

Agendapunt 10

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Groningen

Datum: 22 juni 2018

Onderwerp: Capaciteit Team Bevolkingszorg

Gevraagd besluit:

1. Kennis te nemen van de tussenrapportage over het wegwerken van de tekorten in het leveren van medewerkers aan Team Bevolkingszorg;
2. Het DB opdracht te geven voor de vergadering van het Algemeen Bestuur op 2 november 2018 opnieuw informatie over de stand van zaken aan te leveren, en de ontwikkelingen te blijven monitoren.

Beoogd effect / resultaat

Vergroten capaciteit Team Bevolkingszorg

Aanleiding

In februari 2018 stemde u in met een aantal voorstellen voor versterking van de Gemeentelijke Kolom Groningen en Team Bevolkingszorg. Eén van de voorstellen betrof het versturen van een brief aan alle Groninger Colleges van B&W met als doel dat de gemeenten een taakstelling zouden aangaan wat betreft het leveren van de noodzakelijke Bevolkingszorg-functies.

In deze brief vroeg u de colleges om:

- Commitment voor het leveren van -kwalitatief en kwantitatief- voldoende medewerkers aan Team Bevolkingszorg.
- Het duurzaam borgen van het leveren van medewerkers, bijvoorbeeld door dit te betrekken bij de werving en selectie.
- Het op korte termijn invullen van de vacatures. Dit betreft vacatures voor de regionale functies; hard-piket en 'kans-piket' functies en de lokale functies.

In de brief is aangegeven dat op 22 juni het Algemeen Bestuur geïnformeerd wordt over het resultaat.

Stand van zaken

Op dit moment zijn er nog tekorten in de capaciteit van Team Bevolkingszorg.

Om het belang van de brief aan de Colleges van B&W te onderstrepen hebben de directieleden Gemeentelijke Kolom gesprekken gevoerd met de gemeentesecretarissen van de Groningen gemeenten. Waar mogelijk is dat in clusterverband gedaan, mede met het oog op de gemeentelijke herindeling. In deze gesprekken onderschrijven de gemeenten nadrukkelijk het commitment en de urgentie voor het leveren van voldoende medewerkers. Daarnaast zijn er afspraken gemaakt over te zetten stappen en te leveren inspanningen en resultaten.

Een aantal gemeenten heeft deze afspraken voortvarend opgepakt en zijn medewerkers voorgedragen voor functies. Van andere gemeenten hebben we te horen gekregen dat ze volop aan de slag zijn. Wij verwachten van deze gemeenten in de komende maanden resultaten. Dit verklaart dat de opbrengst getalsmatig nu nog beperkt is.

Enkele bevindingen / aandachtspunten:

- Gemeenten gaan de deelname aan de crisisorganisatie borgen in functieprofielen en wervingsprocedures. Bij gemeenten die dit al doen blijkt dit goed te werken.
- Gemeenten die in een herindelingstraject zitten of werkzaam zijn in een samenwerkingsverband (werkorganisatie) richten zich vooral op gezamenlijke afspraken en resultaten.
- Gemeenten in een herindelingstraject besteden expliciet aandacht aan de levering van medewerkers aan de crisisorganisatie in de nieuwe organisatie.
- Alle gemeenten gaan een vergoeding, vergelijkbaar met de BHV vergoeding, invoeren voor kans-piketfuncties.
- Het werven, leveren en laten instromen van met name geschikte kandidaten voor hard-piketfuncties kost veel inspanning en tijd. Als een kandidaat geworven is kan deze nog niet direct worden ingezet omdat eerst nog een opleiding gevolgd moet worden. Sommige opleidingen en examens worden slechts enkele malen per jaar aangeboden.
- Aangedragen medewerkers van gemeenten matchen soms niet met de openstaande vacatures. Deze vacatures zijn er onder andere nog op het vlak van communicatie en preparatie nafase.
- Alle gemeenten werken aan het versterken van de bezetting van de noodzakelijke (crisis)functies in de eigen organisatie ('lokale functies'). Meerdere gemeenten werken samen voor de bezetting van de lokale functies. Bij het merendeel van de gemeenten wordt de rol van Hoofd Nafase nu ingevuld door een lid van het managementteam.
- Het (natuurlijk) verloop van medewerkers door vertrek of einde functie gaat gewoon door.
- De werving van medewerkers vraagt doorlopend om aandacht. Een overzicht van vacatures wordt periodiek gedeeld met de gemeenten om intern te publiceren.

