

Notulen vergadering ondernemingsraad

Datum: 14 april 2021 (via Teams)

Aanwezig: J. Beucken (voorzitter), R. Bruinen, H. Pappers, P. Hanssen, W. Meessen, J. v. Bilsen, D. Kelleter, E. van Hoef, S. Gijsen, R. Molin, Th. Speetjens en M. Boymans (ambtelijk secretaris)

Afwezig: M. Stassen, B. Pepels, R. Pallada en D. Berghs

1. Opening

De voorzitter heet de aanwezigen welkom en deelt mede dat er op 9 april een Teams-bijeenkomst is gehouden met Angelique van de Velde inzake het koersdocument in het kader van "Blik op de Toekomst". Zij heeft hierin aangegeven om de ondernemingsraad te begeleiden en te ondersteunen in de participatie op dit onderwerp. Om e.e.a. in goede banen te leiden is er in eerste instantie een kort kennismakingsgesprek gepland met de WOR bestuurder op 21 april 2021.

Verder zal er op 17 mei 2021 om 18.00 uur een vergadering van de ondernemingsraad worden ingelast, waaraan zowel Angelique v.d. Velde als ook een medewerker van het team Kaderstelling zullen deelnemen. In deze vergadering zal zij de gezamenlijke ondernemingsraad meenemen in het te volgen traject.

Aangezien het hier weer een ingelaste vergadering betreft, wordt voorgesteld om de bijeenkomst van **12 mei te laten vervallen**, aangezien de volgende OR vergadering weer gepland staat voor 26 mei.

2. Vaststellen/wijzigen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2.1 Medezeggenschap in de VRZL

De voorzitter geeft een toelichting op het document dat de interne werkwijze van de ondernemingsraad beschrijft en de gedragscode die we met elkaar afspreken. De opzet van dit stuk is reeds meerdere malen mondeling aangekondigd en toegelicht. De ondernemingsraad kan zich hierin vinden en hiermee wordt deze werkwijze vastgesteld.

De bij de interne werkwijze gevoegde bijlage (postrouting) wordt nog gefinetuned en zal als administratieve procedure aan het directieoverleg ter vaststelling worden voorgelegd. Om een compleet beeld te geven van de toekomstige werkwijze rondom de behandeling van in- en uitgaande brieven is deze reeds ter informatie als bijlage toegevoegd.

3. Notulen

3.1 Vaststellen notulen OR vergadering d.d. 31 maart 2021

De notulen worden ongewijzigd vastgesteld, met dien verstande dat onder agendapunt 6.1 geen melding is gemaakt van de uitbreiding met 1 fte.

3.2 Ter kennisname: notulen OV vergadering d.d. 17 maart 2021

Onder verwijzing naar agendapunt 4.1 “blik op de toekomst” merkt de voorzitter op dat er ook een vervolgtraject is gepland met het Dagelijks Bestuur, de medewerker van het team Kaderstelling en de Directie om samen met Angelique v.d. Velde e.e.a. verder uit te diepen. Dit alles weer vanuit het feit dat men elkaar vroegtijdig wil informeren en zonder mandaat.

Op de vraag wat de rol dan wel de inbreng van de medewerker van het team Kaderstelling in dit traject is wordt door de voorzitter geantwoord dat hij slechts als adviseur hierbij is gevraagd. Hij heeft geen mandaat en zal ook niet deelnemen aan de reguliere OR-vergaderingen. Zijn meerwaarde ligt in zijn bestuurlijke achtergrond en het feit dat hij deel uitmaakt van het GO. Er wordt aangegeven dat er naar de OR wel in gewone duidelijke taal gesproken moet worden en niet alleen politiek correct taalgebruik gebezigd wordt waardoor mensen het niet helemaal kunnen volgen.

Er dienen nog uitnodigingen en de bijbehorende afspraken gemaakt te worden voor het vervolg van dit traject.

3.3 Actiepuntenlijst

Deze wordt voor kennisgeving aangenomen.

4. Mededelingen/voortgang

4.0 Reactie WOR-bestuurder op verdiepingsvragen OR m.b.t. de legionellabeheersplannen

De voorzitter van de cie. VGWM betreurt dat deze werkwijze is gevolgd. Alle gegevens worden weer opnieuw opgevraagd en dan wordt er bekeken wat de gemeenten gaan doen. Hier hadden tijd en geld gespaard kunnen worden. De commissie bereidt een korte reactie voor.

4.1 Ter kennisname: ontvangen definitieve besluiten

Er zijn geen definitieve besluiten ontvangen.

4.2 Terugkoppeling uit het transitieteam

Er is gesproken over de aankomende versoepelingen m.b.t. COVID19 die bij nader inzien op dit moment nog niet doorgaan. Er is dus niets te melden.

Vraag 1: Is er gesproken over de oefenstructuur tot aan de zomerperiode?

Nee dit onderwerp is in het laatste overleg niet behandeld.

Vraag 2: Hoe zit het met vrijwillig zelf testen?

