



**VEILIGHEIDSREGIO**  
Zuid-Limburg

## Notulen Overlegvergadering ondernemingsraad

**Datum:** 8 december 2021 (via Teams)

**Aanwezig:** F. Klaassen (WOR-bestuurder en tevens voorzitter), J. Beucken (voorzitter OR), L. Houben (Commandant Brandweer), M. Weijs (Hoofd P&O), H. Pappers, B. Pepels, P. Hanssen, S. Gijzen, W. Meessen, D. Kelleter, R. Molin, Th. Speetjens, R. Pallada, E. Bougie (ambtelijk secretaris WOR-bestuurder) en M. Boymans (ambtelijk secretaris OR)

**Afwezig:** E. v. Hoef, R. Bruinen, W. Plug, D. Berghs en J. v. Bilsen

### 1. Opening

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom.

### 2. Vaststellen / wijzigen agenda

De bestuurlijke dialoog en risicobeheersing zullen als agendapunten worden toegevoegd. Overigens wordt de agenda vastgesteld.

#### 2.1 Terugkoppeling overleg met A. v.d. Velde

De voorzitter memoreert het overleg dat samen met de ambtelijk secretaris WOR-bestuurder en een afvaardiging van het DB van de OR gevoerd is met A. v.d. Velde met betrekking tot de organisatieontwikkeling. Hij geeft aan dat dit overleg ertoe geleid heeft dat er een positief beeld is ontstaan over de ondersteuning die zij kan bieden aan de OR. De verbindende schakel richting de WOR-bestuurder in deze ligt dan bij de ambtelijk secretaris WOR-bestuurder. Mevr. v.d. Velde zal met een aanbod komen, waarna in gezamenlijkheid de vraagstukken in tijd en tempo worden opgepakt. Mochten er juridische vraagstukken ontstaan zal zij zich van betrokkenheid hierbij onthouden.

#### 2.2 Mededelingen rondom COVID

De commandant geeft aan dat door de landelijke maatregelen het transitieteam genoodzaakt was voor de VRZL ook de maatregelen aan te scherpen. Het aantal contactmomenten wordt zoveel mogelijk teruggebracht, waardoor thuiswerken weer de regel is geworden, tenzij het niet anders kan. Het primaire proces gaat door, echter de oefenmomenten worden terug gebracht. Men is thans doende om te trachten digitale alternatieven te vinden.

#### 2.3 ELO

De voorzitter van de OR deelt mede dat er een 1<sup>e</sup> overleg is geweest. Avante heeft een eerste aanzet gedaan die thans voorligt. Op 15 december is een vervolgoverleg gepland, waarna wordt bezien of het voldoende is om ter instemming richting de Ondernemingsraad te sturen. De volgende stap in het proces is de registratie van vakbekwaamheid.

### **3. Vaststellen notulen**

#### **3.1 Vaststellen notulen overlegvergadering van 3 november 2021**

De notulen worden ongewijzigd vastgesteld.

#### **3.2 Actiepuntenlijst**

De actiepuntenlijst wordt voor kennisgeving aangenomen. De ambtelijk secretaris WOR-bestuurder deelt in dit kader mede dat er nog een aantal brieven richting de ondernemingsraad komen, die echter voor het volgend jaar pas geagendeerd gaan worden.

### **4. Mededelingen/voortgang**

#### **4.1 Ter kennisname: ontvangen definitieve besluiten**

Er zijn geen definitieve besluiten ontvangen.

#### **4.2 Voortgang medewerkersbelevingsonderzoek**

Het hoofd P&O memoreert dat de voorbereiding van het medewerkersbelevingsonderzoek samen met de OR heeft plaats gevonden. Nadat de resultaten bekend waren zijn de teams aan de slag gegaan en zijn er actieplannen opgesteld. Deze zijn besproken met de directie. Besloten is in het directieoverleg om 7 actiepunten, die uit de scan naar voren kwamen, organisatie breed op te gaan pakken. Daarnaast zullen een aantal zaken terug moeten komen via de A3 methodiek.

Vanuit de ondernemingsraad wordt opgemerkt dat er thans eenzijdig besloten is om 7 actiepunten op te pakken. Dit is niet gecommuniceerd met de ondernemingsraad, waardoor deze niet de mogelijkheid heeft gehad om wellicht andere punten aan te dragen.

Het hoofd P&O antwoordt dat de resultaten op hoofdlijnen wel richting de werkgroep zijn teruggekoppeld maar niet de verdere bepaling.

Gelet op het feit dat verzuimd is om met de ondernemingsraad te overleggen aangaande de 7 actiepunten zegt het hoofd P&O toe om te bezien wat hier nog aan gedaan kan worden. Zij wil, indien hier nog de ruimte voor is, gezamenlijk optrekken echter geeft wel aan graag voor de kerst richting de organisatie te willen communiceren.

De voorzitter bevestigt de afspraak om dit nog verder af te stemmen.

### **5. Stukken ter info**

#### **5.1 Aanbesteding accountant**

De voorzitter licht in het kort de keuze voor RSM accountants toe. Overigens voor kennisgeving aangenomen.