Resultaten

- De gemeenten Appingedam, Delfzijl, Eemsum, Grootegast, Loppersum, Oldambt en Winsum, leveren gelijk of meer dan het aantal regionale medewerkers dat zij op grond van de verdeelsleutel moeten leveren. Vier van deze gemeenten leveren ook het gevraagde aantal piketfunctionarissen.
- De overige gemeenten leveren nog niet het benodigde aantal medewerkers aan het regionale team, waarbij drie gemeenten minder dan 75% van het benodigde aantal levert.
 - o De gemeenten binnen DAL leveren, mede dankzij recente inspanningen, samen meer dan zij op grond van de verdeelsleutel moeten leveren. Dit geldt zowel voor de hardpiket al de kans-piket functies.
 - o De gemeenten in het Hogeland leveren samen meer dan zij op grond van de verdeelsleutel moeten leveren.
 - o In het Westerkwartier leveren de gemeenten gezamenlijk nog niet voldoende medewerkers. De gemeenten zetten zich gezamenlijk in op de werving. De resultaten worden deze zomer verwacht.
 - o De gemeenten Pekela en Veendam leveren binnen de Kompanjie gezamenlijke de regionale medewerkers. Beide gemeenten hebben in een brief aan de voorzitter VRG aangegeven voor 1 augustus het aantal regionale medewerkers op grond van de verdeelsleutel te gaan leveren.
 - o De gemeente Groningen is er nog niet in geslaagd de achterstand van ongeveer dertig medewerkers in te lopen. De afgelopen maanden lag de prioriteit begrijpelijk bij Koningsdag. Inmiddels zijn intern acties in gang gezet om de achterstand in de komende maanden weg te werken. Voor de levering vanuit de gemeenten Ten Boer en Haren zijn acties uitgezet en wordt ook al gekeken naar de herindeling met de gemeente Groningen.
 - o De nieuwe gemeenten Midden-Groningen en Westerwolde kijken beide nog aan tegen een achterstand. Er zijn acties uitgezet en medewerkers geleverd. Na de herindeling zijn de organisaties nog zeer in beweging waardoor het nog niet is gelukt de achterstand weg te werken.
 - o De gemeente Stadskanaal is bezig met een inhaalrace. In de afgelopen maanden is het aantal medewerkers al fors gegroeid en de verwachting is dat de komende maanden de achterstand wordt weggewerkt.
- Het aantal medewerkers met een hard-piket functie is gegroeid met 5 personen. De knelpunten in de bezetting bij onder andere het communicatiepiket (hoofd taakorganisatie en communicatieadviseur BT en ROT) zijn hiermee binnenkort opgelost. Alle piketfuncties voor bevolkingszorg worden binnenkort ingevuld met tenminste 5 personen. Komende maanden zetten we in op het opleiden van deze nieuwe piketmedewerkers en de uitbreiding naar 6 personen per piketfunctie.



In de afgelopen periode is een stevig beroep gedaan op de inzet van piketfunctionarissen, zeker bij die piketgroepen waar sprake was van onderbezetting. Wij zijn al deze medewerkers erkentelijk voor hun inzet.

- Het totale aantal medewerkers voor Team Bevolkingszorg is sinds februari van dit jaar met 10 personen gegroeid. Desondanks zijn de tekorten op een aantal regionale functies, onder andere op het vlak van communicatie en preparatie nafase, nog niet weggewerkt.

Het Algemeen Bestuur Besluit:

- 1. Neemt kennis van de tussenrapportage over het wegwerken van de tekorten in het leveren van medewerkers aan Team Bevolkingszorg;**
- 2. Het DB opdracht te geven voor de vergadering van het Algemeen Bestuur op 2 november 2018 opnieuw informatie over de stand van zaken aan te leveren, en de ontwikkelingen te blijven monitoren.**