

VERSLAG ARTIKEL 24 OVERLEG

Datum	22 november 2023
Tijd	13:00 – 16:00
Locatie	Van der Valk Stein-Urmond
Voorzitter	L. Houben
Notulist	E. Bougie
Deelnemers	L. Houben (WOR-bestuurder), P. Winkens (manager BV/C&R), M. Weijts (teamleider P&O), Th. Speetjens, L. Valent, P. Hanssen, R. Pallada, B. Pepels, B. Smeets, T. Reinaerds, H. Pappers, W. Meessen, J. Beucken, R. Gaemers, C. Willemsen (teamleider IM/OIV, 13:00 – 13:30), E. Bougie (AS WOR-bestuurder)

1. Opening/mededelingen

De WOR-bestuurder opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom. De uitnodiging van de WOR-bestuurder aan de deelnemers is om actief mee te denken over de rol van de OR per onderwerp, met de kanttekening dat het niet voor ieder onderwerp mogelijk is om op dit moment concrete afspraken te maken.

De leden van het dagelijks bestuur (DB) zijn uitgenodigd om bij dit overleg aan te sluiten, maar vanwege de Tweede Kamerverkiezingen waren zij verhinderd. Het staffureau zal de datums voor het artikel 24 overleg in 2024 bevestigen en vervolgens de leden van het DB uitnodigen.

2. C&R

2.1. Ontwikkelingen BDUR (toelichting door C. Willemsen)

De teamleider IM/OIV sluit aan voor een toelichting op de ontwikkelingen omtrent de BDUR-versterking (Brede DoelUitkering Rampenbestrijding).

Doordat de VR's de laatste jaren steeds meer te maken krijgen met langdurige crises (waaronder COVID-19 pandemie, hoogwaterramp en de opvang van vluchtelingen) is verdere versterking van crisisbeheersing noodzakelijk. Dit heeft twee doelen: het versterken van crisisbeheersing en rampenbestrijding in de breedte van de organisatie met aandacht voor inzet gedurende langdurige crises en het verbeteren van de informatiepositie van de VR. Hierbij wordt rekening gehouden met de koers uit het MJB 2024 – 2027. Landelijk zijn er tevens twee doelstellingen geformuleerd; het verder verbinden van Regio's en Rijk en het instellen van een KCR2 (Knooppunt coördinatie rijk regio's).

Dhr. Pappers vraagt of er door de langdurige inzetten bij crises zaken zijn blijven liggen die uitgevoerd moesten worden, waarvoor dit geld ook gebruikt kan worden. De teamleider IM/OIV en WOR-bestuurder antwoorden dat het geld alleen gebruikt mag worden waar dit voor bestemd is.

Van 2024 tot en met 2026 ontvangen de VR's in vier fasen de BDUR-middelen. 1 januari 2023 heeft VRZL de eerste middelen ontvangen om een start te maken met deze versterking, waarbij de organisatie een hoger bedrag zal ontvangen voor 2024 (€322.311,- meer). Naar aanleiding van een evaluatie halverwege 2024 wordt de bijdrages bepaald voor 2025 en 2026. Deze bedragen zijn na vaststelling gegarandeerd.

VRZL wil de BDUR-middelen op een aantal domeinen inzetten: versterking informatiemanagement en informatiepositie, versterking kwaliteitszorg, versterking netwerkrol, versterking crisisbeheersing voor langdurige crises, verbinding Rijk-Regio en de nieuwe dossiers maatschappelijke onrust, klimaat en energietransitie.

De BDUR-versterking wordt projectmatig aangepakt. De afgelopen maanden zijn enkele zaken in gang gezet ter bevordering van de versterking, waaronder het publiceren van een podcast en werving van nieuwe mensen. Tevens zijn er deelprojecten gepland als onderdeel van het hoofdproject, waaronder het project langdurige crises met o.a. het thema VRZL-uitzendbureau en het project "multi maken van piketten", met de rollen leider CoPI, IM CoPI, operationeel leider en bestuurlijk adviseur. Tot slot is er gewerkt aan het verbeteren van de informatiepositie en een inhaalslag gemaakt m.b.t. de bereikbaarheidskaarten.

Dhr. Pappers vraagt zich af of het geen probleem is dat de operationeel leider ingevuld kan worden door medewerkers zonder brandweerachtergrond (ontkleurde mensen). De WOR-bestuurder geeft aan dat oriënterende gesprekken hierover plaats hebben gevonden binnen het Veiligheidsoverleg. Afhankelijk van het scenario is juist een andere achtergrond van de ROL een voordeel.

