in de periode oktober 2025- mei 2026. Ook de aantallen FTE en de gekozen oplossingsrichting zijn weergegeven. Dit resulteert in de volgende totaal aantallen:

- Niet invullen: wel (deels) inhuur – 3,78 FTE
- Niet invullen: taken gestopt of intern tijdelijk herverdeeld - 10 FTE
- Invullen: risico, compliance- 5,78 FTE
- Invullen: toekomstbestendigheid en innovatie - 4 FTE

Per 1 januari 2026 heeft VrZW in totaal 256,8 FTE. Sinds oktober 2025 is ca 13,78 FTE aan vacatures niet ingevuld dan wel zijn de taken tijdelijk (deels) intern herverdeeld.

Financiële opbrengsten

In de raming van de financiële opbrengst over het hele jaar 2026 gaan we uit van 10 fte's vacatures x een gemiddelde loonsom van € 80.000. Dit levert naar verwachting € 800.000 incidentele ruimte op in de exploitatie 2026.

Voor een totaaloverzicht van de incidentele opbrengst uit de vacatureruimte in relatie tot overige budgettaire opgaven verwijzen wij naar de bijlage.

5. Effecten vacaturestop en samenhangende bestuurlijke besluiten

Algemeen

De tijdelijke vacaturestop heeft merkbare gevolgen voor de uitvoering van het werk, versterkt doordat er tijdelijk op verschillende locaties wordt gewerkt in verband met de verbouwing van het pand op het Prins Bernhardplein. Sommige taken worden niet of in beperkte vorm uitgevoerd, anders georganiseerd of tijdelijk door andere medewerkers opgepakt. Omdat processen binnen VrZW efficiënt zijn ingericht en er veel samenhang tussen werkzaamheden bestaat hebben deze keuzes een impact op medewerkers en leidinggevendenden. Het vraagt veel flexibiliteit en acceptatie dat werkzaamheden van medewerkers niet worden uitgevoerd of op een lager niveau. Ook vraagt dit extra sturing en afstemming door de leidinggevendenden. We zien dat het verlofsaldo van medewerkers oploopt; een indicatie voor de spanning tussen hoge betrokkenheid en werkdruk. De verschillende ontwikkelingen samengepakt vragen op dit moment het maximale van onze medewerkers. Daarnaast biedt de vacaturestop de mogelijkheid om werkzaamheden tijdelijk anders te verdelen, waardoor een deel van de medewerkers zich kan ontwikkelen, nieuwe ervaring kan opdoen en breder inzetbaar wordt. Daarmee draagt de vacaturestop niet alleen bij aan het opvangen van het begrotingstekort, maar ook aan het versterken van onze wendbaarheid als organisatie.

De belangrijkste effecten van de vacaturestop en van eerder genomen bestuurlijke besluiten op de taken en opgaven van VrZW zijn hieronder op een rij gezet.

Directe gevolgen door de vacaturestop

De vacaturestop belemmert de inzet op de volgende onderwerpen:

- **Samenwerken met partners**

Er is minder tijd beschikbaar voor samenwerkingsinitiatieven op landelijk en regionaal niveau waardoor er geen sprake is van gelijkwaardige samenwerking. Ook sluit het afdelingshoofd Brandweezorg niet meer structureel aan bij bestuurlijke overleggen. Reden hiervoor is dat de taken van het hoofd Bedrijfsvoering tijdelijk zijn herverdeeld onder de MT leden.

- **Paraatheid brandweer**

Extra inhuur van vrijwilligers is nodig en /of beroepskrachten werken vaker over vanwege het niet vervullen van vacatures. Dit vergroot het risico op overtreding van de Arbeidstijdenwet. Daarnaast wordt een afschaaltabel gebruikt: bij onvoldoende bezetting wordt teruggeschakeld naar twee redvoertuigen en één duikteam.

- **Vakbekwaamheid brandweer**

Door het niet invullen van een vacature zijn taken intern herverdeeld. Dit verhoogt de werkdruk en houdt de vakbekwaamheid op het minimale niveau. Er is geen capaciteit om het Young Fire rescue team in Purmerend op te bouwen of extra manschappen op te leiden, waardoor een wachtlijst is ontstaan. Nieuwe instroom start pas in januari of september 2027.

