

## VERSLAG ARTIKEL 24 OVERLEG

<b>Datum</b>	5 april 2023
<b>Tijd</b>	14:30 – 16:30
<b>Locatie</b>	Van der Valk Stein-Urmond
<b>Voorzitter</b>	L. Houben
<b>Notulist</b>	E. Bougie
<b>Deelnemers</b>	L. Houben (WOR-bestuurder), P. Winkens (manager BV/C&R), M. Weijts (teamleider P&O), R. Pallada, D. Kelleter, J. Beucken, H. Pappers, R. Thewessen, P. Hanssen, W. Meessen, Th. Speetjens, E. Bougie (AS WOR-bestuurder)

### 1. Opening/mededelingen

De WOR-bestuurder opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom.

Na het welkomstwoord meldt de WOR-bestuurder dat de leden van het dagelijks bestuur (DB) VRZL helaas verhinderd waren. De leden van het DB VRZL hebben in dit kader aangegeven graag meegenomen te worden in de artikel 24-vergadercyclus.

### 2. Terugblik

#### 2.1. Directie/algemeen

##### 2.1.1. P&C cyclus (A3, begroting 2022, MIP)

Aangaande de P&C cyclus geeft de WOR-bestuurder aan dat er afgelopen jaar veel energie is gestoken in het bepalen en implementeren van het huidige beleid; hierover wordt het gesprek tussen de WOR-bestuurder en de manager C&R/BV blijvend gevoerd.

Het meerjarenbeleidsplan (MJB) is een overkoepelend beleidsstuk waar de A3-systematiek/A3-jaarplannen onderdeel van uitmaken. In 2022 is een start gemaakt met de inzet van de A3-jaarplannen. Er mag gesproken worden over een kwaliteitsslag; 2023 zal in het teken staan van een verdere verfijning. Het is uiteindelijk aan de directie om sturing te geven aan de implementatie van de A3-jaarplannen binnen het MJB.

Dhr. Pappers geeft aan dat de A3-jaarplannen door de OR als een abstract concept wordt ervaren. In deze jaarplannen staat niet specifiek benoemd wat dit betekent voor de medewerkers. Binnen de OR bestaat de beleving dat hierdoor onvoldoende inzichtelijk wordt gemaakt wat deze jaarplannen concreet zullen betekenen voor de werkvloer, wat wellicht resulteert in een hogere werkdruk (gerelateerd aan het WBO).

De WOR-bestuurder reageert dat de A3-jaarplannen niet op detailniveau worden gespecificeerd gezien de organisatie andere instrumenten hiervoor gebruikt, namelijk het PvA gerelateerd aan het thema werkdruk van het WBO. De teamleider P&O beaamt dat het thema werkdruk op teamniveau behandeld wordt middels een PvA. Tijdens de

opvolgende teamoverleggen zal tevens aandacht besteed worden aan de aandachtspunten voortkomend uit het WBO (waaronder het thema werkdruk als dit binnen het team een issue is).

In reactie geeft dhr. Pappers aan dat hij het jammer vindt dat deze zaken niet geconcretiseerd worden. Namens de OR wordt met klem de 'angst' benadrukt dat er onvoldoende medewerkers zijn om bepaalde taken uit te voeren. De WOR-bestuurder geeft aan dat een dergelijk signaal alle zorgvuldigheid en aandacht verdient, maar dat de A3-jaarplannen een middel is ter ondersteuning van het proces. De organisatie heeft de keuze gemaakt om andere middelen te gebruiken om op detailniveau het gesprek met medewerkers aan te gaan.

Het meerjareninvesteringsplan (MIP) is recentelijk goedgekeurd door de directie en is ingebracht in de bestuurscyclus.

### **2.1.2. Oekraïne**

Nadat VRZL ruim twee jaar een rol gespeeld heeft in de bestrijding van de COVID-19 pandemie heeft zich een tweede crisis voorgedaan, namelijk de oorlog in Oekraïne. Ook in deze crisis is VRZL op verzoek van het Rijk betrokken.

