

# Notulen OR vergadering

<b>Datum</b>	27-09-2023
<b>Tijd</b>	18:00 – 20:00
<b>Locatie</b>	Kazerne Sittard West
<b>Voorzitter</b>	J.Beucken
<b>Aanwezigen</b>	J.Beucken, E de Bie, P Hanssen, P Kelleter, W Meessen, R. Pallada, H. Pappers, B Pepels, T Reinaerds, D Schoot, van der, T Speetjens en L Valent
<b>Afwezig</b>	B. Smeets R. Gaemers (afgemeld)

## 0 **Opening**

De voorzitter heet de aanwezigen van harte welkom en opent de vergadering.

### 0.1 **Afspraken effectief en efficiënt vergaderen>**

- Vergadertijd afbakenen per onderwerp, zie lbabs.
- Prioriteiten onderwerpen, zie lbabs.
- Agendapunten> vooraf punten/ stukken aanleveren door commissie/ leden.
- Notulen> reactie voorafgaand per mail.
- Tijdbewaker/procesbewaker> secretaris/ plaatsvervanger.
- Woordvoerder> wie is de woordvoerder per agendapunt OV, afstemmen in voorvergadering OR.
- Time out vragen> indien OV onderbreking noodzakelijk is.
- Voorbereiding> OR leden bereiden de vergadering voor, bij knelpunten contacteer DB lid.
- Omgangsnormen; luisteren, uitspreken, laat je horen, nee zeggen, geef je mening, afdwalen- corrigeer elkaar, feedback geven(OR vergadering feedback- OV schorsen).

## 1 **Vaststellen/ wijzigen agenda.**

*Notulen:*

Er wordt ingegaan op de werkwijze van de OR. Luc zoekt nog even naar hoe de commissies hun info aan de OR aanleveren aan de OR.

notulen waren tot voorkort anoniem op Thei Speetjens na. De vraag is wat deze nieuwe raad daarvan vind. Deze OR geeft aan daar geen moeite mee te hebben en de namen kunnen vanaf nu worden toegevoegd.

### 2.1 **Mededelingen DB OR**

*Notulen:*

- 1) Instellen van de commissies wordt per commissie vastgelegd in een instemmingsbesluit. De Secretaris zal deze aan de bestuurder aanreiken.
- 2) Er wordt aangegeven dat er mensen in de B2010 dataschijf kunnen die daar niet in zouden moeten kunnen. het betreft een schijf enkel voor de OR waar gevoelige info op staat welke vertrouwelijk is. De secretaris heeft dit gezien bij het wijzigen van de rechten van de oude OR naar de Nieuwe OR. Het blijkt dat de opdracht daarvan is gegeven door P&O bij het creëren van account voor nieuwe medewerkers. Dit is in Ool mede gedeeld aan de bestuurder met de vraag hier uitleg over te geven waarom dit door personen wordt toegevoegd die niet in de OR zitten. Het DB heeft hier de zeggenschap over. Niet duidelijk is hoe dit nu kan en wat de gevolgen hiervan zijn. Gevraagd wordt door het DB wat hiermee te doen. Verdieping hierin is gewenst. We willen weten wie er opdracht heeft gegeven om de ambtelijk secretaris aan de B2010 te geven. ook willen we weten of en wat er is gedaan met de inhoud van die schijf. Ook moet duidelijk worden gesteld wie zeggenschap heeft over wie wel en wie geen mensen aan de schijf kan toevoegen, dan wel opdracht kan geven tot. In de doorkijk verder moet ook worden geregeld dat als mensen afdelingen verlaten de rechten wederom worden ingetrokken.

er wordt een brief gemaakt waarin op bovenstaande feiten aan de bestuurder worden aangedragen en vragen worden gesteld.

Peter Kelleter heeft met Evy een gesprek gehad over indienen van de stukken aan de OR.

### **3.1 Notulen OR vergadering d.d. 05-07-2023**

*Notulen:*

De notulen worden zonder tekstuele wijzigingen vastgesteld.

### **4 Actiepuntenlijst; ter kennisneming**

De actiepuntenlijst is in IBABS opgenomen.

### **5 Stand van zaken stukken ter informatie**

#### **5.1 Informatiebrief blootstellingsbeoordeling zaagruimte**

*Notulen:*

Gaat VGWM behandelen.

## **5.2 Info Formatieoverzicht**

Nieuw binnengekomen stuk

*Notulen:*

De Commissie PIOF gaat dit behandelen.

## **5.3 Info nieuw Financieel systeem**

Nieuw binnengekomen stuk

*Notulen:*

Bart Stelt de vraag of er achter dit stuk niet nog andere stukken schuil gaan en of dit niet adviesplichtig is? De bestuurder refereerde daar in Ool na namelijk. Voorstel is verdiepingsvragen te gaan stellen. PIOF gaat vragen aanleveren. en er wordt een brief gemaakt.