#### **5.2 1<sup>e</sup> halfjaarrapportage 2021**

Voor kennisgeving aangenomen.

#### **5.3 Begroting VRZL 2022**

Voor kennisgeving aangenomen.

#### **5.4 Jaarstukken VRZL 2020**

Voor kennisgeving aangenomen.

Met betrekking tot de agendapunten **5.2**, **5.3** en **5.4** wordt opgemerkt dat er contact is geweest met de controller dhr. Thain. Eerder geplande afspraken zijn niet door gegaan. De afspraak met de controller is dat er, indien er vragen zijn, deze op schrift zullen worden gesteld, en naar hem gestuurd worden.

Hij zal deze dan beantwoorden. Vervolgens zullen er voor 2022 nieuwe kwartaalgesprekken worden gepland tussen de controller en de voorzitter cie. VGWM, voorzitter PIOF en de plv. voorzitter OR.

## **5.5 Veiligheidsrapportage 1<sup>e</sup> halfjaar 2021**

Dhr. Speetjens merkt op dat de veiligheidsrapportage door de cie. VGWM is behandeld. Gebleken is dat er nog afspraken openstaan uit het verleden. De cie. VGWM zal de opmerkingen in een brief richting de WOR-bestuurder verwoorden. Overigens wordt de vraag gesteld wat de VRZL doet aan proactief beleid, gelet op de conclusie t.a.v. ongevallen en onveilige situaties dat het aantal ongevallen tijdens de uitruk waarschijnlijk zal toenemen.

## **6. Stand van zaken adviesaanvragen**

### **6.1 Aanbesteding vervanging MDT-applicatie**

Bij brief van 22 november 2021 heeft de ondernemingsraad positief geadviseerd op het gevraagde advies, maar heeft opmerkingen geplaatst bij het gevolgde proces.

## **7. Stand van zaken instemmingsverzoeken**

### **7.1 Roosterreglement MKB**

Bij brief van 24 november 2021 heeft de ondernemingsraad aangegeven nog geen instemming te kunnen verlenen omdat men in afwachting is van de pauzeregeling. Zodra deze beschikbaar is zal er integraal op beide stukken gereageerd gaan worden. De commandant merkt op dat de pauzeregeling inmiddels in het Directieoverleg behandeld is en dat deze richting de ondernemingsraad komt. Vervolgens wordt opgemerkt dat de cie. PIOF de Meldkamer heeft bezocht om zich een beeld te kunnen vormen. Gelet op het feit dat ook de medewerkers tevreden waren zal de OR hier geen bezwaar tegen hebben. De commandant merkt op de medewerkers van de Meldkamer afhankelijk zijn van de instemming van de ondernemingsraad, alvorens e.e.a. in werking wordt gesteld.

De ambtelijk secretaris WOR-bestuurder merkt op dat de pauzeregeling zo spoedig mogelijk richting de ondernemingsraad komt, echter wijst erop dat i.v.m. de dossiervorming op beide stukken separaat gereageerd zou moeten worden.

Hierop antwoordt de voorzitter van de ondernemingsraad dat dit geen probleem zal zijn.

### **7.2 Update 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid**

Bij brief van 29 november 2021 heeft de ondernemingsraad een handreiking gedaan, maar geen instemming verleend. Thans zit men met het Georganiseerd Overleg aan tafel. De ondernemingsraad wil wel meedenken over arbeidsvoorwaarden maar neemt hier nadrukkelijk geen positie in in.

Het Hoofd P&O merkt in deze op dat een reactie op de brief zal worden geformuleerd en hoopt hier in het begin van 2022 verder mee te kunnen gaan.

De ondernemingsraad vraagt zich af of in de CAO onderhandelingen rondom de VRZL het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid ook een thema is. De commandant merkt op dat hieromtrent er veel onduidelijkheden zijn. Sinds 2006 kennen we het 20-jarig beleid. Inmiddels hebben we een nieuwe werkgeversvereniging. Het onderzoek dat door de Universiteit Maastricht wordt uitgevoerd aangaande dat 20-jarigen beleid duurt 4 jaar en loopt tot 2024, in 2026 moeten de eersten reeds de dienst verlaten. In januari 2022 komt de paritaire commissie (die valt onder de werkgeversvereniging) samen, waarin wordt bekeken wat men met de bonden gaat bespreken. Het is uiteraard niet duidelijk wat hier de uitkomst van is. De commandant deelt mede dat wat er nu in de CAR/UWO staat ook in onze CAO komt, aangevuld met bestaande lokale uitvoeringsregelingen. Hij verwacht niet dat er binnen een paar jaar een landelijk uitvoeringsbeleid is op 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid.

### 7.3 Brandweerbijeenkomsten

In het kader van dit agendapunt ontspint zich een discussie over het feit dat volgens o.a. dhr. Speetjens personeelsdossiers niet op orde zijn. Medewerkers worden herhaaldelijk verzocht om bewijzen aan te leveren. Naar zijn mening ligt bewijslast niet alleen bij de medewerker maar heeft ook de organisatie hier een taak in. In dit kader vraagt hij zich af of de stukken van vóór 2009 nog in beeld zijn bij de organisatie. Het hoofd P&O merkt op dat zij geen signalen heeft ontvangen van hiaten in personeelsdossiers, echter in het verleden bleven sommige dossiers wel bij gemeenten. Zij verzoekt wel om geïnformeerd te worden indien er sprake is van hiaten.

