

Notulen Overlegvergadering ondernemingsraad

Datum: 3 november 2021 (fysiek in de kazerne Sittard-West en via Teams)

Aanwezig: J. Beucken (voorzitter), L. Houben (Commandant Brandweer), M. Weijts, H. Pappers, S. Gijssen, W. Meessen, D. Kelleter, E. v. Hoef, Th. Speetjens, R. Pallada en M. Boymans (ambtelijk secretaris)

Afwezig: F. Klaassen (WOR-bestuurder), E. Bougie (ambtelijk secretaris WOR-bestuurder), B. Pepels, R. Bruinen, W. Plug, P. Hanssen, D. Berghs, R. Molin en J. v. Bilsen

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom. Hij deelt overigens mede dat de procedure t.b.v. de opvolging van de ambtelijk secretaris van de OR inmiddels in gang is gezet.

2. Vaststellen / wijzigen agenda

Het CvV zal als agendapunt worden toegevoegd. Overigens wordt de agenda vastgesteld.

3. Vaststellen notulen

3.1 Vaststellen notulen overlegvergadering van 29 september 2021

Met betrekking tot agendapunt 5.5 Taakdifferentiatie, merkt de commandant op dat opmerking “alleen werken met beroepsmedewerkers is niet haalbaar” uit deze context weggelaten zou moeten worden. Vervolgens merkt hij op dat overwerk in het kader van herbezetting wordt opgepakt en teruggekoppeld gaat worden richting de ondernemingsraad.

Met betrekking tot de passage rondom het vertrek van dhr. v. Maenen merkt het hoofd P&O op dat er geen sprake is van een opvolger maar van een vervanger.

Met inachtneming van deze opmerkingen worden de notulen vastgesteld.

3.2 Actiepuntenlijst

De commandant merkt op dat nr. 19 Taakdifferentiatie van de lijst af kan. Behoeft verdere monitoring. M.b.t. het uitwerkingsbesluit mandaten geeft de commandant aan dat er binnenkort een gesprek komt met de kazernechefs, waarna een reactie richting de ondernemingsraad kan worden verwacht.

4. Mededelingen/voortgang

Het hoofd P&O deelt in het kader van het medewerkersbelevingsonderzoek mede dat er deze week een bericht op VIP verschijnt m.b.t. tot het landelijk belevingsonderzoek. Deelname aan dit onderzoek is niet verplicht. Zij zal aan Communicatie mededelen dat ook op de vakmanschapsapp te laten zetten. Het is van belang dat ook op de OR site wordt aangegeven dat deelname aan dit onderzoek belangrijk is omdat dit aanleiding geeft tot het bepalen van het landelijk beleid. Hier rollen namelijk 25

rapportages uit (één voor elke Veiligheidsregio). Aangezien de vakmanschapsapp lastig te bereiken is zal de voorzitter van de OR contact opnemen met de functioneel beheerder. De OR pleit ook voor berichtgeving in AG-5. Dit zal het Hoofd P&O oppakken.

4.0.a Vergaderschema 2022

Het vergaderschema wordt akkoord bevonden en is als zodanig vastgesteld.

4.0.b Tweedaagse training OR met A. v.d. Velde

De voorzitter verwijst naar de training die op 4 en 5 november zal plaatsvinden in Hotel Derlon te Maastricht. De directie zal deelnemen aan het diner op 4 november.

4.1 Ter kennisname: ontvangen definitieve besluiten

Er zijn geen definitieve besluiten ontvangen.

5. Stukken ter info

5.1 Formatieoverzicht

Het ontvangen formatieoverzicht is thans in behandeling bij de cie. PIOF en hierop zal worden terug gekomen.

5.2 A3-methodiek

Door dhr. P. Winkens is in de vergadering van de ondernemingsraad, voorafgaande aan dit overleg een presentatie gegeven. Het verzoek van de ondernemingsraad om dit traject te kunnen monitoren is door hem meegenomen. De commandant merkt op dat het systeem top-down werkt en dat de punten die boven aankomen vanuit de organisatie (dus vanuit de "bottom") komen. De ondernemingsraad verzoekt om het meetbaar te maken zodat de ondernemingsraad hierin kan meegenomen worden en ook kan monitoren. De commandant geeft aan dat b.v. de maraps die uit de P&C cyclus komen bij de ondernemingsraad terecht zullen komen. Vanuit de ondernemingsraad wordt wel gewaarschuwd voor de extra werkdruk die hieruit gaat voortkomen. De commandant geeft aan dat hier, mede in het kader van het werkbelevingsonderzoek, aandacht voor is. Overigens is het voor kennisgeving aangenomen.

5.3 Inventarisaties en opties voor oefenen

Door de ondernemingsraad is een reactie gestuurd op de brief. De commandant merkt op dat de uitwerking van datgene wat is opgehaald nog moet plaatsvinden. Het plan van aanpak met de tijdlijn zal nog terugkomen richting de ondernemingsraad.

5.4 Reactie WOR-bestuurder op brief OR m.b.t. verzuimrapportage 2020

De ondernemingsraad heeft geoordeeld de beantwoording tevredenstellend te vinden, waarmee de verzuimrapportage voor kennisgeving is aangenomen. Bij nadere vragen kan contact worden opgenomen met mevr. J. Henneman aldus het hoofd P&O.

5.5 Reactie WOR-bestuurder op brief OR m.b.t. doorontwikkeling MFP

Het antwoord is door de cie. VGWM als afdoende beoordeeld, waarmee dit onderwerp als afgehandeld wordt beschouwd. Formele bevestiging zal nog plaatsvinden.

