

Beantwoording Raadsvragen

schriftelijke vragen ex art. 33 Reglement v. Orde, mail en mondelinge vragen commissies en raad

Onderwerp:	Begroting VRBZO 2023	Datum antwoord:	17 mei 2022
Datum vraag:	9 mei 2022	Portefeuillehouder:	mw. A.J.M.H. van de Ven
Gesteld door:	VVD	Behandelaar:	burgemeester Leonie van den Borne
Registratienr.:	22.09003		

Vraag

In aanvulling op de zienswijze ontwerpbegroting hebben we nog de volgende opmerkingen die toelichting vragen:

1 Tankautosputten, blz. 11; ... een paar jaar terug een groot aantal (26) nieuwe tankautosputten gekocht... Nu structureel € 200.000 extra budget nodig voor 'onverwacht' extra onderhoud.

De vraag is de volgende:

Bij het aanbesteden van deze voertuigen is een aanbesteding gedaan waarin ook eisen en voorwaarden rondom structureel onderhoud zijn meegenomen, mogen we toch aannemen. Hoe is het dan mogelijk dat slechts na enige jaren gebruik (2 of 3 jaar?) het onderhoud nu gemiddeld aanzienlijk hoger ligt dan voorzien. Gemiddeld € 7.700 per voertuig.

2 Tweede loopbaanbeleid beroepsbrandweer, blz. 12

Zoals in de begroting beschreven is in 2006 overeengekomen dat er een 2de loopbaanbeleid ontwikkelt moest gaan worden door de VRBZO aangezien na 20 jaar actief repressief werk een 2de loopbaan voorbereid moest zijn. Dit betekent dat per 2026 er een actief 2de loopbaan moet zijn voor de repressieve medewerkers die vanaf 2006 zijn ingestroomd. Hetgeen betekent géén repressief werk meer maar elders werkzaam. Dus ook een actieve, geplande(?), uitstroom. Daarnaast een verwachting dat per repressieve medewerker die uit gaat stromen een budget nodig zal zijn van € 70.000 per persoon. In de begroting wordt aangegeven dat per 2024 hier meer zicht op zal zijn wat de kosten gaan zijn.

Ten aanzien van dit tweede loopbaanbeleid de volgende vragen:

- Hoeveel medewerkers betreft het die als gevolg van dit beleid uit gaan stromen per 2026.
- Wat zijn de voorbereidende activiteiten die de VRBZO heeft ondernomen om de komende kosten voor dit beleid te financieren.
- Als al bekend is van andere veiligheidsregio's wat mogelijke kosten per uitstromende medewerker zal zijn waarom is dit nu dan al niet bekend bij VRBZO.
- Als andere regio's al aanzienlijke bedragen reserveren voor dit 2de loopbaanbeleid, wat zijn dan de overwegingen voor de VRBZO om dit al niet nu te doen, dan wel al eerder heeft gedaan. (in de voorgaande jaren waren 'soortgelijke' opmerkingen ook gemaakt echter geen verdere acties op genomen).
- Betekent de zinEr zijn daarom nog geen uitgebreide ervaringscijfers om de verwachte meerkosten te onderbouwen...(blz 11 onder Tweede loopbaanbeleid beroepsbrandweer) dat er geen beleidsontwikkeling is geweest of acties zijn uitgevoerd om de verplichtende afspraken uit 2006 vorm te geven.

f. Het uitstellen naar de begroting van 2024 om verder inzicht te geven in de aankomende bezettings- en financiële problematiek is geen optie gezien de mogelijke enorme financiële consequentie die hieraan verbonden is.

Wat zijn de maatregelen die genomen zijn om de verwachte uitstroom op te gaan vangen?

Het verwerven van personeel is een toenemend probleem op verschillende functies in de huidige arbeidsmarkt. De 'vrijwilliger' in algemene zin is een steeds moeilijker maatschappelijk te vervullen rol. Hier lijden vele verenigingen onder en is het voortbestaan van vele verenigingen bedreigt. De vrijwillige brandweer vormt hier geen uitzondering in. De discussie over de WNRA (pag. 13) hierbij gevoegd lijkt het personeelsprobleem een groter probleem dan nu in de begroting wordt uitgewerkt.

3 Algemene reserve, blz. 32

Deze reserve is bestemd voor het opvangen van financiële risico's en van schommelingen in de exploitatiesfeer.



