

1. Samenvatting voorstel

Eind 2017 ontstonden bezettingsproblemen bij een aantal regionale pools van informatiemanagers en informatiecoördinatoren. Naar aanleiding hiervan is een onderzoek / bespreking gestart over de toekomst van de regionale pools informatiemanagement.

De uitkomsten van deze bespreking hebben geleid tot een voorstel dat verder gaat dan enkel de informatiemanagementpools. Eén van de onderdelen van het voorstel betreft, nadrukkelijker dan voorheen een (inspannings)**verplichting** van gemeenten voor het leveren van functionarissen aan de regionale pools. Voor deze (inspannings)verplichting gaan wij uit van een evenredige bijdrage van alle gemeenten op basis van inwoneraantal aan **alle** regionale Bevolkingszorgpools; dus ook de regionale communicatiepools.

Daarnaast wordt voorgesteld om voor de piketpools informatiemanagement de huidige situatie met twee piketgroepen per functie te handhaven en actiever in te zetten op werving en selectie. Hieronder vindt u de uitwerking van het onderzoek / de bespreking.

2. Algemeen

Onderwerp:	Voorstel inrichting en bezetting regionale pools Bevolkingszorg	Opgesteld door:	Veiligheidsregio Hollands Midden Bureau Gemeentelijke Crisisbeheersing Evert van de Pol
		Afgestemd met:	-
Voorstel t.b.v. vergadering:	Algemeen Bestuur	Datum	28 juni 2018
Agendapunt:	B.6	Bijlage(n):	1
Portefeuille:	M. Schoenmaker (DB) D. Aarts-Laenen (VD)	Status:	Besluitvormend
Vervolgtraject besluitvorming:	N.v.t.	Datum:	N.v.t.

3. Besluit

Het Algemeen Bestuur besluit:

- de huidige situatie met twee piketgroepen per functie (oost en west) te handhaven onder de volgende voorwaarden:
 - Er wordt een actief en aantrekkelijk **werving- en selectietraject** gestart vanuit het BGC, waarbij in de uitrol de gemeenten (gemeentesecretarissen en MOV'ers) en ook de huidige piketfunctionarissen een belangrijke rol spelen.
 - Gemeenten hebben, meer dan een voorheen, een (inspannings)**verplichting** voor het leveren van functionarissen naar rato van de grootte van de gemeente, waarbij het mogelijk is om als gemeenten hierin samen op te trekken en te differentiëren naar de verschillende hard piketfuncties binnen de VRHM.
 - Per **1 november 2018** zijn alle regionale piketgroepen qua bezetting op orde (6 deelnemers aan de piketgroep en minimaal 1 persoon op de reservebank).

4. Toelichting op het besluit

Een actief en aantrekkelijk wervingstraject wordt gestart vanuit het BGC. Dit houdt in dat er ingezet gaat worden op een meer informerende, actievere en vooral gemotiveerde vacaturetekst. Hierbij kan de inbreng en eventuele ervaring van de huidige regionale piketfunctionarissen ook meegenomen om de functie sprekender te maken. Vervolgens is het aan de gemeentesecretarissen en de MOV'ers om de vacature actief te verspreiden binnen de eigen gemeenten of om op voorhand al mensen aan te dragen voor benodigde functies. Ook is het belangrijk om de levering en de mogelijke invulling van regionale piketfuncties te benadrukken in diverse gemeentelijke overlegfora. Dit kan intern tijdens een MT vergadering of in een teamoverleg of extern tijdens een onderling overleg met collega-gemeentesecretarissen/ MOV'ers.

Uitgangspunt bij de vacaturestelling is dat de meest geschikte kandidaat voorgaat. Mocht een vacature onvoldoende geschikte kandidaten opleveren, dan zal in eerste instantie de gemeente met onvoldoende levering aangesproken worden. Dit zal door de coördinerend functionaris geschieden via de gemeentesecretaris, levering geschiedt dan via deze gemeente, dan wel vanuit het cluster waar deze gemeente onderdeel van uit maakt. Mocht dit onverhoopt alsnog tot onvoldoende (geschikte) kandidaten leiden, dan zal dit voorgelegd worden aan het bestuur.