Men kan via de organisatie zich laten testen bij een commercieel testpunt. Kosten zijn niet interessant. De BRWZL gaat deze zelftestkits niet zelf aanschaffen.

Vraag 3: Kunnen we de indeling van de oefenploegen zoals die nu zijn samengesteld handhaven tot na de zomer? Is dit uitgesproken want op sommige posten is dit wel gecommuniceerd?

Daar is geen duidelijkheid over. Vragen en opmerkingen daarover gaarne via de commissie doorsturen naar de vertegenwoordiger van de ondernemingsraad in het transitieteam.

4.3 Terugkoppeling vanuit projectgroep procesoptimalisatie P&O

Er zijn geen nieuwe ontwikkelingen te melden, waarmee hetgeen in het verslag van 31 maart 2021 genotuleerd staat nog “up to date” is.

4.4 Terugkoppeling loopbaanbalie

Zie de verslaglegging onder agendapunt 7.1.

5. Stukken ter info

5.1 Uitwerkingsbesluit Mandaten

Er heerst onduidelijkheid over de laatste stand van zaken met betrekking tot de behandeling van dit stuk in de cie. PIOF. De voorzitter verzoekt met klem om dit op te pakken en af te handelen.

5.2 Jaarverslag vertrouwenspersoon 2020

Vanuit de cie. VGWM is er overleg geweest met de betreffende functionarissen. Dit overleg was zeer zinvol en heeft geleid tot een goede uitleg en een helder beeld bij de stukken.

Er waren twee zaken die eruit sprongen en die ook terugkomen in de verzuimrapportage nl. Hart- en vaatziekten en psychische klachten.

Overigens wordt het jaarverslag voor kennisgeving aangenomen.

5.3 Werving Piket OVD

De cie. PIOF heeft dit stuk in behandeling. Opgemerkt wordt dat de stelling dat er tot 31.12.2025 geen geschikte kandidaten zijn voor OVD bij de beroeps wel heel vreemd wordt gevonden. Men staat op het standpunt dat men hiermee het eigen personeel wel erg tekort doet. Men verwacht toch ook dat hier in het kader van het 2^e loopbaanbeleid kansen gecreëerd worden voor het eigen personeel.

De bij dit agenda gevoegde concept-brief richting de WOR-bestuurder die is opgesteld conform het pré-advies van de cie. PIOF wordt akkoord bevonden en kan worden verzonden. Vervolgens wordt de reactie van de WOR-bestuurder afgewacht.

5.4 Verlenging tijdelijke attentieregeling

De commissie PIOF heeft het stuk behandeld en heeft geen opmerkingen. Zodoende wordt het voor kennisgeving aangenomen.

5.5 Verlenging pilot Active Living

Dit stuk wordt voor kennisgeving aangenomen.

5.6 Verzuimrapportage VRZL 2020

Over twee weken is er een afspraak gepland met de betreffende functionarissen. Mochten er vanuit de ondernemingsraad nog reacties c.q. vragen zijn wordt verzocht deze aan de cie. VGWM kenbaar te maken. In principe zijn hier ook de eerder genoemde aandachtspunten nl: hart- en vaatziekten en psychische klachten.

6. Stand van zaken adviesaanvragen

6.1 Doorontwikkeling MFP

Opgemerkt wordt dat het lijkt alsof het traject reeds is uitgestippeld.

Vervolgens worden de twee knelpunten toegelicht:

- a. Gebrek aan leidinggevende capaciteit voor de MFP-ers en dan met name voor personele zaken. Er is thans sprake van 1 leidinggevende op 24 personeelsleden.
- b. Sinds de start van de MFP is vakbekwaam blijven een aandachtspunt; er is geen lijn in de registratie van oefeningen omdat elke kazerne het anders doet.

Er wordt benadrukt dat er behoefte is aan "koude" leidinggevende capaciteit in dagdienst die dan ook in staat is om overdag naar een andere kazerne te kunnen gaan.

Het stuk is ingediend via de lijn: BO – DO – OR. Het beschrijft vier varianten met een voorgestelde voorkeur. Het is reeds ingediend in sept 2020 en puur geschreven voor het oplossen van deze knelpunten.

Er volgt wat discussie met meerdere opmerkingen:

- MFP is vakbekwaam alleen specialismen niet op orde. Graag overleg met directie
- Onderschreven wordt dat de geoefendheid van de specialismen zwaar onder de maat is zowel bij de manschappen als de MFP.
- Invoeren oefenpaspoort: een gesprek met de directie zou er eerst moeten komen want er zal eerst een hoop geregeld moeten worden voordat men hiermee aan de slag kan. De OR dient een advies te geven en daarna kan de directie pas een besluit nemen. Wanneer de geoefendheid op peil is kan men een oordeel vellen.
- Hoe zit het met de consequenties van het niet voldoende geoefend zijn als gevolg van de registratie in AG5. Is er een oefenschema voor de specialismen? Overleg met directie.
- Men dient wel in de gaten te houden dat opleiden en oefenen wezenlijk van elkaar verschillen. "Vakbekwaam worden" is over het algemeen goed geregeld "Vakbekwaam blijven" niet (bij de MFP). Het CVV verleent weinig tot geen medewerking hieraan. Deze opmerkingen en vragen dienen niet hier gesteld te worden maar bij het CVV.
- Oefenen gebeurt op de kazernes. Oefenpaspoort is fijn en kan een oplossing bieden maar eerst moet men de zaken met opleiden op orde brengen.
- Met betrekking tot de diversiteit in aanpak binnen de kazernes zou er een signaal richting de WOR-bestuurder moeten afgegeven en dienen de kazernechefs de opdracht te krijgen om het oefenen eenduidig te regelen. Dit zou geen keuze moeten zijn maar een plicht.