Naast de opgave om te zorgen voor opvangplekken voor ontheemden uit Oekraïne is er in de loop van 2022 bijstand van VR's gevraagd om ook in opvangplakken voor asielzoekers een rol te vervullen. Aan de gemeenten is aanvullend gevraagd statushouders versneld uit te plaatsen. Gezien de complexiteit van de dossiers en de interactie in deze is de keuze gemaakt om de regie hierop centraal te houden. Het streven is om per 1 juli 2023 de coördinatie van deze dossiers over te dragen aan de provincie/gemeenten, waarbij de VR's geen regiefunctie meer vervullen.

Dhr. Beucken stelt de vraag wie verantwoordelijk is of zijn voor de bijbehorende kosten. De WOR-bestuurder geeft in reactie aan dat alle kosten volledig vergoed worden vanuit het ministerie.

Dhr. Speetjens spreekt zijn verwondering uit over het feit dat dit werkproces bij de VRZL ligt. Deze processen zijn uiteindelijk belegd bij VRZL op verzoek van het Rijk. Hiervoor is een 'dedicated-team' gevormd. Er zijn minimale beperkingen geweest binnen de organisatie, met uitzondering op bijv. de uitrol van visie op Risicobeheersing. Hier zijn weloverwogen keuzes gemaakt om dit proces op een later moment verder in werking te zetten.

### **2.1.3. Stand van zaken faciliteitenregeling en OR-reglement**

Dit onderwerp is ter sprake gekomen bij agendapunt 3.1.1. (verkiezingen OR).

## **2.2. Brandweezorg**

### **2.2.1. Incidentbestrijding**

Binnen de piketten was er sprake van uitval en uitstroom, waarbij de doorstroommogelijkheden uit het bestaande personeelsbestand creativiteit vragen. Op dit gebied zitten uitdagingen welke volgend jaar nader bekeken worden. De WOR-bestuurder geeft aan hierover in gesprek te zijn met andere kolommen van het veiligheidsdomein in Zuid-Limburg.

De implementatie van nieuw materieel heeft enige tijd geduurd door onvoorziene omstandigheden. Op dit moment wordt de juiste koers gevaren en zijn bepaalde stappen genomen om dit weer op te starten. Dhr. Pappers is van mening dat onduidelijkheid ontstaat wie/welke kazerne waarvoor verantwoordelijkheid draagt; niet alleen bij de voertuigen, maar ook qua gereedschappen. De WOR-bestuurder geeft aan dat deze verduidelijking gevonden kan worden bij besluitvorming in de directie-overleggen. Dhr. Pappers antwoordt hierop dat hij een verbinding ziet met Arbo en wil de aanbeveling meegeven om dit verder te exploreren.

Aangaande de piketten stelt dhr. Pappers tevens de vraag wat de ontwikkelingen zijn bij piketdiensten bij de gemeenten. De manager C&R/BV geeft aan dat het zoeken is naar een balans. Op dit moment zijn gesprekken gaande met de gemeente(secretarissen).

### **2.2.2. Meldkamer**

De CaCo functies zijn in 2022 ingesteld. Binnen de meldkamer is enige tijd sprake geweest van verloop; ook dit blijft een uitdaging in de huidige arbeidsmarkt. De teamleider/organisatie is voortdurend bezig om oplossingen te bieden op dit vlak. Een van deze oplossingen is om 1 fte CaCo aan het formatiehuis toe te voegen op basis van de BDUR-middelen. Dit voorstel komt op korte termijn naar de directie ter besluitvorming.

De Meldkamer Brandweer Limburg (MKB) beschikt over een eigen begroting. Wat besluitvorming over de meldkamer enigszins bemoeilijkt is het feit dat twee directeuren/WOR-bestuurders (VRZL en VRLN) een voorstel moeten goedkeuren. Er is wel een kleine marge aan eigen budgetruimte om incidentele, kleinere uitgaven te bekostigen.

Aangaande de mogelijkheid tot het mogelijk vertrek van de ambulancedienst uit de meldkamer stelt dhr. Pappers de vraag of de ruimtes waar de politie en de brandweer gevestigd zijn duurder zullen worden qua huur. De manager BV/C&R antwoordt dat indien het proces daadwerkelijk zo zal verlopen men ervan uit kan gaan dat de kostenverdeling anders zal worden. Indien dit aan de orde komt zal het gesprek over de verdeelsleutel gevoerd moeten worden met de politie.