- **Bureau ondersteuning brandweezorg**

Ondersteuning aan brandweerposten is versoberd. Er wordt meer eigen inzet gevraagd van vrijwilligers op de post voor korpsavonden en open dagen. Voor het bestuurlijk overleg teamleiders/burgemeester worden geen managementrapportages opgesteld.

- **Rechtmatigheid en doelmatigheid bedrijfsvoering**

Vanwege een gebrek aan capaciteit kunnen we niet voldoen aan compliance IV/ICT en is de actualisatie van het integriteitsbeleid uitgesteld.

- **Teams en medewerkers Bedrijfsvoering**

Doordat vacatures niet zijn ingevuld bij de teams P&O en managementondersteuning, Facilitair en Financiën stijgt de workload van zittende medewerkers en is er minder ruimte voor ontwikkeling. Doordat deels externen worden ingehuurd wordt de kennis niet overal intern geborgd. Daarnaast wordt het takenpakket op een aantal plekken tijdelijk op een minimaal noodzakelijk niveau uitgevoerd en wordt dit vanwege de tijdelijke aard geaccepteerd.

Diverse actualisaties van beleid blijven liggen zoals het fraudebeleid (ook opgemerkt door de accountant) en het zwangerschapsbeleid. Het slimmer werken en optimaliseren van processen is belangrijk bij de vacaturestop en voor de implementatie van de IV-visie maar staat regelmatig door beperkte capaciteit onder druk. Zo is de digitalisering van de factuurstroom nog niet opgepakt. Het niet invullen van vacatures managementassistent leidt tot een verhoging van de werkdruk binnen de organisatie, waarbij de impact in het bijzonder zichtbaar is bij leidinggevers, aangezien zij de ondersteunende werkzaamheden nu deels zelf moeten uitvoeren.

- **Toekomstgerichte crisisbeheersing**

Er wordt beperkt ingezet op de doorontwikkeling van VIK NW3/NW4, op de samenwerking rondom informatiedeling partners en op bovenregionale samenwerking.

Daarnaast vertraagt het aanhouden van vacatures de uitvoering van de Landelijke Agenda Crisisbeheersing. Daarmee missen we aansluiting in de stappen die nodig zijn om toekomstbestendig geprepareerd te blijven en wordt beperkt deelgenomen aan landelijke samenwerking (free-riden). Vanwege onze beperkte bijdrage nu verliezen we positie in de samenwerking naar de toekomst toe.

- **Toezicht risicobeheersing**

Binnen het toezicht op risicobeheersing is een prioritering doorgevoerd. Hierdoor nemen wij niet deel aan integrale controles en verstrekken wij in een aantal gevallen advies op het gebied van brandveiligheid.

Ook wordt bij het betreden van bedrijfsgebouwen bij integrale controles, door onze afwezigheid, geen ondersteuning geboden met meetapparatuur voor gevaarlijke stoffen. Daarnaast worden diverse pandcategorieën en activiteiten dit jaar niet bezocht of uitgevoerd. Dit kan gevolgen hebben voor het naleefgedrag op het gebied van brandveiligheid binnen deze doelgroepen. Concreet betekent dit dat:

- Prio 3 en 4 panden uit de risicomatrix niet worden bezocht en dit jaar dus buiten het toezicht vallen;
- Er geen integrale controles plaatsvinden;
- Er geen toezicht is op panden met logiesfunctie; hotels en vergelijkbare logiesverblijven worden dit jaar niet bezocht;
- Geen toezicht plaatsvindt op dagverblijven in de gehandicaptenzorg zonder slaapfunctie. Gemeenschappelijke ruimtes waar activiteiten plaatsvinden vallen buiten de planning;
- Panden met een bijeenkomstfunctie, zoals grotere horeca en evenementen locaties met meer dan 500 bezoekers, dit jaar niet worden bezocht, behalve kritische panden of op verzoek gemeente.
- Panden met een industriefunctie niet worden bezocht.
- We niet aansluiten bij projecten vanuit de gemeenten (bijvoorbeeld project woonwagenterreinen).