Om de datum van 1 november 2018 te kunnen realiseren is het belangrijk om een aantal momenten te markeren waarop activiteiten moeten plaatsvinden.

Juni 2018	Vacaturetekst opmaken
9 juli 2018	Vacatures uitzetten naar gemeenten
27 augustus 2018	Herinnering sturen
3 september 2018	Sluitingsdatum reacties
17 en 18 september 2018	Gesprekken plannen
Oktober 2018	Opleiden
1 november 2018	Meedraaien in de pool

- Zie bijlage voor het volledige voorstel.

5. Kader

- N.v.t.

6. Consequenties

Financieel:

- Voorstel past in huidige budget. Is voortzetting van huidig beleid. Extra geld is niet benodigd.

Capaciteit:

- Werving- en selectie vraagt goede uitrol bij gemeenten. Tijd en aandacht is dus gewenst.

7. Aandachtspunten / risico's

- Tijd en aandacht vanuit gemeenten voor het werven van medewerkers blijft belangrijk punt. Aanspreken en hierop sturen is de uitdaging.
- Start werving- en selectie vanuit VRHM vraagt tijdelijk extra aandacht op dit dossier, terwijl capaciteit beperkt is.

8. Implementatie en communicatie

- N.v.t.

9. Bijlagen

Voorstel inrichting en bezetting regionale pools (versie 1.2)

10. Historie besluitvorming

- Dagelijks Bestuur d.d. 7 juni 2018
- Regiegroep Gemeentesecretarissen per mail – input verwerkt

Voorstel bezetting regionale pools

- n.a.v. onderzoek onder regionale pools informatiemanagement -

Datum: april 2018

Samenvatting

Eind 2017 ontstonden bezettingsproblemen bij een aantal regionale pools van informatiemanagers en informatiecoördinatoren. Naar aanleiding hiervan is een onderzoek / bespreking gestart over de toekomst van de regionale pools informatiemanagement.

De uitkomsten van deze bespreking hebben geleid tot een voorstel dat verder gaat dan enkel de informatiemanagementpools. Eén van de onderdelen van het voorstel betreft, nadrukkelijker dan voorheen een (inspannings)**verplichting** van gemeenten voor het leveren van functionarissen aan de regionale pools. Voor deze (inspannings)verplichting gaan wij uit van een evenredige bijdrage van alle gemeenten op basis van inwoneraantal aan **alle** regionale Bevolkingszorgpools; dus ook de regionale communicatiepools.

Daarnaast wordt voorgesteld om voor de piketpools informatiemanagement de huidige situatie met twee piketgroepen per functie te handhaven en actiever in te zetten op werving en selectie. Hieronder vindt u de uitwerking van het onderzoek / de bespreking.

Aanleiding

De afgelopen maanden zijn diverse collega's uit de pool informatiemanager BT gestopt met deze hard piketfunctie. Daarnaast is een collega tijdelijk niet beschikbaar (1^e helft 2018) door zwangerschaps- en ouderschapsverlof.

Dit heeft geleid tot de vraag: hoe nu verder met de regionale pools informatiemanager BT? In de eerste plaats merken we dat de uitstroom toeneemt en het steeds lastiger wordt om nieuwe aanwas te vinden om de pools qua aantal op peil te houden. Daarnaast is het aantal inzetten dermate beperkt dat het reëel is om (opnieuw) de vraag te stellen: hoe willen we de functie van informatiemanager BT organiseren en inrichten? Het beantwoorden van deze vraag is nog niet zo makkelijk en vraagt om een gedegen bespreking met de diverse betrokkenen.

Tijdelijke werkwijze

Om deze reden is tot de volgende werkwijze besloten. Per 1 januari 2018 zijn de piketgroepen Informatiemanager BT Oost en West in elkaar geschoven tot één pool voor heel Hollands Midden op basis van hard piket. Dit betekent voor de piketfunctionarissen een lagere belasting in 2018 en een uitbreiding van het werkgebied, waarbij we ons realiseren dat mogelijk voor een aantal functionarissen de gestelde opkomsttijd niet gehaald kan worden vanwege de afstanden.