Er wordt echter getwijfeld aan de wettelijke toepasbaarheid van het vertrek van de ambulancedienst uit de meldkamer, gezien in de wet vastgesteld is dat de ambulancedienst voor multidisciplinaire incidenten aanwezig moet zijn op de meldkamer. Daarnaast is de ervaring dat slechts een hele kleine groep deze wens heeft uitgesproken; landelijk leeft deze wens niet. Vooralsnog zijn er weinig redenen om proactief te anticiperen op deze kleinschalige beweging.

### **2.3. C&R**

De manager BV/C&R verzorgt een inhoudelijke toelichting. Op hoofdlijnen wordt het volgende toegelicht:

- Bij het organisatiefacet crisiscommunicatie is een onderzoek gestart op welke wijze dit onderdeel verbeterd kan worden;
- De aandachts- en verbeterpunten omtrent het Hoogwater zijn geëvalueerd en verwerkt in een nieuw plan;
- Er zijn een aantal GRIP-workshopdagen georganiseerd waarbij enkele thematieken zijn behandeld;
- De GRIP-Atlas is gerealiseerd. In deze atlas worden de locaties van de GRIP-incidenten weergegeven, met daarbij de evaluatie van deze incidenten en welke acties zijn uitgezet naar aanleiding van deze incidenten. De GRIP-Atlas wordt op Zuid-6 niveau uitgezet en geïmplementeerd.

### **2.4. Bedrijfsvoering**

#### **2.4.1. Begroting, jaarrekening**

De werkbegroting van 2023 is goedgekeurd en is breed gecommuniceerd binnen de organisatie. Tijdens de aankomende management-bijeenkomst wordt hier ook bij stilgestaan.

De jaarrekening van 2022 is opgesteld en bijna bestuurlijk afgehecht. Een resultaat van het geheel is dat de organisatie ruim €400.000,- te kort lijkt te komen. Hier zijn echter logische verklaringen voor. Het bestuur bekijkt deze uitkomst samen met de organisatie.

## **3. Vooruitblik**

### **3.1. Directie/algemeen**

#### **3.1.1. Verkiezingen OR**

De WOR-bestuurder ligt toe dat de ontwikkelingen aangaande de organisatie van de verkiezingen lopende zijn. In het kader van stemgerechtigdheid is uitgezocht wat hierin de rol van FLO'ers kan zijn; het advies hierin is dat FLO'ers, zodra zij op non-actief worden gesteld, nog maximaal 24 maanden actieve en passieve medezeggenschapsrechten hebben. Wat hierin wenselijk is wil de WOR-bestuurder graag tijdig bespreken met de OR.

Dhr. Pappers vraagt of er consequenties kunnen voortkomen op het moment dat de OR dit advies opvolgt; specifiek wordt de vraag gesteld of medewerkers dit juridisch kunnen aanvechten. De OR wil het vertrouwen van de achterban niet verliezen. Dhr. Hanssen vindt het belangrijk om te kijken wat de achterban wil in deze kwestie.

De WOR-bestuurder antwoordt dat het belangrijk is om ons gezamenlijke standpunt aan de voorkant vast te leggen en medewerkers in staat te stellen binnen een redelijke termijn bezwaar te maken (via het reglement). Het juridisch advies is om een termijn van maximaal 24 maanden aan te houden.

Dhr. Beucken vult aan dat dit hetzelfde advies betreft als het advies van de advocaat van de OR, dhr. Van der Stege. Waar extra duidelijkheid over is gewenst is in een situatie waarbij een medewerker met FLO gaat tijdens een OR-zittingstermijn. De WOR-bestuurder sluit af dat het onderwerp in zijn geheel besproken wordt tijdens het geplande overleg op 17 april 2023.

### **3.1.2. P&C cyclus (A3, begroting 2023, MIP)**

Bij dit onderwerp wordt door de manager C&R/BV verwezen naar de toelichting bij agendapunt 2.1.1. gezien bij onderdeel 2.1.1. al een perspectief voor het komende (half)jaar wordt geboden.