## **5.4 Informatiebrief uitbreiding team Vakbekwaamheid**

Er is een gesprek geweest met Jim Odekerken waaruit bleek dat dit stuk bij de directie is blijven liggen.

*Notulen:*

Er moet nog een gesprek plaats vinden met teamleider vakbekwaam. Dit stuk blijft bij VGWM omdat vakbekwaam in de eerdere OR hun speerpunt was.

## **5.5 Informatiebrief managementrapportage Q1 VRZL**

*Notulen:*

PIOF gaat dit samen met Q2 met Rene Thain oppakken.

## **5.6 Informatiebrief formatie-uitbreiding Bedrijfsvoering**

*Notulen:*

betreft een behoorlijke uitbreiding. wellicht wel adviesplichtig PIOF gaat dit bekijken en komt later met bevindingen.

## **5.7 Informatiebrief clean desk en clear screen beleid**

Ter plaatsing in een commissie.

*Notulen:*

Dit stuk gaat naar VGWM. zij gaan dit bekijken.

## 5.8 Info financiële bundel Q2

*Notulen:*

PIOF gaat dit samen met Q1 met Rene Thain oppakken.

## 6 Stand van zaken adviesaanvragen

### 6.1 (Tab 2023-01) Adviesaanvraag Rescue waterscooter

*Notulen:*

Stuk ligt bij VGWM. Ze gaan bekijken of dit zo veilig is en of er protocollen voor inzet zijn. VGWM gaat dit behandelen.

## 7 Stand van zaken instemmingsverzoeken

### 7.1 Instemmingsverzoek High Potential Development (HPD) beleid

Er volgt overleg met Manon Weijs en PIOF hierover.

#### **HPD beleid.**

Tekst voormalige commissie PIOF:

#### *Toegang*

Medewerkers vanaf schaal 9 leidinggevend / staf / specialist.

Biedt medewerkers ontwikkelkansen, niet alleen op voordracht leidinggevende, medewerker kan ook zelf belangstelling bespreken met leidinggevende,

medewerker kan ook belangstelling rechtstreeks aan HPD-commissie melden.

Voordracht bestaat uit eigen motivatie, (al dan niet) bevinding van de eigen leidinggevende, diploma's, en een niveaubepalend assessment mede op basis

van competentieprofielen. Als de voordracht compleet is organiseert de HPD

coördinator een toelatingsbijeenkomst. De HPD commissie spreekt met

kandidaat en separaat met zijn leidinggevende en stelt een advies op. Advies is

benoembaar, niet benoembaar wel ontwikkelbaar (ontwikkeladvies), of niet

toegelaten. Schriftelijk gemotiveerd vastgelegd en opgenomen in P-dossier.

Afgewezen kandidaten kunnen altijd later opnieuw de procedure doorlopen.

#### *HPD-Commissie*

Bestaat uit manager C&R/Bedrijfsvoering, Hoofd IB, Teamleider P&O, en de HPD coördinator tevens secretaris van de HPD-commissie.

#### *HPD-budget (was MD budget)*

Wordt beheerd door de secretaris/HPD coördinator

Oude MD beleid referenties staan aangegeven. Het gaat om betrekkelijk kleine wijzigingen. De instemming op het oude MD beleid heb ik niet kunnen vinden.

### *Advies commissie PIOF*

Dit is al dan niet met instemming van de OR al jaren als MD beleid in gebruik. Het enige verschil is dat er altijd alsnog een vacature gesteld moest worden. (dit wordt ontkend door Manon). Overigens lijkt me dat als je via de HPD commissie al dan niet getraptd benoembaar bent dan is het raar om nog een vacature te plaatsen. Er is een duidelijke relatie met W&S beleid (HPD kandidaten krijgen voorrang voor plaatsing).

Als commissie zien we geen bezwaren. Wel is het van groot belang dat deze weg goed en breed gecommuniceerd wordt. Dit is namelijk de weg richting een geambieerde functie.

Jammer dat er nog geen doorstroombeleid aan de onderkant (tot en met schaal 8) is. Ons advies beschrijft hier loopbaanpaden voor en werkt dit uit. De instrumenten (POP en beoordeling) bestaan al, het geeft leidinggevend en medewerkers meer duidelijkheid waarvoor zij deze instrumenten kunnen inzetten.

Akkoord met ontwikkeladvies

Volgende OV vergadering bespreken

### *Notulen:*

PIOF heeft met Wim Plug gesproken. De voormalige commissie vindt dit een prima stuk echter er waren nog enkele vragen. De nieuwe commissie PIOF zal dit nog gaan behandelen en de vragen welke nog openstaan naar de secretaris doorzetten.