Agendapunt B.6 AB VRHM 28 juni 2018

De eerste helft van 2018 is zo ingepland. In dit half jaar komen we tot een definitief besluit. Globaal verkennen we dan de volgende opties:

- Handhaven huidige situatie (twee pools / hard piket)
- Eén pool voor de hele VRHM (hard piket)
- Eén pool voor de hele VRHM (zacht piket / mogelijk iets grotere pool)

Scope en doelgroep

De vraag die zich vervolgens opdringt is: wat betekent dit voor de regionale piketpools van Informatiecoördinatoren TBZ? Deze piketgroepen zijn op dezelfde wijze georganiseerd en kennen dezelfde opkomsttijd. Om deze reden worden ook de informatiecoördinatoren in de bespreking over de toekomst van de regionale pools meegenomen. De bezettingsproblematiek speelt in deze groep minder, ook al neemt ook hier het verloop toe.

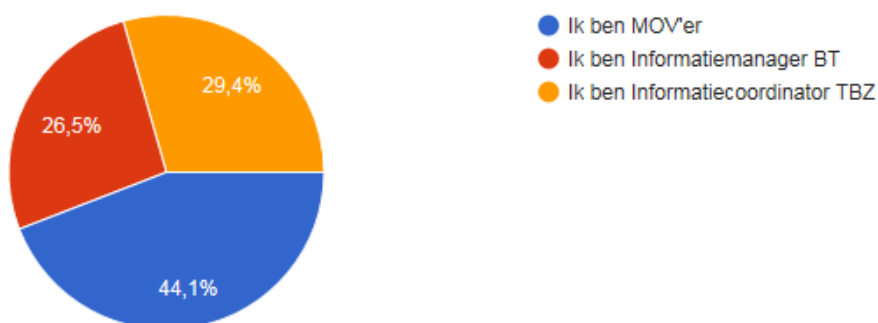
De doelgroepen die we primair voor de besprekingen hebben benaderd zijn: de informatiemanagers BT en de informatiecoördinatoren TBZ als direct betrokkenen en de MOV'ers als inhoudelijk verantwoordelijke functionarissen binnen de gemeenten. Ook hebben we een gesprek gehad met de voorzitter van de veiligheidsregio, in zijn hoedanigheid als burgemeester afnemer van de producten van een informatiemanager in het BT.

Verkenning van de mogelijkheden

Deel 1: De verkenning is gestart met een eerste uitvraag bij alle betrokkenen. Hierbij zijn de volgende vragen gesteld:

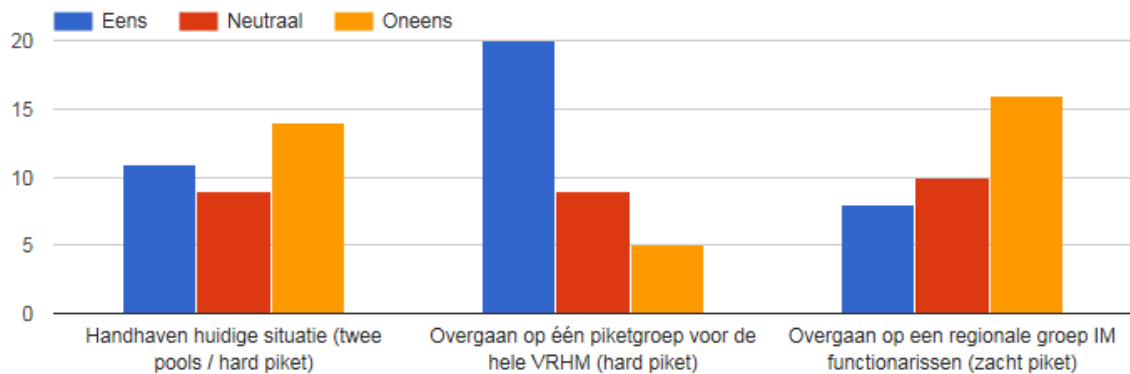
1. De beste oplossing is: *(antwoordmogelijkheden op de stelling: eens, neutraal, oneens)*
 - Handhaven huidige situatie (twee pools / hard piket)
 - Overgaan op een piketgroep voor de hele VRHM (hard piket)
 - Overgaan op een regionale groep IM functionarissen (zacht piket)
2. Wat is voor jou het belangrijkste als het gaat om de functie van IM BT / IC TBZ?
3. Welke gedachten, ideeën, argumenten wil je ons nog meegeven?