Indien mede door de coronacrisis, achterstanden in de ontwikkeling van de uitvoer van activiteiten zijn ontstaan die men voornemens is met incidenteel budget (€ 600k) aan te pakken, waarom gaat dat dan niet ten laste van de Algemene Reserve? Als een coronacrisis al geen aanleiding vormt voor schommelingen in de exploitatiesfeer, wanneer dan wel?

Antwoord

1 Tankautosputten, blz. 11; ... een paar jaar terug een groot aantal (26) nieuwe tankautosputten gekocht... Nu structureel € 200.000 extra budget nodig voor 'onverwacht' extra onderhoud. Bij het aanbesteden van deze voertuigen is een aanbesteding gedaan waarin ook eisen en voorwaarden rondom structureel onderhoud zijn meegenomen, mogen we toch aannemen. Hoe is het dan mogelijk dat slechts na enige jaren gebruik (2 of 3 jaar?) het onderhoud nu gemiddeld aanzienlijk hoger ligt dan voorzien. Gemiddeld € 7.700 per voertuig.

De nieuwe voertuigen zijn technisch anders en vragen dus ook ander onderhoud. Ze voldoen bijvoorbeeld aan nieuwe milieueisen, maar ook qua brandweertechniek zijn ze anders. Daarnaast merken we dat kosten van voertuigonderhoud in het algemeen stijgen, wat ook hier effect heeft. Het is gelukt de stijging binnen de bestaande begroting op te vangen, maar gezien de omvang van het bedrag vonden we het verstandig dit wel te benoemen in de begroting.

2 Tweede loopbaanbeleid beroepsbrandweer, blz. 12
Zoals in de begroting beschreven is in 2006 overeengekomen dat er een 2de loopbaanbeleid ontwikkelt moest gaan worden door de VRBZO aangezien na 20 jaar actief repressief werk een 2de loopbaan voorbereid moest zijn. Dit betekent dat per 2026 er een actief 2de loopbaan moet zijn voor de repressieve medewerkers die vanaf 2006 zijn ingestroomd. Hetgeen betekent géén repressief werk meer maar elders werkzaam. Dus ook een actieve, geplande(?), uitstroom. Daarnaast een verwachting dat per repressieve medewerker die uit gaat stromen een budget nodig zal zijn van € 70.000 per persoon. In de begroting wordt aangegeven dat per 2024 hier meer zicht op zal zijn wat de kosten gaan zijn.

Ten aanzien van dit tweede loopbaanbeleid de volgende vragen:

Extra antwoord:

In de inleidende tekst wordt de aannahme gedaan dat een budget van 70.000 euro per persoon nodig is. Dit is onjuist. In de begroting is aangegeven dat een andere regio dit budget reserveert, maar het is juist nog onbekend welk bedrag nodig is.

a. Hoeveel medewerkers betreft het die als gevolg van dit beleid uit gaan stromen per 2026.

We verwachten dat acht personen als gevolg van dit beleid gaan uitstromen in 2026. De werkelijke uitstroom wijkt hier zeker vanaf omdat medewerkers er ook voor kunnen kiezen enkele jaren eerder uit te stromen. Op lange termijn komen we naar verwachting op 6 tot 8 uitstromende medewerkers per jaar uit.

b. Wat zijn de voorbereidende activiteiten die de VRBZO heeft ondernomen om de komende kosten voor dit beleid te financieren.

Op de erg lange termijn zien we een daling in de kosten van een andere regeling, die van het functioneel levensloop ontslag. Dat is de regeling voor medewerkers die voor 2006 in dienst waren. Het duurt echter nog lang voordat die kosten uit die regeling voldoende gedaald zijn om daar andere kosten mee te kunnen afdekken, denk aan het begin van het volgende decennium. Tegelijk duurt het ook lang totdat de kosten van de nieuwe regeling structureel op het maximale komen. Met name voor de tussenliggende periode moeten we dus op zoek naar dekking. Voor we definitieve dekking kunnen vinden is eerst meer zicht nodig op de te verwachten kosten. Daarna zullen we de dekking laten meelopen bij het actualiseren van ons beleid.

c. Als al bekend is van andere veiligheidsregio's wat mogelijke kosten per uitstromende medewerker zal zijn waarom is dit nu dan al niet bekend bij VRBZO.