## **7.2 Instemmingsverzoek 2e loopbaan beleid**

25 september is er een gesprek met belanghebbende en werkgroep

### *Notulen:*

Er is een gesprek geweest met OR, GO en directie P&O J.P. Keulen Eric Wagenmans.

De mogelijkheden wordt bekeken om 1 stuk te maken voor VRZL met iedereen de zelfde rechten wat betreft opleidingen waarin ook update regeling opleiding en ontwikkeling verweven wordt. Laats vermelde stuk wordt terug getrokken door de bestuurder.

## **7.3 Instemmingsverzoek update regeling opleiding en ontwikkeling VRZL**

### **Update regeling opleiding en ontwikkeling**

Oorspronkelijk overeengekomen in het GO (2009), bedoeld voor het niet

repressieve deel van de organisatie. Betreft ook arbeidsvoorwaardelijke zaken. Een aanpassing is gemaakt in 2012 met instemming van de toenmalige OR??. De OR heeft wel terugvindbaar ingestemd met de aanpassing hoofdstuk 17 versie september 2013. Deze aanpassing is breed van toepassing verklaard, ofwel ook geldend voor de repressieve opleidingen, met uitzondering van vrijwilligers (hs 19 car). Vandaar dat er nu ook zo'n slechte startpositie is voor 2e loopbaanbeleid.

De huidige update houdt de filosofie van voorgaande beleid aan zij het aangepast aan de richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. De update is wederom breed toepasbaar, alleen de vrijwilligers worden uitgezonderd (hs 19 Car Uwo)

In de regeling zie je het belang van een POP. Hier heeft iedere medewerker een maal per drie jaar recht op.

Nieuw is dat er per team / afdeling een opleidingsplan gemaakt moet worden. Opleidingsplan is echt iets voor de OR en zij heeft hier instemmingsrecht op. De beoogde regeling voorziet in deze instemming. Wel is het belangrijk dat we jaarlijks plan en voortgang ter info krijgen (monitoring). Het planmatig werken is in ieder geval een vooruitgang waar we als or al langer op sturen.

Heeft relatie met W&S beleid.

De vergoedingen zijn via POP nu beter dan voorheen maar er is nog steeds een keuze mogelijkheid (gun factor). Hier kan volgens mij nog discussie over gevoerd worden (zie bijlage steeds twee mogelijkheden een gunstig).

Advies in beginsel positief (want beter dan bestaand) maar in bespreking zo mogelijk scherper formuleren wat een verplichte opleiding is.

Voorbeeld: beleid is master diploma is verplicht voor schaal 12 en hoger. Een goede kandidaat selecteer en benoem je onder de voorwaarde deze te halen. (In mijn ogen een verplichte opleiding). In de praktijk krijg je de keuze accepteer een eigen bijdrage / inzet of we kiezen een ander.

Eenzelfde iets krijg je met POP gesprekken de ene leidinggevende ziet wel een (klein) belang en kiest mogelijkheid 1, de ander kiest mogelijkheid 2. Wie ziet toe op de rationale hierachter.

Als OR zie je graag terug wat de mogelijkheden in de verschillende opleidingsplannen zijn (onderbenutting / overbenutting) en afspraken hoe hier mee wordt omgegaan. Nu nog open eind moeilijk controleerbaar..

*Notulen:*

Als eerder vermeld zal dit stuk worden terug getrokken door de bestuurder

#### **7.4 Instemmingsverzoek hitteprotocol**

VGWM gaat hiermee aan de slag

*Notulen:*

Er zijn nog vragen over dit dossier. Bijvoorbeeld waarom dit stuk enkel over repressie gaat. VGWM gaat deze formuleren.

## 7.5 Instemmingsverzoek werving- en selectiebeleid

### W&S beleid

Was prioriteit en zou in vierde kwartaal 2022 af zijn. Beter laat dan niet gestart en met een duidelijk plan, actief betrekken van stakeholders (inclusief OR) heeft een werkgroep stappen gemaakt om tot dit resultaat te komen. Bijzonder van meerwaarde lijkt de tool box.

Mogelijke gevoeligheden zijn: voorrangspositie interne kandidaten (bij vacature stelling) vervallen. Duidelijke keuze voor kwaliteit zonder onderscheid intern / extern. Dit zal even wennen zijn en op zijn minst goed worden gecommuniceerd.