Deze uitvraag is door 34 personen ingevuld, waarbij de verdeling over de functies als volgt is:



De reacties op vraag 1:

De beste oplossing (voor beide functiegroepen) is:



De reacties op deze stellingen geven geen eenduidig beeld. Er lijkt een lichte voorkeur uit te spreken voor het overgaan op één regionale piketgroep voor de hele VRHM op basis van hard piket (stelling 2).

Als we kijken naar de scores bij de verschillende functiegroepen dan blijkt dat:

- De Informatiemanagers BT allemaal oneens of neutraal scoren bij de stelling om een zacht piketpool in te voeren. Bij de andere twee stellingen (hard piket in één of twee pools) ligt er een genuanceerder beeld. Op beide stellingen wordt eens, oneens en neutraal gescoord.
- De informatiecoördinatoren TBZ heel divers scoren. Op alle stellingen wordt eens, oneens en neutraal gescoord. Wat opvalt is dat op stelling twee (één piketgroep) slechts door één persoon oneens gescoord wordt en op stelling drie (zacht piket) het aantal mensen dat oneens scoort, twee keer zo groot is als eens (3 en 6).
- De MOV'ers in meerderheid voor een situatie conform stelling 2 zijn (één hard piketpool voor heel de regio). 9 van de 15 MOV'ers zijn het met deze stelling eens. En slechts twee oneens. Daarnaast valt op dat slechts twee mensen het eens zijn met handhaven van de huidige situatie van twee pools en de score op stelling 3 (zacht piket) netjes verdeeld is.

De reacties op vraag 2 'Wat is voor jou het belangrijkste als het gaat om de functie van IM BT / IC TBZ?

De reacties op deze vraag zijn samen te vatten in drie hoofdthema's:

1. het informatiemanagementproces is cruciaal. Zonder goede informatie, geen goede crisisbeheersing.
2. kwaliteit: vanwege deze cruciale rol van informatiemanagement is het belangrijk om de kwaliteit van de IM functionarissen op orde te hebben. Deze kwaliteitsnorm pleit voor beheersbare groepen functionarissen met deze rol, omdat
 - a. het aantal OTO momenten beperkt is. Door te werken met beheersbare groepen blijven functionarissen met regelmaat met hun rol bezig zijn.
 - b. kennis van LCMS om investering vraagt. LCMS is geen systeem dat dagelijks gebruikt wordt. Het vraagt dus wat om de mensen op niveau te houden.

3. Beschikbaarheid: het informatiemanagementproces is geduid als cruciaal. In dat geval is gegarandeerde beschikbaarheid gewenst en heeft het ook de voorkeur dat een IM-functionaris tijdig aanwezig is.

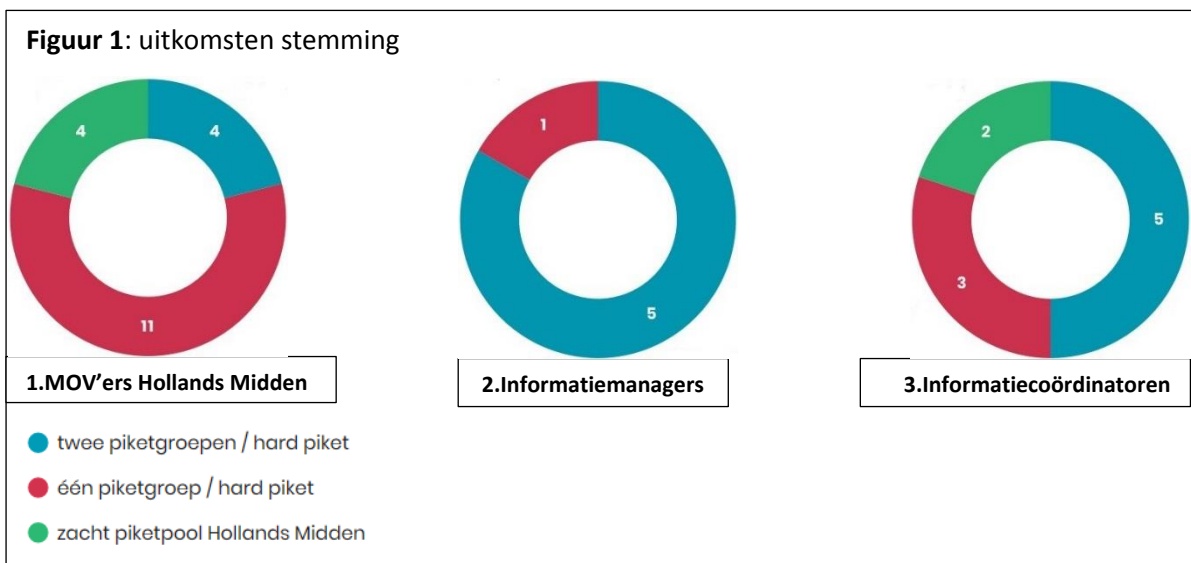
De reacties op vraag 3 'Welke gedachten, ideeën, argumenten wil je ons nog meegeven?' zijn heel divers en worden meegenomen bij de overwegingen en bij het uiteindelijke voorstel.