### **3.1.3. Lustrumfeest**

Op 3 en 10 juni 2023 wordt het eerste lustrumfeest georganiseerd sinds de COVID-19 pandemie. Het feest wordt op twee datums georganiseerd gezien het operationele karakter van de organisatie het niet toelaat dat iedereen aanwezig kan zijn op één datum.

Minimaal één lid van het DB VRZL zal op deze dagen aanwezig zijn om het feest te openen. Hier wordt rekening mee gehouden in de agenda's van de leden.

De vraag wordt gesteld of FLO'ers ook mogen aansluiten bij dit feest. De teamleider P&O pakt deze vraag op en verzorgt een terugkoppeling.

### **3.1.4. Eedaflegging**

De eedafleggingen zijn recentelijk van start gegaan. Ten tijde van dit overleg hebben zes sessies plaatsgevonden. Het wordt ervaren als een dynamisch evenement met een goede opkomst. Slechts drie medewerkers hebben aangegeven de eed niet te willen afleggen; met deze medewerkers wordt het gesprek nog gevoerd.

Dhr. Hanssen stelt de vraag hoe het zit op het moment dat je de eed al hebt afgelegd. De WOR-bestuurder antwoordt dat indien deze medewerkers al eerder de eed binnen VRZL hebben afgelegd, dit niet nogmaals hoeft, mits hier een schriftelijk bewijs van is. Hierbij spreken we echter slechts van een handjevol mensen.

### **3.1.5. Dialoog huisvesting**

Een inhoudelijke toelichting door de WOR-bestuurder volgt. Aangaande de dialoog huisvesting wordt het beeld geschetst dat men eerst grondig te werk is gegaan middels dossieronderzoek. Het streven is om bepaalde kazernes in eigendom te krijgen, waardoor de organisatie uiteindelijk meer eigen regie heeft over die kazernes. De financiële gevolgen hiervan zitten echter niet in de begroting; hierdoor zal het gesprek met het bestuur op de juiste wijze gevoerd moeten worden. Dit traject is lopende en wordt in december 2023 ingebracht bij het bestuur.

Binnen de organisatie zijn er al verschillende constructies qua huisvesting (aantal kazernes al in bezit van VRZL, aantal nog niet). Nieuwbouw komt in principe in eigendom van de VRZL. Afhankelijk van de keuzes die nog gaan volgen kan er een grote impact ontstaan binnen de organisatie. De OR zal op gepaste wijze betrokken worden bij de uitkomst van dit traject.

De manager BV/C&R voegt toe dat een onderdeel van deze discussie tevens is dat de teamleiders bedrijfsvoering hebben uitgesproken graag op één locatie samen te willen komen. Dit jaar zal onderzocht worden welke mogelijkheden hieromtrent zijn.

## **3.2. Brandweezorg**

### **3.2.1. Incidentbestrijding**

Het PvA aangaande het dossier 'verplichtend/niet-verplichtend karakter' is voltooid. Voor de voortgang zijn we echter afhankelijk van twee landelijke ontwikkelingen: de financiering en aanpassing van het ATB/ATW. Dit proces loopt nog niet voortvarend.

Dhr. Pappers vertelt dat de VR Limburg-Noord gestopt is met het inzetten van hybride vrijwilligers. De WOR-bestuurder vraagt dit na en komt hierop terug.

De verduurzaming in materieel bij hybride voertuigen (bij de kleinere auto's) is in ontwikkeling. De laadinfrastructuur zal hier ook op aangepast moeten worden. De keuze om op dit moment niet te kiezen voor elektrische voertuigen is de uitkomst van landelijke samenwerking.

### **3.2.2. Meldkamer**

Landelijk wordt gesproken over de ontheffing van de nachtdiensten. Hierbij wordt verwezen naar de politie en ambulancedienst gezien deze diensten al een soortgelijke regeling hebben. Een gevolg van de invoer van zo'n regeling is dat de onregelmatigheidstoelage (ORT) zal vervallen. Landelijk wordt geïnventariseerd wat dit zal gaan betekenen. Specifiek binnen VRZL hebben medewerkers indirect ook al de keuzemogelijkheid gezien medewerkers zelf hun roosters bepalen. Dit is echter niet in elke meldkamer op deze manier geregeld.