De volgorde van voorkeurskandidaten is:

1. High Potential Development-kandidaten (HPD);
2. Medewerkers in het kader van re-integratie;
3. Medewerkers in het kader van 2e loopbaanbeleid, mits; a. De leidinggevende van de betreffende vacante functie op de hoogte is van de interesse; b. De medewerker het loopbaanplan heeft vastgesteld in relatie tot de betreffende functie;
4. Interne kandidaten met dezelfde functie (overplaatsingsverzoek).

Het lijkt raar dat kandidaten met dezelfde functie op de vierde plaats staan. Het maakt voor de eerste drie immers nog niet al te veel uit waar de vacature ontstaat. En is afwijkend van hoe het nu gaat.

In de praktijk zullen op meer functies vanuit de organisatie uit deze voorkeurskandidaten direct geplaatst worden. Dit vergt goede toelichting en communicatie het gaat immers om plaatsingsmogelijkheden die voor het oog en in de beleving van betrokkenen beperkt lijken te worden. Een goed beeld van de randvoorwaarden waaraan voldaan moet worden is op zijn plaats. De weg via HPD of tweede loopbaanbeleid is best duidelijk en levert nu meer plaatsingskansen op.

Belangrijk is wel om in het verlengde van het totstandkomingsproces ook de implementatie actief te communiceren.

Wat vragen oproept is dat met een hele toolbox van nieuwe mogelijkheden, waar zeker in het begin nog ervaring mee opgedaan moet en kan worden dat dit niet kosten opdrijvend werkt. Een trainee klasje formeren lijkt me toch al dan niet tijdelijk tot meerkosten leiden. Hier staan we als OR ook meer bedrijfsmatig en planmatig werken voor om de groeiende behoefte voor te zijn.

We hebben overigens als commissie nog een vraag uit staan om te zien hoe het

een en ander in een werkbegroting zichtbaar wordt.

Wat werk wervender (zeker voor de tot en met schaal 8 functies) dan dat je kandidaten perspectief kan bieden (bijvoorbeeld met loopbaanpaden en opleidingsmogelijkheden). Vandaar dat we de P&O stukken ook integraal bekeken hebben. Dus hier weer een oproep (zie opmerking HPD beleid) om ook doorstroming tot en met schaal 8 goed te organiseren.

De opmerkingen lijken me goed bespreekbaar / beantwoordbaar. In basis een goed stuk waar de organisatie weer een poos mee vooruit kan.

Vragen stellen en op de volgende OV bespreken

*Notulen:*

De Nieuwe commissie Piof gaat zich inlezen in dit stuk. Wim Plug heeft goed voorwerk gedaan. Volgende vergadering meer nieuws.

## **7.6 Instemmingsverzoek RIE Valkenburg en Mheer Banholt**

Door de oude OR Commissie VGWM behandeld echter door gebrek aan Quorum door naar de nieuwe OR geschoven.

*Notulen:*

VGWM wil dit bespreken met elkaar. We moeten monitoren of de punten die er instaan ook zijn of worden uitgevoerd. Volgende vergadering meer nieuws.

## **8 Rondvraag**

*Notulen:*

– Wim Meessen geeft aan weer frequent in gesprek te gaan in Margraten met Jim Odekerken. Piof of een afgevaardigde daarvan is hierbij welkom.

– Huub: Worden de liaison wederom in leven geroepen? Wat gaan we doen met de kleding waarvan door de bestuurder wordt aangegeven dat we gaan over kwantiteit (kleding reglement) . we gaan echter ook over kwaliteit en comfort. (Arbo deel)

– Roger. Er is momenteel een vacature voor post Sittard West als Manschap. Er waren kandidaten waarmee ook gesprekken zijn gevoerd echter die zijn geparkeerd omdat ze niet aan de pre's voldoen. Er is direct weer dezelfde vacature uitgezet zowel intern als extern zonder dat mensen zijn afgewezen. Dat volgt niet goed.

– Peter K. Missie en Visie moet nog worden besproken en besloten. Is er nog behoefte aan training voor de nieuwe OR Leden ? in 2e instantie kan dit ook nog breder dan voor hele de OR. besloten wordt om een dagdeel te plannen voor de nieuwe OR Leden.



- Thei vraagt naar de voortgang van het notuleren bij de vergaderingen. De wens is dit bij iemand anders te leggen dan bij de secretaris. De Secretaris moet actief mee kunnen doen aan de vergadering en dat gaat niet als hij notuleert. Wordt opgepakt in samenspraak met Peter Kelleter.
- John Er zijn wat vragen over de hoeveelheid trainingen welke commissieleden mogen doen jaarlijks. We kunnen wettelijk gezien jaarlijks 5 complete dagen trainen met commissies. Het staat de commissies vrij hiervan gebruik te maken mits het DB daarvan op de hoogte wordt gehouden.

**9 Sluiting**