

## Notulen OR vergadering

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Datum</b>      | 05-07-2023   |
| <b>Tijd</b>       | 19:00 – 21:00  |
| <b>Locatie</b>    | Kazerne Sittard West conferentie kamer 224 en Teams  |
| <b>Voorzitter</b> | J.Beucken  |
| <b>Aanwezigen</b> | J. Beucken, D Kelleter, W Meessen, R. Pallada, B Pepels, W Plug, th Speetjens en R Thewessen |
| <b>Afwezigen</b>  | H. Pappers, P. Hanssen, D. Berghs, S. Gijzen, R. Bruinen(ziek), E. van Hoef, R. Molin.       |

### 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 Ibabs.
- Prioriteiten onderwerpen, zie Ibabs.
- 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.**

#### 2.1      **Mededelingen DB OR**

Er is een schriftelijk verzoek gedaan voor meer info m.b.t. de financiële bundel Q1 2023

stand van zaken m.b.t. de verkiezingen:

- Faciliteitenregeling is akkoord bevonden.
- Er is nog geen formele reactie op het reglement ontvangen.

*Notulen:*

De voorzitter schets het tijdpad wat word gevolgd:

- 17 juli kandidaatstelling
- 14 aug kieslijstpresentatie
- 4 sept stemmen 11 sept sluiten en bekend maken nieuwe OR
- 13 sept OR DB en commissies vastleggen
- 21 en 22 sept OR training

FLO ers worden ingedeeld in de bloedgroep waar ze ooit deel vanuit gemaakt hebben.

### **3.1 Notulen OR vergadering d.d. 07-06-2023**

*Notulen:*

De Notulen worden zonder wijzigingen vastgesteld.

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

De actiepuntenlijst zal vanaf nu in IBABS worden bijgehouden.

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

#### **5.1 Informatiebrief Arbo-rapportage 2022**

VGWM gaat dit met Ger Kitzen bespreken

*Notulen:*

Moet nog worden behandeld. 28 juli

#### **5.2 Informatiebrief jaarverslag vertrouwenspersoon 2022**

VGWM gaat dit met Ger kitzen doornemen

*Notulen:*

Moet nog worden behandeld. 28 juli

#### **5.3 info rapportage (bijna) ongeval meldingen agressie geweld 2019-2022**

VGWM gaat dit met Ger kitzen bespreken

*Notulen:*

Moet nog worden behandeld. 28 juli

#### **5.4 Informatiebrief uitbreiding team Vakbekwaamheid**

*Notulen:*

Aantal punten in relatie met dit dossier besproken met teamleider vakbewaam en zouden bij de directie moeten landen. Deze liggen daar blijkbaar te wachten tot ze opgepakt worden door de directie. VGWM gaat de vraag bij de directie stellen waarom dat nog niet is opgepakt.

#### **5.5 Informatiebrief managementrapportage Q1 VRZL**

Nieuwe Info. Commissie PIOF?

*Notulen:*

Niet bekeken nog, wellicht 30 augustus nog een verslag van PIOF

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

Nieuwe Info. Commissie PIOF?

*Notulen:*

Niet bekeken nog, wellicht 30 augustus nog een verslag van PIOF

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

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

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

Er volgt overleg met Manon Weijts en PIOF hierover.

Verslag commissie PIOF:

Besproken in commissie PIOF d.d. 13 juni en 27 juni geagendeerd te behandelen 5 juli a.s.

*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 assesment 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 getrapt 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

#### *Notulen:*

de commissie PIOF heeft dit uitvoering met Teamleider P&O besproken en komt tot onderstaande advies:

communiceer duidelijk als mensen doorstromen vanuit dit traject zodat mensen snappen waarom er geen vacature voor geplaatst wordt.

aanvullend advies:

zorg dat er aan de onderzijde van de doelgroep een gelijkwaardige regeling komt of waar ze is beter belicht wordt (POP) waar mensen gebruik van kunnen maken.

communiceer duidelijk als mensen doorstromen vanuit dit traject zodat mensen snappen waarom er geen vacature voor geplaatst wordt.

gaat door naar de volgende OR en dan op de OV vergadering zetten

## 7.2 Instemmingsverzoek 2e loopbaan beleid

Er is een gesprek toegezegd met GO/ Vakbonden, de directie en de OR hierover. dit is nog niet geweest. de Secretaris heeft per mail gevraagd voor een gesprek voor de zomer en voor publicatie op viadesk

Notulen:

25 september komt werkgroep van 2e loopbaanbeleid bij elkaar ter gesprek

## 7.3 Instemmingsverzoek update regeling opleiding en ontwikkeling VRZL

Verslag uit de commissie PIOF

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 hiërarchie.

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:*

de commissie heeft vragen over dit onderwerp.

**We gaan schriftelijke vragen stellen daarna in het OV oppakken.**

#### **7.4 Instemmingsverzoek testleiders PPMO**

Nieuw instemmingsverzoek ontvangen. VGWM moet dit gaan behandelen.

*Notulen:*

Punt 8 is de commissie VGWM niet blij mee. Punt is achterhaald en niet correct. ga eerst monitoren en neem dan een besluit. Uren verhaal moeten eruit en op basis van monitoring

Er wordt een negatieve instemming verstuurd waarna er een aangepast stuk mag worden ingediend. Dit is dan ter behandeling van de nieuwe OR.

**Dossier opnemen op de overdrachtslijst**

#### **7.5 Instemmingsverzoek Update handboek PPMO**

*Notulen:*

Er is een aangepast stuk aangeleverd. Dit is besproken en akkoord bevonden. Instemming voor klaar maken en verzenden.

#### **7.6 Instemmingsverzoek hitteprotocol**

*Notulen:*

VGWM gaat hierover in gesprek. Er staan zaken in die tegenstrijdig zijn en niet SMART zijn.

#### **7.7 Instemmingsverzoek werving- en selectiebeleid**

Verslag van de commissie PIOF

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 vooruitkan.

*Notulen:*

Stuk ziet er op enkele puntjes na goed uit. Er zijn wel wat vragen welke alvast gesteld kunnen worden. Dan kan dat daarna op de OV worden besproken.

Vraag alvast van Thei. Waarom worden een aantal instituten met naam en toenaam genoemd en waarom anderen niet en kan dit er niet gewoon uit om niemand uit te sluiten?

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

Nieuw stuk ter behandeling van de Commissie VGWM

*Notulen:*

Beide KC gevraagd naar hun bevindingen door de voorzitter.

Gemeente dient ladderstuk te maken inpandig. lijkt overbodig. verder geen vragen of opmerkingen. stukken zijn prima.

Opmerkingen VGWM: Tijdpad is niet ingevuld en dus niet concreet moet worden ingevuld alvorens we daarmee verder gaan.

komt de 28 ste terug in het gesprek met Ger Kitzen.

## **8 Rondvraag**

*Notulen:*

Wim Plug

Gemis van de vervallen OV is groot. Neem alles goed op in het overdrachtsdocument

## **9 Sluiting**