

Vraag 1

Pagina 5/6: De batige saldi van de brandweer en de GHOR vallen op: €1,6 miljoen en €175.000. Kan het College hier een toelichting op geven? Zijn er bijvoorbeeld zaken bij de begroting over het hoofd gezien? De verklaring in het verslag lijkt duidelijk maar roept de vraag op hoe het komt dat de genoemde oorzaken zo positief uit zijn gevallen. En wat wordt met de batige saldi gedaan? Wordt daarmee geïnvesteerd of is het budget niet meer beschikbaar? En worden de niet opgevulde vacatures, een van de oorzaken van de batige saldi, als nog ingevuld?

Antwoord vraag 1

De bijstelling van de BDuR (Brede Doeluitkering Rampenbestrijding) in positieve zijn was ten tijde van de actualisering van de begroting in april 2016 nog niet duidelijk. Daarnaast zijn er onvoorzien meer opbrengsten dan beoogd door meer externe dienstverlening (BOCAS).

Zoals u uit de toelichting heeft kunnen lezen gaat het deels om een latere invulling van de vacature dan was beoogd. Dus is slechts een deel van de budgetruimte gebruikt.

Ten aanzien van de resultaatsbestemming wordt voorgesteld:

- a. Het resultaat van de brandweer, zijnde € 1.601.000, voor een bedrag van € 1.167.000 te doteren aan de algemene reserve en voor een bedrag van € 380.000 te doteren aan de bestemmingsreserve Manifest. Het overgebleven bedrag van € 55.000 betreft de nog te betalen VPB 2017. (betreft vrijwillige aansluitingen op het openbaar meld Syteem)*
- b. Het resultaat van de GHOR van € 199.000 te doteren aan de algemene reserve.*
- c. Het (nadelige) resultaat van het Veiligheidsbureau van € 48.000 te onttrekken aan de algemene reserve*

Vraag 2.

Pagina 6: De kosten voor het Veiligheidsbureau van een ad hoc onderzoek naar afwijkende emolumenten heeft €150.000 gekost. Waaruit bestond dat onderzoek, welke kosten zijn precies gemaakt voor dit bedrag en wat waren de bevindingen en maatregelen?

Antwoord vraag 2:

Naar aanleiding van een melding over een afwijking in de toepassing van de arbeidsvoorwaarden is een onderzoek gestart naar de emolumenten –werk gerelateerde beloningen die buiten het normale loon vallen- bij de veiligheidsregio. Hierin was niet voorzien in de begroting. De kosten voor het uitvoeren van dit onderzoek bedragen iets meer dan € 150.000, waardoor het budget van de bedrijfsvoering met € 150.000 is overschreden. Dit onderzoek was nodig om de rechtmatigheid te kunnen vaststellen van de uitgaven. Er zijn geen onrechtmatigheden geconstateerd en maatregelen behoeven dus niet getroffen te worden.

Vraag 3.

Pagina 7: Het Veiligheidsbureau heeft 2 posten t.w.v. ruim een ton niet besteed. Voor een beleidsplan en voor relatiemanagement onder crisisbeheersing. Waarom zijn deze niet besteed? Komt er nog een beleidsplan en wordt er nog gewerkt aan relatiemanagement en zo ja, wat zien we daarvan? Kan het College een toelichting geven op de hoogte van de bedragen

voor het opstellen van een beleidsplan €30.000 en relatiemanagement €71.000 moeten kosten? Waar bestaan deze bedragen uit?

Antwoord vraag3:

Het huidige beleidsplan loopt tot en met 2018. Het nieuwe beleidsplan 2019-2022 is momenteel in de maak. Hiervoor was het nodig dat zowel het regionaal risicoprofiel al het dekkingsplan van de brandweer zou zijn afgerond. Deze zijn in de tweede helft van 2017 afgerond en daarom is de start van het nieuwe beleidsplan uitgesteld tot 2018. Deels is voorzien in externe begeleiding van het proces van het tot stand komen van het nieuwe beleidsplan.

Relatiemanagement bestaat uit een (interregionale) netwerkdag voor partnerorganisaties. Deze is in 2016 in samen werking met de 3 andere veiligheidsregio's in Noordwest 4 verband (Veiligheidsregio Noord Holland Noord, Zaanstreek-Waterland, en Veiligheidsregio Kennemerland) georganiseerd. De kosten hiervan zijn dan wel hoger meer kunnen worden gedeeld door de 4 organiserende regio's. Bijkomend voordeel voor de uitgenodigde partners is dat men met alle 4 de veiligheidsregio's kan kennismaken in een dag. Daarom is er voor gekozen deze netwerkdag om de twee jaar te houden in plaats van jaarlijks. Op 21 november 2018 is de volgende netwerkdag gepland.

Vraag 4.

Pagina 11: Hier wordt gesproken over hotspots en risico's. Over welke hotspots spreken we hier? Kan daarvan een overzicht aangeleverd worden? Om welke risico's gaat het hier? Hoe komt Diemen hierin naar voren?