### **3.2.3. Visie op risicobeheersing**

De visie op risicobeheersing is onderdeel van het MJB. Er zijn drie doelen: 1) veilige omgeving, 2) bewustwording, zelfredzaamheid en risicocommunicatie en 3) veilig optreden.

Bijbehorend aan deze visie zijn negen uitgangspunten opgesteld, welke bestuurlijk zijn vastgesteld. Samenvattend kan gesteld worden dat gemeenteraden transparantie en tijdige betrokkenheid vanuit de organisatie mogen verwachten aangaande wat de VRZL wél en níet doet (of niet kan doen). Verduidelijking welke rol de organisatie heeft en op welke manier gemeente(n)(raden) hierin betrokken worden is belangrijk.

### **3.2.4. Bestuurlijke dialoog / MJB**

Het MJB wordt door het bestuur ervaren als een herkenbaar plan. In grote lijnen bevat het plan missie, visie, doelstelling, de ontwikkelingen en ambities voor de komende jaren en wat dit (mogelijk) zal betekenen voor de organisatie.

Het document betreft een beleidsplan. De uitwerking van dit plan zal altijd volgend zijn. De OR wordt conform de WOR meegenomen in deze uitwerking.

### **3.2.5. Uitruk op Maat**

Binnen het kader Uitruk op Maat (UoM) is landelijk vastgesteld dat de minimale bemanning op een TS vier man betreft. Standaard is sprake van zes man op een TS. VRZL mag nu nog uitrukken met drie personen op een tankautospuiter.

VRZL wil zich zo veel mogelijk conformeren aan landelijke richtlijnen; dit zal resulteren in een aanpassing. Ook zullen de landelijke opleidingen hierop worden aangepast.

Dhr. Pappers vraagt of de verwachting is dat er ook minder Brandweerm medewerkers aanwezig zullen zijn op de kazerne. De WOR-bestuurder geeft aan dat hij dit niet verwacht en dat hier momenteel ook geen discussie over gevoerd wordt.

### **3.2.6. PvA bouwsteen 1: verplichtend en niet-verplichtend karakter**

Dit onderwerp is ter sprake gekomen bij agendapunt 3.2.1. (Incidentbestrijding).

### **3.2.7. CvV / Vakbekwaamheid**

Actuele knelpunten binnen het CvV zijn in kaart gebracht. Momenteel is de teamleider Vakbekwaamheid bezig met de invoer van deze verbetervoorstellen, wat zal resulteren in een doorontwikkeling in het CvV. Concreet betekent dit een formatie-uitbreiding bij dit organisatieonderdeel.

Door dhr. Pappers wordt gevraagd of het mogelijk is om de beroepskazernes te voorzien in een formatie-uitbreiding i.p.v. het CvV. Hierop antwoordt de WOR-bestuurder dat er

overwegingen kunnen zijn om bepaalde verantwoordelijkheden inzake vakbekwaamheid bij de beroepskazernes te beleggen, maar dat momenteel niet in deze richting gedacht wordt. De beroepskazernes zijn nu al zelf verantwoordelijke voor het oefenen van specialismen en lokale bekendheid.

Aangaande Kader Blijvende Vakbekwaamheid kan vermeld worden dat dit opnieuw is opgepakt. In Q2 van 2023 kan de OR formele betrokkenheid in de vorm van een nieuw instemmingsverzoek verwachten.

### **3.2.8. Nieuwe werkwijze Oppervlakte Reddingsteam**

Een inhoudelijke toelichting door de WOR-bestuurder volgt. Medewerkers zien dat het werken met de huidige inzetmethode van het Oppervlakte Reddingsteam (ORT) op de Maas beperkingen kent. Momenteel wordt geïnventariseerd of er mogelijkheden zijn om een waterscooter te gebruiken bij incidenten op de Maas.

Een definitief besluit hierover is nog niet opgesteld. In samenwerking met Rijkswaterstaat zal bekeken worden wat de mogelijkheden zijn.

Dhr. Pallada geeft een signaal af dat de betrokken werkgroep onvoldoende meegenomen lijkt te worden binnen dit geheel. De WOR-bestuurder neemt dit signaal mee en komt hierop terug.

