

## HBB Vragen jaarverslag en programmabegroting VRK

### *Vraag 1*

Toen de VRK nog op de agenda stond van de commissie middelen is vanuit HBB het verzoek gedaan om het jaarverslag van de VRK wat meer concreter te maken en daar bijvoorbeeld het stoplichten model voor te gebruiken. Dit verzoek hebben wij vorig jaar in de commissie samenleving herhaald. Nu staat er nog steeds heel veel tekst en is er nog steeds de vraag of de strategische en operationele doelstellingen behaald zijn. Wij zouden graag bij elk overzicht een van de volgende kleuren zien.  
Groen: Vind het MT/bestuur van de VRK dat ze hun doelstellingen behaald hebben,  
Oranje: Vind het MT/bestuur van de VRK dat hun doelstellingen nog niet behaald hebben, maar wel op de goede weg zijn,  
Of Rood: worden de doelstellingen niet behaald c.q. wordt er niet bereikt wat men voor ogen heeft. En zo ja, welke stappen worden er ondernomen om van rood naar bijvoorbeeld groen te gaan.

**Antwoord:** Deze suggestie zijn niet geland in recente zienswijzen vanuit Heemstede. Dit zal worden meegenomen een volgende herijking van de wijze van opbouw van jaarrekening en programmabegroting. Voor de korte termijn is het niet haalbaar om de opmaak van jaarrekening 2020 en programmabegroting 2022 te veranderen.

### *Vraag 2*

Uit het stuk lezen we dat er veel vacatures niet zijn ingevuld. Heeft dit ook gevolgen gehad voor het ziekteverzuim van de werknemers die hiervoor extra taken hebben uitgevoerd?

**Antwoord:** zoals valt te lezen in het sociaal jaarverslag 2020 is het ziekteverzuim in 2020 gedaald van 5,5 naar 4,8%. Het [Sociaal Jaarverslag van de VRK is](#) als bijlage toegevoegd.

Tevens willen wij graag weten hoe het komt dat er zoveel vacatures zijn, dat heeft volgens ons niets met de corona te maken toch?

**Antwoord:** Er zijn geen extra vacatures ontstaan door de coronacrisis, maar invulling van vacatures duurde om allerlei redenen langer (werken met sollicitatiecommissie 'op afstand'; vraagstukken rond selectie voor functies met fysieke eisen; vraagstukken rond inwerken van nieuwe medewerkers; reguliere werkzaamheden die tijdelijk niet aan de orde konden zijn waardoor invulling vacature beter uitgesteld kon worden etc.). Kortom de doorlooptijd van selectie en werving is opgelopen, dat is uitgedrukt in termen van toename vacatures.

### *Vraag 3*

Een groot aantal zaken zijn telefonisch en/of via beeldbellen uitgevoerd. Dit lijkt mij met name voor de op blz. 44 genoemde gedetineerden een probleem om recidive te voorkomen. Hoe kijkt de VRK hier tegenaan?

**Antwoord:** het Regionaal Coördinatiepunt Nazorg ex-gedetineerden (RCN) werkt niet voor de gemeente Heemstede. De gemeente Heemstede levert zelf de nazorg voor meerderjarige (ex)gedetineerden. De eerste uitvraag of ondersteuning die nodig is voor ex-gedetineerden vindt tijdens de detentieperiode plaats. Hiervoor is contact tussen de coördinator ex-gedetineerden gemeente Heemstede en de casemanagers detentie. Indien noodzakelijk kan na vrijlating een afspraak worden gemaakt voor de verdere hulpverlening en ondersteuning. Dit is afhankelijk van de situatie en wensen van de ex-gedetineerde of dit middels een huisbezoek, kantoorbezoek of digitaal plaats vindt. Deze dienstverlening gaat dus ook tijdens de coronacrisis fysiek door indien de situatie daar om vraagt. In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat de digitale werkwijze steeds beter werkt en inmiddels ook zijn vruchten afwerpt.

#### *Vraag 4*

Op blz. 52 lees ik dat er aardig is overgehouden op veilig thuis, terwijl dit volgens andere bronnen juist uit de hand aan het lopen was. Moet ik hieruit afleiden dat iedereen doorverwezen is en de echte kosten pas daarna gaan oplopen?

#### **Antwoord:**

Het voordeel op het programma Veilig Thuis heeft over 2020 € 1.109.900 bedragen. De verklaring hiervoor is gelegen in lagere salariskosten omdat loonkosten waren geraamd in eindschaal en in de praktijk mensen zijn aangenomen die aan het begin van de salarisschaal worden betaald. Tevens hebben vacatures ten gevolge van de pandemie langer open gestaan. Aangezien duurzame versterking later plaats gaat vinden dan verwacht, is een groot deel van dit voordeel in de personeelskosten van tijdelijke aard.

Een incidenteel voordeel is gerealiseerd door het deels vrijvallen van een ingestelde bestemmingsreserve, die was gevormd om het effect van het omzetten van de CAO op te kunnen vangen.

De werkvoorraad kent een schommelend karakter en worden sterk beïnvloed door de huidige coronacrisis. Voor nu is de werkvoorraad onder controle, maar er kan nog geen uitspraak worden gedaan over hoe de situatie na de coronacrisis eruit gaat zien.

#### *Vraag 5*

In het accountantsverslag constateren zij dat er voor 762 K foute aanbestedingen over 7 bedrijven gedaan zijn. Hoe zit dat? Bovendien zijn 3 van deze bedrijven automatiseringsbedrijven. Hoeveel hebben ze er nodig?

#### **Antwoord**

Het gaat niet om foute aanbestedingen maar om contracten die te lang zijn doorgelopen voordat een nieuwe aanbesteding was afgerond of om overschrijdingen op de oorspronkelijke ramingswaarde.

De diversiteit van de VRK maakt dat er gebruik wordt gemaakt van een verscheidenheid aan systemen en softwarepakketten, wat maakt dat er overeenkomsten zijn met verschillende ICT bedrijven.

#### *Vraag 6*

Als laatste punt, vinden wij dat er nagenoeg geen aandacht is voor de energietransitie (waar andere veiligheid regio's dat wel hebben). Denk daarbij aan gezondheid, (brand)veiligheid vanwege solar panelen, windmolens (geluid, slagschaduw, protocol redding op hoogte) en andere energiebronnen zoals waterstof. Kunnen wij hier nog een nadere toelichting op krijgen?

**Antwoord:** programmabegroting en jaarverslag zijn niet de plek voor inhoudelijke toelichting op de vele aspecten die te maken hebben met de energietransitie (en klimaatverandering). GGD Kennemerland en Brandweer Kennemerland zijn hier wel volop mee bezig. In overleg met de griffie van Heemstede wordt graag overlegd over een ander moment om – indien gewenst - de raad van Heemstede hierover te informeren.