Deel 2: Verdieping van de uitvraag met de betrokkenen.

De uitkomsten zoals hierboven gepresenteerd zijn verder bediscussieert met de betrokkenen. Hierbij zijn diverse argumenten uitgewisseld en is er een nieuwe stemming gehouden waarvan de uitkomst als volgt is (zie figuur).

Hieruit blijkt dat:

1. De MOV'ers in meerderheid pleiten voor het inrichten van één regionale piketgroep voor IM BT en één regionale piketgroep IC TBZ.
2. De Informatiemanagers BT in meerderheid pleiten voor het behouden van de huidige situatie, namelijk twee piketgroepen op basis van hard piket.
3. De informatiecoördinatoren TBZ diverse opvattingen hebben. In ieder geval pleit een meerderheid voor het behouden van het hard piket en de helft pleit daarbij voor 2 piketgroepen (één Oost en één West).



In de besprekingen zijn de volgende zaken gedeeld:

- Het halen van de opkomsttijd bij de variant met één regionale pool is lastig. Bij omvorming naar één regionale pool accepteren we dus het risico dat de opkomsttijd niet gehaald wordt. De voorzitter veiligheidsregio vindt dit als afnemer een belangrijk punt. Wettelijk zijn er opkomsttijden benoemd die gehaald moeten worden en zo moeten we het dan ook organiseren.

- Een groter gebied halen binnen een bepaalde opkomsttijd leidt tot een zwaardere privé belasting bij de deelnemer aan één van de pools.
- De ervaring van de afgelopen jaren leert dat nieuwe aanwas vanuit de gemeenten moeizaam verloopt. Gemeenten moeten meer aangesproken worden op het leveren van functionarissen en misschien moet er wel een leveringsplicht ingesteld worden. Ook de voorzitter van de veiligheidsregio is voorstander voor een leveringsplicht op basis van een evenredige verdeling naar inwoneraantal.
- Benoemd wordt dat een bepaald verloop heel normaal is. De vraag moet gesteld worden: Moet er niet actiever geworven worden? Moeten gemeenten niet meer aangesproken worden om functionarissen te leveren? We moeten de wervingsteksten aantrekkelijker maken.
- De reden waarom functionarissen stoppen met de piketfunctie is divers. Vaak gaat het om een situatie van een nieuwe baan bij een andere werkgever of een baan waarbij de combinatie niet goed meer past. In een beperkt aantal gevallen is de belasting qua piket de reden om te stoppen.
- Het hebben van piket en de daarbij behorende vergoeding leidt bij de betreffende functionaris ook tot binding. Hierdoor is het mogelijk om eisen te stellen aan: opkomst en opleidings- en oefenverplichtingen. Als dit losgelaten wordt, ontstaat, zo is het beeld, een eigen prioritering waarbij keuzes vaker negatief voor de piketfunctie kunnen uitvallen.
- Hoe groot worden de pools in de verschillende variaties? Door de tijdelijke samenvoeging van de IM'ers BT tot één pool zitten er nu 9 mensen in de pool. Voor de een is dit nadelig omdat het leidt tot minder piket en minder betrokkenheid. Een ander vindt minder piket echter juist wel aantrekkelijk.
- Bij een kleinere groep ben je ook kwetsbaarder als het gaat om het opvangen van tegenvallers zoals nu met veel afzeggingen ineens. Ook wordt de belasting bij een kleinere groep hoger. Minder mensen moeten hetzelfde aantal gemeenten bedienen.
- Misschien flexibiliseren: de één meer en de ander minder piket. Piketgroep verdeelt zelf onderling de weken.
- Financiën zijn niet de reden om te pleiten voor minder piketgroepen. De budgetten voor de huidige piketgroepen zijn gewoon beschikbaar. Wel leidt de variant van één regionale pool per functie tot een besparing.