### **3.2.9. Blusrobot**

In het kader van verkenning heeft de VRZL een demo verzorgd met een paar blusrobots. Een evaluatie hiervan moet nog plaatsvinden. Het is nu nog onbekend wat hieruit zal voortkomen en op welke manier hier invulling aan gegeven wordt.

## **3.3. C&R**

### **3.3.1. Extra BDUR-middelen (IM/ flex schil/ samenwerking Rijk)**

De manager C&R/BV verzorgt een inhoudelijke toelichting. Er zijn extra BDUR-middelen verstrekt. Deze middelen moeten worden gebruikt om informatiemanagement en crisiscommunicatie te versterken, een flexibele schil in te richten en de samenwerking met het rijk te versterken.

Er wordt op dit moment bekeken hoe de organisatie invulling gaat geven aan deze extra opdrachten. Met de teamleider Incidentbestrijding, de teamleider Kaderstelling en TL'ers BV wordt bekeken hoe de juiste inrichting zal uitzien.

De besteding van deze extra middelen moet uiterlijk in december 2023 gerealiseerd zijn. Daarbij kan er sprake zijn van een forse fte uitbreiding; er zijn een aantal functies waaraan



gedacht wordt. In reactie geeft dhr. Pappers aan dat de OR graag tijdig meegenomen wil worden binnen dit geheel.

### **3.3.2. Provinciaal Risicoprofiel**

Het Provinciaal Risicoprofiel wordt eens per vier jaar vastgesteld en is een bijlage in het MJB. Beiden Veiligheidsregio's (Limburg-Noord en Zuid-Limburg) zijn verantwoordelijk om te komen tot één Provinciaal Risicoprofiel voor de periode 2023 – 2027.

Beiden VR's wensen gezamenlijk te komen tot een dynamisch Risicoprofiel. De uitwerking van dit dynamisch Risicoprofiel zal resulteren in een meer actueel beeld van bekende risico's binnen de provincie.

### **3.3.3. Kwaliteit/ Rode draden analyse/ GRIP-atlas**

Bij dit onderdeel licht de manager BV/C&R toe dat altijd het doel gesteld wordt om met elkaar te leren van incidenten zodat we hier in de toekomst op kunnen anticiperen. Door analyses is afgelopen jaar gebleken dat er relatief veel GRIP-1 incidenten plaats hebben gevonden (gaslekken). Na zo'n constatering wordt gezamenlijk gekeken op welke manier wij als VR hier acties op uitzetten.

Een ander vraagstuk is hoe we in crisissituaties met elkaar omgaan. Het is gebleken dat VRZL strengere eisen stelt rondom de invulling van piketdiensten ten opzichte van andere VR's in Nederland. Door de gemeentesecretarissen/bevolkingszorg is de wens uitgesproken om dit te normaliseren, met name de opkomsttijden. In sommige gevallen is er sprake van een verschil van 45 minuten qua opkomsttijd.

Gezien de ontwikkelingen bij C&R stelt dhr. Beucken de vraag of de specialisten binnen dit organisatieonderdeel uitleg hierover willen geven tijdens een OR-vergadering. De manager BV/C&R geeft aan dat dit geen enkel probleem is. Het initiatief in deze ligt bij de OR.

## **3.4. Bedrijfsvoering**

### **3.4.1. Opheffen kwetsbaarheden Bedrijfsvoering**

Bij het organisatieonderdeel bedrijfsvoering worden een aantal ontwikkelingen verwacht. Ten eerste wordt een tweede salarisadministrateur als Coördinator Personeels- en Salarisadministratie geworven om het afbreukrisico te borgen en een overdracht van specifieke kennis te waarborgen. De huidige salarisadministrateur is momenteel de enige en gaat binnen enkele jaren met pensioen.

Daarnaast wordt een formatie-uitbreiding verwacht op het gebied van contractmanagement en ten slotte is er recentelijk toestemming gegeven voor de functie coördinator huisvesting.

Tijdens de vergadering wordt verwezen naar agendapunt 3.4.2. voor meer informatie aangaande de coördinator huisvesting.