- **Advisering risicobeheersing**

Binnen de voorlichting over Brandveilig leven is een prioritering doorgevoerd. Hierdoor sluiten wij dit jaar niet aan bij ondernemersverenigingen, wat gevolgen kan hebben voor het behalen of behouden van hun keurmerk. Daarnaast wordt de advisering aan burgers, bedrijven en instellingen over brandveiligheid beperkt. Concreet betekent dit dat:

- Wij niet deelnemen aan overleggen en projecten binnen het Keurmerk Veilig Ondernemen (KVO). Dit kan betekenen dat het keurmerk niet ontvangen wordt en dat het verhogen van de brandveiligheid in dergelijke projecten niet wordt meegenomen.
- Er geen ontruimingsoefeningen meer begeleid worden bij kinderdagverblijven.
- Voorlichting na brand alleen nog wordt gegeven op specifiek verzoek van de gemeente. De ervaring leert dat dergelijke voorlichting bijdraagt aan het verminderen van maatschappelijke onrust en angst gevoelens bij omwonenden na een brand.

- **Paraatheid crisisorganisatie**

De doorontwikkeling van het netcentrisch werken wordt niet uitgewerkt. Tevens vindt er onvoldoende tot geen borging plaats van het beheersmatig proces informatiemanagement.

Dit leidt tot verminderde en incomplete informatiedeling tijdens rampen en crises, mede door onvoldoende vakbekwame crisisfunctionarissen. Dit vergroot het risico op onvolledige besluitvorming en daarmee het vergroten van de gevolgen van een incident en mogelijke toename van maatschappelijke onrust.

Daarnaast komt de gezamenlijke aanpak van vraagstukken onder druk te staan en stagneert de samenwerking met vitale partners op het gebied van afstemming, planvorming, oefenen, leren, signaleren en data uitwisseling.

- **Geoefendheid crisisorganisatie**

Door het uitblijven van een systeemtest crisisbeheersing en bestuurlijke oefeningen in 2026 voldoet de organisatie niet aan de wettelijke verplichting uit artikel 2.5.1 BVR (besluit veiligheidsregio's). Tevens wordt geen oefenervaring opgebouwd en blijft (bovenregionale) samenwerking met externe partners uit. Hierdoor neemt de verbondenheid binnen het netwerk af en lopen vakbekwaamheid en ervaring van bestuurders en adviseurs terug. Daarnaast worden leereffecten uit evaluaties niet benut, waardoor de ontwikkeling van een lerende crisisorganisatie stagneert. Het gevolg is een minder goed voorbereide en beperkt lerende crisisorganisatie.

- **Toekomstbestendig werkgeverschap**

Er is een risico dat medewerkers vertrekken bij gebrek aan perspectief en onzekerheid.

Overige knelpunten in capaciteit vanwege samenloop eerdere bestuurlijke besluiten met de vacaturestop

- **Vergroten maatschappelijke weerbaarheid:** er is veel capaciteit nodig, maar door beperkte beschikbaarheid en zonder aanvullende middelen kunnen de brandweer en bedrijfsvoering niet deelnemen aan pilots rond coördinatiepunten (van de Veiligheidsregio), die de verbinding moeten gaan vormen tussen gemeentelijke noodsteunpunten en hulpverleners. Daarnaast is op dit moment ook beperkt capaciteit beschikbaar om maatregelen uit te werken die het functioneren van de brandweer, crisisorganisatie en ondersteunende processen vanuit bedrijfsvoering moeten waarborgen in geval van een langdurige en grootschalige stroomstoring. Belangrijke componenten hiervan zijn een afdoende stroomvoorziening, toegang tot gebouwen, en communicatiemiddelen bij uitval van telefonie, data en C2000.

- **Toekomstbestendige brandweezorg**

Fase 1: de uitbreiding van de beroepsbezetting van het redvoertuig in Zaanstad-Noord is met 12 fte is opgeschort. Hierdoor kan het redvoertuig later opkomen of niet beschikbaar zijn.