Analyse

Op basis van bovenstaande cijfers, argumenten en ideeën zijn een aantal lijnen te trekken:

- De collega's die werken *aan* het systeem (de MOV'ers) zien mogelijkheden om te volstaan met één regionale pool per functie. Ook lopen zij, samen met de collega's van het BGC het meeste aan tegen een moeizame invulling van de piketfuncties vanuit de gemeenten.
- De collega's die werken *in* het systeem (de IM'ers en IC'ers) zijn in meerderheid voorstander van het behouden van de huidige situatie met twee piketgroepen per functie. Deze stellingname zegt iets over de te maken keuze, omdat deze keuze direct effect kan hebben op de keuze van collega's om wel of niet door te gaan met de piketfunctie.
- De variant waarbij een regionale pool op basis van zacht piket ontstaat kan op onvoldoende steun rekenen.

- De componenten kwaliteit en bereikbaarheid van de IM functies kunnen geborgd worden in beide hard piket varianten (één regionale pool of twee pools).
- De afweging of het wel reëel is om voor een beperkt aantal incidenten het huidige aantal piketgroepen in de lucht te houden, wordt door veel deelnemers afgezet tegen het belang van het beschikbaar hebben van deze functies, waarbij dit laatste zwaarder weegt.

Voorstel

Alles afwegende wordt het volgende voorgesteld:

- We handhaven de huidige situatie met twee piketgroepen (oost en west) per functie onder de volgende voorwaarden:
 - Er wordt een actief en aantrekkelijk **werving- en selectietraject** gestart vanuit het BGC, waarbij in de uitrol de gemeenten (gemeentesecretarissen en MOV'ers) en ook de huidige piketfunctionarissen een belangrijke rol spelen.
 - Gemeenten hebben, meer dan een voorheen, een (inspannings)**verplichting** voor het leveren van functionarissen naar rato van de grootte van de gemeente, waarbij het mogelijk is om als gemeenten hierin samen op te trekken en te differentiëren naar de verschillende hard piketfuncties binnen de VRHM.
 - Per **1 november 2018** zijn alle regionale piketgroepen qua bezetting op orde (6 deelnemers aan de piketgroep en minimaal 1 persoon op de reservebank).

(Inspannings)verplichting

Gekozen is voor een inspanningsverplichting op basis van een harde berekening waardoor inzichtelijk gemaakt is welke gemeenten 'in de plus' en welke gemeenten 'in de min' zitten. Uitgangspunt, ondanks de inspanningsverplichting, blijft kwaliteit en motivatie van de functionaris waarop geselecteerd wordt. Voor het aandragen van functionarissen ligt er een verantwoordelijkheid bij de gemeentesecretarissen en MOV'ers. Bij onvoldoende levering van functionarissen worden gemeenten op basis van het overzicht aangesproken op de verantwoordelijkheid om te leveren.

Voor de inspanningsverplichting is een berekening opgesteld op basis van inwoneraantal en is op basis van de huidige bezetting van alle piketgroepen inzichtelijk gemaakt welke gemeente in de plus en welke gemeente in de min zitten qua leveren van functionarissen aan de regionale piketgroepen (zie bijlage: 'Piketgroepen berekening leveringsplicht').

