

GEMEENTE HILVERSUM
POSTBUS 9900
1201 GM HILVERSUM

BEZOEKADRES:
RAADHUIS
DUDOKPARK 1
TELEFOONNUMMER: 14 035
WWW.HILVERSUM.NL

Aan de gemeenteraad
cc college van B en W
cc pers

DATUM 23 november 2022
ZAAKNUMMER 1218892
BEHANDELD DOOR Freddy Scherpenzeel
TELEFOON (035) 0634520322
UW KENMERK
BIJLAGEN -
BETREFT Beantwoording Art. 41 vragen SP inzake Invulling vacatures en vertraging
opleidingen veiligheidsregio

Geachte raads- en commissieleden,

Op 17 oktober 2022 heeft de fractie SP schriftelijke vragen (hieronder cursief weergegeven) gesteld op basis van Artikel 41 van het Reglement van Orde inzake de invulling van vacatures en vertraging van opleidingen binnen de Veiligheidsregio.

Klopt het bericht van het AB van de veiligheidsregio dat er (nog steeds) problemen zijn met het invullen van vacatures en dat er opleidingen worden uitgesteld?

a. Welke vacatures kunnen we slecht of niet invullen?

Wat is hier het gevolg van voor het correct functioneren van onze veiligheidsregio en wat zijn de gevolgen hiervan wat betreft de veiligheid voor de inwoners en gebruikers van onze regio?

Ja, er zijn vacatures die moeilijk kunnen worden ingevuld. Evenals bedrijven en andere overheden wordt ook de veiligheidsregio geconfronteerd met de krapte op de arbeidsmarkt. Hierdoor zijn specifieke vacatures moeizaam in te vullen.

Dat vacatures lastig in te vullen zijn, geldt niet voor de primaire (hulpverlenings)taken van de Veiligheidsregio. De hulpverleningstaak van de brandweer/veiligheidsregio staat niet onder druk. De veiligheid is gewaarborgd en de bezetting van vrijwilligers en beroepsbrandweerpersoneel leidt niet onder de ondervonden krapte. De krapte zorgt er nu voor dat leidinggevende en specialistische functies, zoals bedrijfsvoeringsfuncties, moeilijker te vervullen zijn. Soms biedt inhuur een tijdelijke oplossing, maar op langere termijn is dat niet afdoende. Tot nu toe heeft de arbeidskrapte niet geleid tot verminderde dienstverlening van de veiligheidsregio aan de gemeenten. Wel is een aantal projecten getemporeerd (bijv. t.a.v. Omgevingswet en versterken bestuurlijk relatiemanagement).

Als organisatie investeren we sinds kort in een nieuwe manier van recruitment om de invulling van openstaande vacatures te bevorderen. Hiervoor is een eigen recruiter aangetrokken.

b. Welke opleidingen worden er uitgesteld of lopen hier vertraging op?

Wat is hier het gevolg van voor het correct functioneren van onze veiligheidsregio en wat zijn de gevolgen hiervan wat betreft de veiligheid voor de inwoners en gebruikers van onze regio?

Eerder is het niet altijd mogelijk geweest om geplande oefenactiviteiten uit te voeren als gevolg van de landelijke en interne maatregelen gericht op de voorkoming van verspreiding van COVID-19. Dit betrof opleidingen en oefenactiviteiten die fysiek dienden plaats te vinden. Dit is nu niet meer aan de orde en hierin is een benodigde inhaalslag gemaakt. Opleidingen gericht op de basisberoepsvereisten van hulpverleners zijn in de tussentijd altijd in aangepaste vorm aangeboden om de paraatheid te kunnen waarborgen. Ook zijn benodigde oefeningen waar mogelijk aangepast aangeboden (digitaal of in kleinere groepen).

c. Het niet invullen van vacatures kan betekenen dat hetzelfde werk met een kleinere bezetting moet worden gedaan. Is er aandacht voor de toegenomen werkdruk en wordt er iets gedaan om personele uitval te voorkomen?

De intensieve rol die de veiligheidsregio heeft gekregen bij diverse recente crises, in combinatie met de moeite om vacatures in te vullen, heeft zeker zijn weerslag op de uitvoering van onze taken en op ons personeel. Het is duidelijk dat er veel (arbeids)druk op de organisatie rust. Mede door de betrokkenheid en bevologenheid van de medewerkers binnen de organisatie lukt het om reguliere taken te blijven uitvoeren, naast bijkomende werkzaamheden die voortkomen uit onvoorziene omstandigheden zoals het vluchtelingenvraagstuk. Waar wij in de jaarstukken van 2020 en in de bestuursrapportage van 2021 die grote langdurige crisis nog zagen als tijdelijk, weten wij nu niet goed hoe lang de extra druk nog aan zal houden en hoe lang de organisatie deze nog aankan. Hier ligt een structurele opgave voor de veiligheidsregio om op dit punt toekomstbestendig te worden.

Er wordt nu vaker gekozen voor (tijdelijke) inhuur zodat werkzaamheden voortgang houden én eigen personeel niet overbelast raakt. Leidinggevendenden geven aandacht aan de toegenomen werkdruk waar nodig. De afdeling Organisatieontwikkeling & Human resources ondersteunt leidinggevendenden hierbij met richtlijnen/handvatten.

De veiligheidsregio kijkt voortdurend hoe goed werkgeverschap kan worden geboden en de organisatie een aantrekkelijke werkgever kan blijven. Onderdeel hiervan is harmonisatie van de rechtsposities van Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek en Veiligheidsregio Flevoland.

d. Klopt het geraamde bedrag van 600.000 euro dat in de informatiebrief wordt geschetst?