De voorzitter merkt op dat er afgedwaald wordt en vraagt aandacht voor het opgevoerde agendapunt. De commandant licht toe dat het hier gaat om de wijziging. We komen van Brandweer Zuid Limburg en zijn thans VRZL. Dit betekent dat b.v. een medewerker P&O geen brandweerbijeenkomst kan vieren. Het gaat erom scheefgroei te voorkomen tussen brandweerbijeenkomsten en overige teams.

De voorzitter stelt voor dat de vragen aangaande brandweerbijeenkomsten op schrift worden gesteld en dat de eerder benoemde signalen separaat worden aangekaart.

### 8. Rondvraag

De voorzitter kaart thans de extra agendapunten aan.

Met betrekking tot de **bestuurlijke dialoog** deelt de commandant mede dat we de term taakdifferentiatie voorlopig kunnen vergeten omdat er thans alleen nog sprake is van de uitwerking van bouwsteen 1. Deze betreft consignering en kazernering. Consignering is geen optie voor de vrijwilligers en voor kazernering zal men naar een parttime aanstelling moeten. E.e.a. wordt landelijk uitgezocht en in Q1 komt er een plan van aanpak. Dit zal worden voorgelegd aan professoren om het te laten toetsen en te bezien of het voldoet aan de Europese deeltijdrichtlijn. Op de desbetreffende vraag deelt de commandant mede dat de vrijwilliger geen beroepstaken mag uitvoeren op het gebied van consignering en kazernering. Dit mag niet vermengd worden, anders moet het een part-time aanstelling worden.

Op de vraag waarom VRLN vanaf januari 2022 geen gekazerneerde vrijwilliger meer heeft, terwijl er in Q1 een plan van aanpak komt, merkt de commandant op dat hij hier niet van op de hoogte is. Wij volgen in deze de ontwikkelingen op landelijk niveau.

De voorzitter onderstreept dat de Europese regelgeving een bom legt onder de vrijwilliger en dat er nu een constructie bedacht moet worden om de vrijwilligheid te behouden, maar vindt het inderdaad bevreemdend dat VRLN hier een eigen weg in gaat.

De commandant merkt op dat thans landelijk de belangen van beroeps en vrijwilliger goed worden onderzocht. Dit dient op een degelijke manier te geschieden en hij neemt hier ook deel aan. In dit kader wordt nogmaals bevestigd dat de VRZL zich houdt aan de landelijke wet- en regelgeving.

Vervolgens merkt de commandant op dat **risicobeheersing** thans het centrale thema was in de bestuurlijke dialoog omdat de omgevingswet primair een taak is voor de gemeenten.

Tijdens de gesprekken werd o.a. opgehaald dat:

- a. de gemeente zich mede verantwoordelijk voelt voor de brandveiligheid in de gemeenten en
- b. de veiligheidsketen belangrijk is, waarin een belangrijke rol voor de brandweer is weggelegd.

Bij het opstellen van een integraal veiligheidsplan in een gemeente is het brandweer risicoprofiel leidend, echter het beleid zal niet regelgericht maar risicogericht zijn. Hierin speelt de brandweer een rol. Elke gemeente stelt in dit kader ook een omgevingsplan op. In het jaarlijks gesprek met de gemeenten zal ook het provinciaal risicoprofiel worden meegenomen.

Nadat de visie op risicobeheersing bestuurlijk is vastgesteld zal het naar de gemeenten gaan. De ondernemingsraad vraagt met klem om ook de ambtelijke organisatie hierin mee te nemen en het niet bij de bestuurders te laten. Op de vraag of e.e.a. binnen het budget past antwoordt de commandant de huidige financiële middelen als uitgangspunt dienen.

#### **Vervolg van de rondvraag.**

Vanuit de ondernemingsraad wordt de vraag gesteld hoe het mogelijk is dat een piketvoertuig buiten dienst wordt gezet. De commandant antwoordt dat naar zijn mening dit "bedrijfsvoering" betreft en merkt aanvullend op dat er incidenteel problemen zijn op het gebied van de invulling van piketten als gevolg van langdurige zieken. Hij geeft aan dat alle piketfunctionarissen zich tot het uiterste in zetten om in deze moeilijke tijd de piketten gevuld te hebben. De hierop volgende pittige discussie wordt door de voorzitter beëindigd en hij concludeert dat iedereen zijn best doet om alles aan het draaien te houden. De problematiek is bekend. De voorzitter van de OR spreekt de hoop uit dat er snel een oplossing rondom de piketten wordt gevonden.

De voorzitter OR vraagt naar de stand van zaken rondom de kleding. De commandant heeft aangegeven dat we als VRZL een andere kwaliteit verwachten, dan die nu wordt aangeboden en dat de kosten erg hoog zijn. Hij spreekt de hoop uit dat ook andere Veiligheidsregio's zich hiervoor inzetten.

#### **9. Sluiting**

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