### **3.4.2. Inrichting I,A&F**

Gebleken is dat de samenstelling van afdeling I,A&F te complex is om dit slechts te blijven beleggen bij één teamleider. De manager C&R/BV ligt toe dat er voornemens zijn om I(nformatie) en A(utomatisering) af te splitsen van F(acilitair). Dit zal resulteren in een team I&A en een team Facilitair.

Op korte termijn wordt een coördinator huisvesting geworven waarbij voornemens zijn om deze persoon te laten doorgroeien naar teamleider Facilitair. De OR zal betrokken worden bij deze beweging.

### **3.4.3. 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid**

Vooralsnog wordt het bestaande beleid gehanteerd. Na het eerstvolgende GO, op 18 april 2023, heeft de WOR-bestuurder voornemens om een werkgroep in de richten met verschillende afgevaardigden van de OR en het GO. Doel is om uiteindelijk te komen tot een heldere visie welke gedragen wordt.

### **3.4.4. ICT (uittreden bij PIT, nieuwe ICT werkplek VRZL)**

Er is een toenemend gevoel dat de dienstverlening van PIT niet meer aansluit bij de huidige/toekomstige behoeften van de VRZL. Momenteel wordt onderzocht welke mogelijkheden er zijn om uit te treden binnen de gemeenschappelijke regeling met PIT, wat hiervoor nodig is en wat tevens nodig is om over te stappen tot een andere ICT-omgeving. Binnen dit proces is de organisatie intensief in gesprek met drie groepen, zijnde: PIT, GMKL-beheer en Route443 (adviesbureau).

Momenteel is de regeling bij PIT zo ingericht dat er sprake is van een 'traditioneel beheer van een klassieke kantooromgeving'. De organisatie heeft behoefte aan een 24/7 ICT-organisatie; daarbij hoort een vitale ICT-omgeving. Hiertoe wil VRZL uitstappen bij de gezamenlijke regeling met PIT.

Daar PIT wil werken naar een nieuwe gemeenschappelijke regeling met gemeenten zou er een mogelijkheid ontstaan om eerder uit de huidige regeling te stappen.

Een ander facet waar rekening mee gehouden moet worden is dat GMKL-beheer na 1 juli 2023 stopt met beheer. Gezien deze server, waar meldingen van de Brandweerkazernes op binnenkomen, niet meer ondersteund zal worden zullen z.s.m. acties worden uitgezet om dit probleem op te lossen.

Dhr. Hanssen stelt een vraag in het kader van de verschillende ICT-programma's binnen de organisatie. Zijn bepaalde ICT-systemen in te richten op de organisatie, met alle programma's die we al hebben? De manager BV/C&R antwoordt dat de aanbesteding van

de bedrijfsvoeringsondersteunende applicatie ons de ruimte geeft om de ICT-inrichtingen zo veel als mogelijk te integreren, maar dat dat niet bij alle wensen zal lukken.

Dhr. Pappers haakt hierop in door te vragen of het proces vóór de aanbesteding ook naar de OR toekomt (in de vorm van advies/instemming). De manager BV/C&R stelt dat de OR mondeling is geïnformeerd over dit proces en dat de aanbesteding hierna is uitgezet.

Daarbij concludeert de WOR-bestuurder dat de OR en WOR-bestuurder verschillen van mening over de formele rol van de OR alvorens een dergelijk traject.

#### **3.4.5. Huisvesting (ontwikkelingen Heerlen en Kerkrade)**

Dit onderwerp is ter sprake gekomen bij agendapunt 3.1.5. (Dialogo Huisvesting).

#### **3.4.6. Werving & selectie / SPP**

Het werving en selectiebeleid wordt in april 2023 vastgesteld door de directie. Binnen de afgesproken procedures wordt de OR betrokken binnen dit geheel.

Aangaande SPP wordt medegedeeld dat dhr. Pappers participeert binnen de werkgroep. Onderdeel van SPP is de Potentieel Scan; een hulpmiddel dat helpt om een team en diens ontwikkelmogelijkheden te analyseren.

Binnen het SPP project is de doelgroep bepaald op de beroepsmedewerkers.

#### **3.4.7. Leiderschapsprogramma**

De ploegchefs en -coördinatoren zijn gestart. In principe zal de eerste fase zich focussen op beeldvorming. Met de leidinggevenden, welke vorig jaar zijn begonnen, wordt dit jaar een vervolg georganiseerd.