Deze berekening maakt inzichtelijk welke gemeenten 'op niveau zitten' en welke gemeenten nog extra moeten leveren. Omdat de verdeling plaatsvindt op inwoneraantal ontstaan er aantallen met decimalen. Een halve persoon leveren is echter lastig. Daarom is ook per cluster, als natuurlijk samenwerkingsverband, de bijdrage inzichtelijk gemaakt. Voorstel is dan ook om de extra te leveren personen gezamenlijk per cluster in onderling overleg te leveren.

Gemeente	inwoners	%	IM BT		IC TBZ		sectie BZ		HTO-C		comad ROT		Totaal		
			norm	huidig	norm	huidig	norm	huidig	norm	huidig	norm	huidig	norm	huidig	verschil
Alphen aan den Rijn	107.960	13,8	1,9	1,0	1,9		1,7	1	1,1	1	1,1		7,8	3,0	4,8
Bodegraven-Reeuwijk	33.451	4,3	0,6	1,0	0,6		0,5		0,3		0,3		2,4	1,0	1,4
Gouda	71.189	9,1	1,3	0,0	1,3	2	1,1		0,7		0,7		5,1	2,0	3,1
Hillegom	21.089	2,7	0,4		0,4	1	0,3	1	0,2		0,2		1,5	2,0	-0,5
Kaag en Braassem	26.108	3,3	0,5		0,5		0,4	1	0,3		0,3		1,9	1,0	0,9
Katwijk	64.239	8,2	1,2	1,0	1,2		1,0	1	0,7	1	0,7		4,6	3,0	1,6
Krimpenerwaard	54.653	7,0	1,0		1,0		0,8	1	0,6		0,6		3,9	1,0	2,9
Leiden	122.561	15,7	2,2		2,2		1,9	1	1,3	3	1,3		8,8	4,0	4,8
Leiderdorp	26.968	3,5	0,5		0,5	1	0,4	1	0,3		0,3	1	1,9	3,0	-1,1
Lisse	22.606	2,9	0,4	1,0	0,4		0,3		0,2		0,2	1	1,6	2,0	-0,4
Nieuwkoop	27.433	3,5	0,5	2,0	0,5	2	0,4	1	0,3		0,3	1	2,0	6,0	-4,0
Noordwijk	25.760	3,3	0,5		0,5		0,4	1	0,3		0,3		1,9	1,0	0,9
Noordwijkerhout	16.140	2,1	0,3		0,3		0,2		0,2		0,2		1,2	0,0	1,2
Oegstgeest	23.209	3,0	0,4		0,4		0,4	1	0,2		0,2		1,7	1,0	0,7
Teylingen	36.013	4,6	0,6		0,6		0,6		0,4		0,4		2,6	0,0	2,6
Voorschoten	25.211	3,2	0,5		0,5		0,4		0,3	1	0,3	1	1,8	2,0	-0,2
Waddinxveen	26.072	3,3	0,5	1,0	0,5		0,4	1	0,3		0,3		1,9	2,0	-0,1
Zoeterwoude	8.119	1,0	0,1		0,1	1	0,1		0,1		0,1		0,6	1,0	-0,4
Zuidplas	40.937	5,3	0,7		0,7	1	0,6		0,4		0,4	1	2,9	2,0	0,9
VRHM / Overig				1,0		3		1				3	0,0	8,0	-8,0
Totaal	779.718	100	14	8,0	14	11	12,0	12	8	6	8	8	56,0	45,0	11,0

Midden Holland			4,1	2,0	4,1	3,0	3,5	2,0	2,3	0,0	2,3	1,0	16,3	8,0	8,3
BRL			3,7	0,0	3,7	2,0	3,2	3,0	2,1	4,0	2,1	2,0	14,8	11,0	3,8
Rijn en Veenstreek			2,9	3,0	2,9	2,0	2,5	3,0	1,7	1,0	1,7	1,0	11,6	10,0	1,6
Duin- en Bollenstreek			3,3	2,0	3,3	1,0	2,9	3,0	1,9	1,0	1,9	1,0	13,3	8,0	5,3
VRHM overig				1,0		3,0		1,0		0,0		3,0		8,0	
			14,0	7,0	14,0	8,0	12,0	11,0	8,0	6,0	8,0	5,0	56,0	45,0	11,0

* Hillegom, Lisse en Teylingen fungeren in één ambtelijke organisatie HLT-Samen.