Fase 2: de brede toekomstverkenning brandweer is opgeschort. Alleen strikt noodzakelijke ontwikkelingen gaan door. Door gebrek aan ruimte voor nieuw beleid, zoals inrichten van noodstroomvoorzieningen en noodcoördinatiepunten, komt de continuïteit van brandweezorg onder druk te staan.

Algemeen: De geplande uitbreiding van bedrijfsvoering ligt stil.

- **Samenwonen en samenwerken met de GGD**

Een nieuwe partner vraagt extra inzet voor overleg met als gevolg bijkomende belasting van medewerkers. Binnen het huidige construct levert dit nog geen voordeel op.

- **Vitaalverklaring**

De vitalverklaring onderstreept het belang van de drie daarin benoemde processen (inzet brandweer, crisiscoördinatie en besluitvorming en communicatie- en informatievoorziening hulpdiensten en crisispartners) en daarmee ook van de continuïteit en weerbaarheid daarvan. Tegelijkertijd neemt het aantal cyberdreigingen explosief toe. Het zijn dreigingen die niet alleen de vitale processen, maar ook de organisatie als geheel kunnen verstoren.

Dit maakt het invullen van een essentiële rol zoals bijvoorbeeld die van Chief Information Security Officer (CISO) des te urgenter: een organisatiebreed inzetbare functie die op dit moment nog niet is ingevuld.

Advies

In deze evaluatie is ingegaan op het doel van de vacaturestop, de actuele stand van zaken, de gerealiseerde financiële opbrengsten en de effecten op de organisatie en haar medewerkers. Daarnaast zijn samenhangende bestuurlijke ontwikkelingen betrokken die ook van invloed zijn op de inzet van de beschikbare capaciteit. De vacaturestop levert een bijdrage aan het opvangen van het begrotingstekort in 2026, maar heeft tegelijkertijd merkbare gevolgen voor de uitvoering van werkzaamheden, de werkdruk en de flexibiliteit binnen de organisatie. Taken worden anders georganiseerd, tijdelijk niet uitgevoerd of intern herverdeeld. Dit vraagt veel van medewerkers en leidinggevendenden, maar biedt ook ruimte voor verbreding van inzet en ontwikkeling.

Op basis van deze afweging wordt geconcludeerd dat het, ondanks de impact, verantwoord is om de vacaturestop in 2026 voort te zetten, mits ruimte blijft bestaan voor maatwerk op basis van strategische keuzes.

VrZW stelt naar aanleiding van de evaluatie voor om:

- De vacaturestop, conform het bestuurlijke besluit van 5 september 2025, voort te zetten tot 1 januari 2027 met behoud mandaat van het managementteam van VrZW;
- Ruimte te houden om uitzonderingen te maken op basis van strategische keuzes;
- In het najaar van 2026, mede in het licht van het voorgenomen besluit tot fusie, de lijst met vacatures opnieuw te beoordelen om te bepalen welke functies wel of niet worden ingevuld.

Bijlage

De geraamde opbrengst uit de vacaturestop in relatie tot overige financiële opgaven in 2026.

Begrotingstekort 2026		Maatregelen/ oplossingen in exploitatie 2026	
10% korting rijksbijdrage BDuR	-€ 624.000	- Verdeling van de korting over de veiligheidsregio's pakte voor VrZW gunstig uit - Weerbaarheidsgelden versterking regio 2026	€ 275.000 € 200.000
Nog geen rijksbijdrage voor verplichte wijziging brandweerstelsel	-€ 1.020.000	- Opschorten uitzetting bezetting voor redvoertuig post Wormerveer (€ 500.000 brandweer en € 100.000 bedrijfsvoering) - Aanvullende maatregelen garanderen paraatheid Wormerveer (inzet 2 fte's)	€ 600.000 -€ 150.000
		Vacaturestop (geraamde opbrengst naar einde van 2026)	€ 800.000
Tekort uit beleid van het rijk	-€ 1.644.000	Geraamde opbrengst bijsturing in exploitatie	€ 1.725.000