Er ontspint zich vervolgens een brede discussie. Enerzijds is men van mening dat er niet alleen naar de randzaken gekeken moet worden maar ook naar de eerste hulpvraag, namelijk om voor de 24 MFP-ers snel iets te regelen in de zin van de extra fte.

Er wordt besloten om een aparte werkgroep samen te stellen die de vraagstelling gaat formuleren; hierin hebben namens de ondernemingsraad zitting de heren Meessen, v. Bilsen, van Hoef en Pappers. Vervolgens zal worden verzocht om deelname van E. Ubachs en E. Wagemans omdat die laatste ook eindverantwoordelijk is.

De voorzitter verzoekt de werkgroep om een terugkoppeling voor de volgende Overlegvergadering (28 april 2021). De bij de agenda gevoegde concept-brief zal in afwachting van de uitkomst van de werkgroep niet verzonden worden.

7. Stand van zaken instemmingsverzoeken

7.1 Update 2^e loopbaanbeleid

Door de werkgroep is het beleidsstuk bestudeerd en dit heeft geleid tot een eerste advies. Dit advies zal met het hoofd P&O worden besproken. Afsproken wordt dat dit advies aan de leden van de ondernemingsraad ter beschikking zal worden gesteld. Het niet-OR-lid zal tijdens de behandelperiode van dit stuk beschikbaar blijven voor de ondernemingsraad.

7.2 RI&E Centrum voor Vakmanschap

Door de cie. VGWM is dit stuk bestudeerd en behandeld. In principe was het een goed stuk alleen werd er een vraagteken geplaatst bij enkele in het stuk genoemde data. Hierover heeft reeds overleg plaatsgevonden. De cie. VGWM zal een concept-instemmingsbrief maken.

8. Communicatie

De plv. secretaris is nog steeds bezig met het opstellen van het jaarverslag 2020 van de ondernemingsraad en vraagt nog eens naar de stand van zaken rondom het voorwoord. Overigens wordt medegedeeld dat er zo spoedig mogelijk afspraken zullen worden gemaakt om vervolg te geven aan datgene wat in de notitie is verwoord.

9. Rondvraag

In dit kader maakt de voorzitter nog melding van het werkbelevingsonderzoek zoals dat door het team P&O zal worden geëntameerd. Dit werkbelevingsonderzoek maakt deel uit van het spoorboekje. Er moet nog een besluit worden genomen over welk bedrijf het onderzoek gaat uitvoeren. Van de zijde van de ondernemingsraad zijn maatwerkvragen richting de teamleider P&O gestuurd. Dit zijn enerzijds vragen die voortkomen uit de resultaten van het werkbelevingsonderzoek dat door de ondernemingsraad is doorgevoerd in 2017 en anderzijds worden het vragen die met name betrekking hebben op niet alleen de fysieke maar ook de mentale veiligheid van de medewerkers. Bovendien is aangegeven dat zowel werkgever en werknemer zich conformeren aan de resultaten van het onderzoek en hier verdere uitvoering aan geven. Van de zijde van de ondernemingsraad wordt gesteld dat het belangrijk is dat nu de mens centraal staat. Een andere opmerking is dat het van belang is dat in de vraagstelling duidelijk wordt omschreven of deze repressief of niet-repressief benaderd moet worden, omdat tot verschillende antwoorden kan leiden. Door een vertegenwoordiging van de ondernemingsraad zal er nadrukkelijk naar de vragen worden gekeken en of die ook in de lijn van de vragen van de ondernemingsraad liggen.

Overigens wordt nog het OR-reglement naar voren gebracht. Bij de start van deze ondernemingsraad is afgesproken dat het reglement opnieuw tegen het licht zal worden gehouden, waarbij wordt opgemerkt dat men toch al een jaar verder is. De voorzitter nodigt iedereen uit om eventuele opmerkingen/toevoegingen/gewenste wijzigingen etc. aan de ambtelijk secretaris door te geven, zodat deze geclusterd worden en bespreekbaar kunnen worden gemaakt. Bij geen reactie wordt ervan uitgegaan dat het reglement geen wijziging behoeft en de meerderheid van de ondernemingsraad met deze versie kan instemmen.

10. Sluiting

Niets meer aan de orde zijnde sluit de voorzitter de vergadering en dankt de aanwezigen voor hun inbreng.