Ja. Dit is een raming en komt overeen met slechts 2% van de totale begroting. Het voorlopig positief resultaat op de formatiekosten maakt daarbij minder dan de helft uit van het totale voorlopig positief resultaat. In de bestuursrapportage zijn de afzonderlijke voor- en nadelen toegelicht. In de raming is de uitwerking van de regeling verlofsparen vanuit de cao gemeenten – die wordt gevolgd door de veiligheidsregio, nog niet meegenomen. Hiervoor zal in 2022 een voorziening (of reserve) gevormd moeten worden om de toekomstige kosten hiervan op te vangen (dit betreft een incidentele dotatie in 2022). Voor het eind van dit jaar zal de concrete invulling en de hoogte van het bedrag bepaald gaan worden. Uiteraard zal de vorming van deze voorziening een negatieve impact hebben op het verwachte resultaat. Ook kunnen er zich andere onvoorziene ontwikkelingen voordoen die nog van impact zijn op het uiteindelijke financiële resultaat.

-Zo ja, is het opnieuw het voornemen van het bestuur om dit geld terug te storten aan de betrokken gemeenten?

-Zijn er als (extra) investering mogelijkheden om dit budget volgend jaar in te zetten binnen de veiligheidsregio?

Bij de behandeling van de ontwerp jaarstukken in de vergadering van het algemeen bestuur, gepland op 29 maart, zal de resultaatbestemming besproken worden op basis van de dan actuele inzichten. Het is nu nog te vroeg om afwegingen hieromtrent te maken. Hierbij wordt in ieder geval gekeken naar de hoogte van het weerstandsvermogen van de veiligheidsregio en de wensen van de gemeenten en gemeenteraden. Ook wordt hierbij door het bestuur gekeken naar eventuele uitgestelde opgaven die meegenomen dienen te worden naar 2023 en dekking van het daarbij benodigd budget.

-Is de verwachting dat de hoogte van dit bedrag zich nog gaat ontwikkelen in het laatste kwartaal van dit jaar?

Ja. In de raming is de uitwerking van de regeling verlofsparen vanuit de cao gemeenten – die wordt gevolgd door de veiligheidsregio, nog niet meegenomen. Hiervoor zal in 2022 een voorziening (of reserve) gevormd moeten worden om de toekomstige kosten hiervan op te vangen. Voor het eind van dit jaar zal de concrete invulling en de hoogte van het bedrag bepaald gaan worden. Uiteraard zal de vorming van deze voorziening een negatieve impact hebben op het verwachte resultaat.

Ook kunnen er zich andere onvoorziene ontwikkelingen voordien die nog van impact zijn op het uiteindelijke financiële resultaat.

- e. *Wat vindt het college van de huidige stand van zaken wat betreft het invullen van de vacatures en het uitstellen van de opleidingen?*

Het moeilijker invullen van vacatures en in 2021 uitstellen van opleidingen is een landelijk beeld. Dit heeft niet geleid tot problemen qua inzet van de hulpverlening. In oktober 2022 hebben we weer 50 nieuwe collega's kunnen verwelkomen en er is een inhaalslag voor wat betreft opleidingen geweest.

- f. *Welke situatie speelt er in andere veiligheidsregio's wat betreft het invullen van vacatures en het uitstellen van opleidingen, en op welke manier wordt er mee omgesprongen?*

De krapte op de arbeidsmarkt is een landelijk beeld dat ook bij andere veiligheidsregio's te zien is. Daarin zien we geen grote verschillen tussen de veiligheidsregio's in het beeld en de manier waarop daarmee wordt omgegaan.

- g. *Is het college voornemens om geld dat (opnieuw) overblijft bij de veiligheidsregio en dus niet aan de veiligheid van onze inwoners word besteed te investeren in andere onderwerpen binnen in de veiligheidsregio, zorg en veiligheid?*

-Zo ja, kan het college voor de behandeling van de begroting en de jaarstukken van de veiligheidsregio met een voorstel hierover komen?

- Zo nee, kan het college toelichten wat zij vinden van het achteraf/verkapt bezuinigen op de veiligheid van onze inwoners en gebruikers van onze regio?

Wij weten op dit moment nog niet of en hoeveel er overblijft. Het is slechts een raming. Daarnaast is het incidenteel geld, welke terug valt in de algemene reserve. Voor aankomende jaren (meerjarenbegroting) is de verwachting dat we geen geld overhouden.

- h. *wat kan er volgens het college gedaan worden om er voor te zorgen dat in de toekomst wel de vacatures binnen onze veiligheidsregio kunnen worden ingevuld en de opleidingen kunnen worden gestart/afgerond ?*

De Veiligheidsregio heeft een belangrijke stap gezet, namelijk een eigen recruiter aangetrokken. Recruiters kennen de knellende arbeidsmarkt en kunnen adequaat invulling geven aan werving en selectie.

-Wat heeft het college eventueel nodig van de raad/raden om dit te bewerkstelligen?

De krapte op de arbeidsmarkt is een landelijk beeld. Met een eigen recruiter gaat de Veiligheidsregio gericht werven. Hierbij zijn op dit moment geen extra middelen nodig.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Hilversum,
de gemeentesecretaris,

de burgemeester,

mr. C.P. Torres Barrera

dr. ir. G.M. van den Top