Andere regio's werken ook nog op basis van aannames en hadden de financiële ruimte om de begroting alvast aan te passen.

d. Als andere regio's al aanzienlijke bedragen reserveren voor dit 2de loopbaanbeleid, wat zijn dan de overwegingen voor de VRBZO om dit al niet nu te doen, dan wel al eerder heeft gedaan. (in de



voorgaande jaren waren 'soortgelijke' opmerkingen ook gemaakt echter geen verdere acties op genomen).

Als we dergelijke bedragen gaan reserveren in de begroting gaat het ten koste van andere activiteiten. Onze huidige, maar beperkte, ervaring is te positief om dergelijke besluiten nu al op te baseren. Omdat ons beeld afwijkt van wat we elders zien, volgens we de ontwikkeling landelijk en regionaal uiteraard met extra aandacht.

e. Betekent de zinEr zijn daarom nog geen uitgebreide ervaringscijfers om de verwachte meerkosten te onderbouwen...(blz 11 onder Tweede loopbaanbeleid beroepsbrandweer) dat er geen beleidsontwikkeling is geweest of acties zijn uitgevoerd om de verplichtende afspraken uit 2006 vorm te geven.

De beleidsontwikkeling heeft plaatsgevonden. Het beleid beschrijft diverse mogelijkheden en maakt maatwerk per medewerker mogelijk. Het aantal medewerkers wat gebruik maakt van de regeling is nog beperkt, bij het opstellen van de begroting waren er pas twee medewerkers die zijn uitgestroomd op basis van de regeling. Bij deze twee medewerkers waren de kosten significant lager dan de aanname die andere regio's hanteren.

f. Het uitstellen naar de begroting van 2024 om verder inzicht te geven in de aankomende bezettings- en financiële problematiek is geen optie gezien de mogelijke enorme financiële consequentie die hieraan verbonden is.

Wat zijn de maatregelen die genomen zijn om de verwachte uitstroom op te gaan vangen?

Het verwerven van personeel is een toenemend probleem op verschillende functies in de huidige arbeidsmarkt. De 'vrijwilliger' in algemene zin is een steeds moeilijker maatschappelijk te vervullen rol. Hier lijden vele verenigingen onder en is het voortbestaan van vele verenigingen bedreigt. De vrijwillige brandweer vormt hier geen uitzondering in. De discussie over de WNRA (pag. 13) hierbij gevoegd lijkt het personeelsprobleem een groter probleem dan nu in de begroting wordt uitgewerkt. De regeling betreft onze beroepsbrandweer. Ook daar ervaren we, net als alle bedrijven en overheden, uitdagingen om voldoende medewerkers te werven. Door goede planning en veel aandacht voor ons wervings- en selectieproces slagen we er gelukkig nog steeds in onze vacatures goed in te vullen.

3 Algemene reserve, blz. 32

Deze reserve is bestemd voor het opvangen van financiële risico's en van schommelingen in de exploitatiesfeer.

Indien mede door de coronacrisis, achterstanden in de ontwikkeling van de uitvoer van activiteiten zijn ontstaan die men voornemens is met incidenteel budget (€ 600k) aan te pakken, waarom gaat dat dan niet ten laste van de Algemene Reserve? Als een coronacrisis al geen aanleiding vormt voor schommelingen in de exploitatiesfeer, wanneer dan wel?

Onttrekking uit de algemene reserve is een optie die binnen de VRBZO in de adviescommissie financiën en bedrijfsvoering is overwogen, maar er is bewust voor gekozen om deze optie niet in het voorstel op te nemen. De reden hiervoor is dat het bestuur eerder heeft vastgesteld dat de algemene reserve een omvang moet hebben van tenminste € 2 tot € 2,4 miljoen. De reserve zit nu al op de ondergrens van € 2 miljoen. Indien we het bestuur zouden voorstellen twee keer €600.000 te onttrekken uit de algemene reserve, dan komt deze algemene reserve ver onder het vastgestelde minimum uit. Er zou dan direct een traject gestart moeten worden om de algemene reserve weer op het juiste niveau te brengen en al snel komt dan ook hierbij de optie weer in beeld om gemeenten een extra bijdrage te vragen, alleen dan ten behoeve van het aanvullen van de reserve. Het lijkt de VRBZO dan ook zuiverder de discussie te voeren over de wenselijkheid van de inzet van €600.000 incidenteel en voor welke doelen dan over het aanvullen van de algemene reserve.