6. Stand van zaken adviesaanvragen

6.1 Aanbesteding vervanging MDT-applicatie

De voorzitter benadrukt nogmaals dat er geen aanmerkingen zijn op het gekozen product. De projectgroep heeft goed werk geleverd. De gevoerde procesgang was echter niet juist. De cie. VGWM zal het advies voorbereiden.

7. Stand van zaken instemmingsverzoeken

7.1 Roosterreglement MKB

De cie. PIOF heeft dit stuk in behandeling.

7.2 Update 2^e loopbaanbeleid

M.b.t. het 2^e loopbaanbeleid is inmiddels een gesprek gepland tussen het hoofd P&O, de heer. J.P. Keulen en leden van de ondernemingsraad.

Bovendien zitten hier behalve voor de ondernemingsraad ook raakvlakken aan voor het GO. In dit kader merkt de commandant op dat hij graag zag dat er een nieuwe convenant wordt afgesloten tussen het GO en de ondernemingsraad. Het hoofd P&O merkt op dat het voorbeeld van de oude convenant nog voorhanden is.

In dit kader wordt door de heer Speetjens verwezen naar de wettelijke bevoegdheden die aan beide organen zijn toegekend. Het in elkaars bevoegdheden treden is geen optie.

Overleg tussen het GO en de ondernemingsraad om e.e.a. te verkennen is altijd mogelijk.

De cie. PIOF is bezig met het opstellen van een reactie op het instemmingsverzoek.

7.3 ELO

Vakbekwaamheid neemt het voortouw in het bespreken van de ELO. Een eerste bijeenkomst is gepland voor 17 november. Hier is ook de ondernemingsraad bij uitgenodigd. Het streven is om in Q4 2021 een plan van aanpak te hebben opgesteld, en dat naar verwachting in Q1 2022 een formeel instemmingsverzoek aan de ondernemingsraad kan worden voorgelegd.

8. Rondvraag

De voorzitter van de cie. VGWM merkt op dat hij binnen het CvV het lage slagingspercentage aan de orde heeft gesteld. Hierover heeft een gesprek plaatsgevonden met o.a. de teamleider Vakbekwaamheid. Geconstateerd werd dat het met name bij het aannamebeleid fout gaat omdat de aanname van vrijwilligers op de kazernes geschiedt, zonder dat er goede richtlijnen dan wel randvoorwaarden voor zijn.

Bovendien schort het aan de planning van Vakbekwaam Blijven. Voor de zomervakantie wordt gesteld dat na de vakantie de oefeningen geregeld zijn en dan blijkt na de vakantie dat er geen instructeurs zijn. De vraag is waar gaat het mis? De commandant antwoordt dat de doorlooptijd van het CvV loopt tot eind 2023. Niet alles gaat fout, de beroepsoefendagen zijn goed opgepakt. Bovendien groeit het CvV heel snel en is men bezig met een inhaalslag.

In dit kader vraagt de heer Speetjens zich af wat de landelijke cijfers zijn. Presteert ons CvV zo slecht of zijn de cursisten ondermaats? Bestaat hier vergelijkingsmateriaal? De organisatie moet ook de ruimte krijgen om zaken op te bouwen.

Overigens wordt door de ondernemingsraad aandacht gevraagd voor de leerwerkplekbegeleiders. Vakbekwaam worden is hier belangrijk.

Er wordt onderkend dat iedereen binnen het CvV zijn uiterste best doet. Er zijn wel oplossingen maar de directie moet hier ook in meegenomen worden.

De commandant merkt op dat er zeker stappen zijn gezet op het gebied van vakbekwaamheid. Opleidingen en trainingen zijn gedaan en dit moet uitgerold worden in de organisatie en dat gebeurt thans niet. Dit is een probleem want er zit door dit free-lance systeem een groot afbreukrisico aan,

omdat er te weinig beroepsinstructeurs zijn. Dit betekent dat er een business-case zou moeten komen om te kijken hoe men aan beroepsmatige instructeurs kan komen. Wellicht zit hier een link naar het 2^e loopbaanbeleid. Bovendien heeft ook het team vakbekwaamheid veel last gehad van zowel COVID-19 als van de wateroverlast, waardoor programmaonderdelen geschrapt moesten worden. Denk aan het aanwijzen van de teamleider vakbekwaamheid tot tijdelijk projectleider COVID. Hij geeft aan dat de boodschap helder is maar dat men het team ook niet te kort moet doen.

De commandant zegt toe in ieder geval de volgende opmerkingen c.q. aanbevelingen mee te nemen:

- Aannamebeleid
- Landelijk vergelijk
- Leerwerkbegeleiders aan CvV hangen

Vervolgens deelt de commandant mede dat in het kader van de landelijke ontwikkelingen de Raad van Commandanten ook discussie gaat voeren over het teveel aan regels waar men zich aan dient te houden alleen om zich "in te dekken". Er is een overkill aan opleidingen en overal worden diploma's voor gevraagd.

Overigens merkt de commandant op dat het er weer naar uitziet dat er nieuwe maatregelen komen in het kader van COVID 19, denk aan 50 % thuiswerken en 1 ½ meter afstand. In dit kader kan dat problemen op gaan leveren voor de eedaflegging. Tot op dit moment is er echter geen reden om deze af te zeggen.

Op de vraag van de heer Speetjens of de ventilatie binnen de kazernes de aandacht heeft antwoordt de commandant dat hier in alle beroepskazernes naar is gekeken.

9. Sluiting

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