Antwoord vraag 4:

De hotspots en risico's zijn beschreven in het regionaal risicoprofiel. Deze is in 2016 ook aan de gemeenteraad van Diemen voorgelegd en in september 2017 definitief vastgesteld. We hebben dit document nogmaals bijgevoegd.

Vraag 5.

Pagina 11: Er zijn een opleidingsplan en een 'Beleidsteam masterclass' geannuleerd. Deels komt dit door geen behoefte en capaciteit. Wat is daarvan de oorzaak? Waarom was er geen behoefte en geen capaciteit hiervoor?

Antwoord vraag 5:

Binnen het opleidingsplan van 2017 was voorzien in een aantal oefeningen waaraan de Gemeenschappelijke Meldkamer zou moeten deelnemen. Echter de personele bezetting van de meldkamer is vrij klein en de roosters die nodig zijn om de dienstverlening 24/7 te waarborgen gaven aan dat het niet mogelijk was om daarnaast nog een aantal oefeningen in te plannen.

Ook zijn een aantal oefenmomenten /workshops ingepland die op basis van inschrijving door deelnemers worden "gevuld". Daarbij bleek dat het niet op alle geplande dagen kwam tot een voldoende aantal deelnemers om de activiteit door te laten gaan.

De masterclass van 13 december is geannuleerd omdat 3 van de 6 burgemeesters niet beschikbaar waren op deze dag. Deels door aftreden van burgemeesters (Uithoorn en Ouder-Amstel) en deels wegens agendaproblemen (Amsterdam). Het thema van deze masterclass is daarom doorgeschoven naar een later moment als alle vacatures definitief zijn vervuld.

Vraag 6

Pagina 16: Aanpassingen sporttest bij de brandweer: de eisen blijven het zelfde maar het wordt voor vrouwen reëler om deze te halen. Wat is er precies in de test aangepast zodat de vrouwen de test kunnen halen?

Antwoord vraag 6:

Deze norm is bepaald door in drie regio's pilots te draaien met mannen en vrouwen, jong en oud. Ook voor vrouwen en oudere medewerkers (die fysiologisch minder sterk zijn) moest de test te doen zijn. Uit cijfers blijkt dat 96% tot 97% van de medewerkers geschikt wordt bevonden bij de PPMO. De veiligheidsregio gaat met de mensen die het niet halen in overleg om gezamenlijk te kijken wat er nodig is om wel aan de functie-eisen te kunnen voldoen. In de praktijk blijkt dat bijna iedereen, na een begeleidingsprogramma, binnen enkele maanden weer geschikt wordt bevonden. Brandweermensen die door het niet halen van de PPMO afhaken, zijn uitzonderingen.

Vraag 7.

Pagina 19: Lagere salarislasten door niet opgevulde vacatures: worden deze nog ingevuld en waarom zijn deze niet ingevuld? Verder zijn er projecten niet doorgedaan. Waarom niet en worden deze nog uitgevoerd?

Antwoord vraag 7:

Deze vacatures zullen naar verwachting weer ingevuld worden in 2018.

Het betreft hier projecten uit het onderdeel externe veiligheid (BRZO bedrijven/haven). Op dit punt wachten we nog op een antwoord van de brandweer

Vraag 8.

Pagina 24: Minder beschikbaarheid vrijwilligheid voor brandweerwerk: wat is hier de oorzaak van? Ter vergelijking: Defensie houdt een Korps Nationale Reserve in stand van ruim 3.000 man/vrouw. Deze reservisten worden betaald conform het militaire ambtenarenreglement en zijn verplicht een aantal dagen per jaar beschikbaar. Waarom is dit bij de brandweer niet mogelijk? Zijn er bijvoorbeeld alternatieve arbeidscontracten onderzocht waarbij de vrijwillige brandweerman zich -betaald- beschikbaar houdt voor de brandweer? Defensie experimenteert met alternatieve arbeidscontracten. Waarom niet te rade gaan bij 'de burens'?

Antwoord vraag 8:

De brandweer in Nederland bestaat voor 85% uit vrijwilligers. De medewerking van werkgevers / het bedrijfsleven aan het vrijwilliger zijn bij de brandweer wordt minder. Het is zeker voor kleinere bedrijven namelijk moeilijk om de bedrijfscontinuïteit te waarborgen als een van de medewerkers tijdens de werkdag weggeroepen wordt voor een brandweerinzet. Daarnaast heeft het ook te maken dat veel mensen niet meer wonen en werken in dezelfde gemeente. Waar nu naar wordt gezocht zijn oplossingen waarbij brandweervrijwilligers niet alleen in hun woongemeente kunnen worden ingeschakeld, maar ook in hun werkgemeente. Binnen de gemeentelijke organisatie wordt daar ook actief naar gekeken. Alle inzetten van de vrijwilligers (dus ook kazerneringen) worden betaald. Dit is bij structurele inzet op deze wijze dus wel een kostenverhogende factor.