#### **3.4.8. WBO**

De resultaten van het WBO zijn gepresenteerd aan de teams. De resultaten zijn tevens aan de OR gepresenteerd tijdens de overlegvergadering van 29 maart 2023.

17 april 2023 is de deadline voor alle teams om op teamniveau hun plan van aanpak in te dienen. In mei 2023 worden de zaken die op organisatieniveau opgepakt moeten worden besproken tijdens een directiebijeenkomst

#### **3.4.9. Studytube**

De teamleider P&O licht dit onderwerp toe. Studytube zal in eerste instantie als pilot worden aangeboden binnen de organisatie. De organisatie wil medewerkers in staat stellen om te ontwikkelen middels e-learnings; dit is echter géén verplichting en is op basis van vrijwilligheid. 1 mei 2023 vindt implementatie plaats. Vrijwilligers zijn niet meegenomen als doelgroep gezien het voor nu een pilot betreft.

Dhr. Hanssen haakt hierop aan en vertelt dat hij het jammer vindt dat vrijwilligers niet worden meegenomen. De teamleider P&O geeft aan dat deze keuze deels is genomen vanwege een kostenaspect. Het gebruik van Studytube zal eerst geëvalueerd worden; na evaluatie worden mogelijk andere keuzes gemaakt. Voor nu is echter de keuze gemaakt om vrijwilligers niet mee te nemen.

Ten slotte vult dhr. Kelleter aan dat nut en noodzaak bij vrijwilligers kan ontbreken gezien zij een andere hoofdwerkgever hebben.

### **3.4.10. Regeling opleiding en ontwikkeling**

Op verzoek van de teamleider P&O wordt dit agendapunt toegevoegd aan de agenda.

Een update van de regeling 'opleiding en ontwikkeling VRZL' komt op korte termijn naar de OR in de vorm van een instemmingsverzoek.

## **4. Voorgenomen besluiten in voorbereiding**

Gezamenlijk wordt geconcludeerd dat de onderdelen bij dit agendapunt al ter sprake zijn gekomen gedurende dit overleg. Om tijdsefficiënt te vergaderen wordt afgesproken dat dit punt voldoende is besproken en dat we zijn aangekomen bij de rondvraag.

## **5. Rondvraag**

Dhr. Pappers deelt mede dat het LOOV (Landelijk Overlegplatform Ondernemingsraden Veiligheidsregio's) de OR van de VRZL (en andere VR's) heeft uitgenodigd om als klankbordgroep te fungeren voor de RCDV (Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's).

Vanuit de OR-leden dhr. Speetjens en dhr. Meessen wordt de vraag gesteld of de WOR-bestuurder een bepaalde visie heeft op welke wijze de inzet van het juiste materiaal bij een natuurbrandbestrijding wordt gewaarborgd. Hierna volgen een aantal voorbeelden bedoeld als casuïstiek. Uitgangspunt van de WOR-bestuurder is dat VRZL aansluit bij landelijke ontwikkelingen.

Dhr. Beucken geeft aan dat qua vergaderruimte de OR een vergaderruimte bij Van der Valk (of een vergelijkbare partij) niet per se prefereert. Hierop volgt vanuit de WOR-bestuurder het antwoord dat er soms overwegingen zijn om te kiezen voor een externe vergaderruimte.

Ten slotte vraagt de WOR-bestuurder hoe de OR-leden en andere collega's de vergadering hebben ervaren. Gezamenlijk wordt geconcludeerd dat het een constructief overleg is geweest. Daarbij werd ervaren dat veel informatie wordt besproken in weinig tijd. Afgesproken wordt dat voor de toekomstige artikel 24 overleggen voortaan drie uur wordt geagendeerd.

Aangaande de agenda en de grote hoeveelheid informatie die werd ervaren stelt de ambtelijk secretaris van de WOR-bestuurder voor om de agenda te concretiseren. In dat kader zal de ambtelijk secretaris hierin een verbetervoorstel maken.

## **6. Afronding**

Niets meer aan de orde zijnde sluit de WOR-bestuurder het artikel 24 overleg. De deelnemers worden bedankt voor hun participatie en inbreng.