De komende tijd is er aandacht voor het landen van nieuwe mensen, het vaststellen van een nieuw jaarplan voor fase 2 (2024) en het maken van een video over de uitkomsten van de 'design thinking sessies'. In de tussentijd worden medewerkers geïnformeerd over de voortgang van de projecten is de bedoeling om de projectplannen af te ronden en door te gaan naar de realisatie.

In reactie op de vraag van dhr. Beucken of de organisatie bij uitblijven van jaarlijkse crises de gewenste paraatheid kan leveren, geeft de teamleider IM/OIV aan dat de mensen die aan boord komen t.z.t. voldoende zijn klaargestoomd. Waar bijsturing nodig is, kan dit geleverd worden. Dhr. Valent geeft aan dat er concern-breed gekeken moet worden hoe we ten dienste kunnen zijn. De WOR-bestuurder en manager C&R/BV beamen dit met de toevoeging dat we hierdoor continue moeten blijven kijken waar mensen strategisch ingezet kunnen worden. Dit beaamt ook de noodzaak voor een VRZL-uitzendbureau.

De OR geeft aan dat zij graag blijvend op de hoogte gehouden willen worden over deze beweging. De manager C&R/BV zegt toe dat de teamleider IM/OIV de komende artikel 24 overleggen (2024) wordt uitgenodigd om de OR bij te praten.

3. Algemeen

3.1. Transitie GHOR van GGDZL naar VRZL

De manager C&R/BV begint de toelichting met hetzelfde verzoek naar de deelnemers om proactief mee te denken.

Per 1 januari 2025 is het voornemen om de GHOR onder te brengen bij de VRZL. Eind november/begin december ontvangt het bestuur een voorgenomen besluit omtrent deze transitie. Het voorgenomen besluit om de GHOR onder te brengen bij VRZL per 1 januari 2025 is een besluit van het bestuur en hierdoor politiek primaat. De OR kan zijn rol niet nemen als de organisatie een besluit ter advisering voorlegt waar de OR geen invloed op kan uitoefenen. Het uitgangspunt voor de aankomende tijd is om de OR aangesloten te houden en te informeren, en om in deze verbinding de zoektocht aan te gaan wat dit zal gaan betekenen voor de medezeggenschap. Als uiteindelijk blijkt dat een adviesverzoek passend is voor een nog nader te bepalen ontwikkeling, zal dit adviesverzoek er ook komen.

Momenteel is het beeld dat de GHOR in eerste instantie een eigen team wordt binnen VRZL; dit om deze medewerkers een periode te laten wennen. Hierna zijn de voornemens om de GHOR samen te voegen met C&R, met daarbij aandacht voor het belang dat we een herkenbare GHOR-afdeling blijven behouden voor externen. In 2024 zal aandacht besteed worden aan teambuilding om de medewerkers van C&R en de GHOR aan elkaar te laten wennen.

In reactie op de vraag van dhr. Pepels wat de GGDZL van deze voornemens vindt, geeft de manager C&R/BV aan dat medewerkers van het GHOR-bureau enthousiast zijn en het een goed moment vinden om hier uitvoering aan te geven.

Dhr. Beucken vraagt of de GHOR hun eigen budget meeneemt naar de organisatie. Het antwoord hierop is dat losstaand van de *extra* BDUR-middelen, de organisatie ieder jaar financiering vanuit het rijk voor BDUR ontvangt. Daarvan wordt op dit moment een gedeelte afgebogen naar de GGDZL; na de transitie stopt de afbuiging en krijgt de organisatie dit budget 'terug'.

I.r.t. de rol van de OR geeft dhr. Valent aan dat het belangrijk is om dit procedureel met elkaar af te stemmen. De OR staat achter het voorstel om contact op te zoeken met de OR van de GGDZL. De manager C&R/BV zegt toe dat hij een signaal afgeeft bij de OR op het moment dat de ontwikkelingen concreter zijn, zodat vervolgens contact kan worden

opgenomen. Naar deze concreetheid toe wordt de afspraak herhaald om de OR blijvend te informeren en een adviesprocedure in gang te zetten op het moment dat hier sprake van is.

3.2. Stand van zaken bestuurlijk dossier Huisvesting

Er is erkenning dat dit een lastig dossier is en om deze reden bewust losgekoppeld is van de bestuurlijke dialoog. De voorbereidingen zijn wel parallel verlopen. Het uitgangspunt is nog altijd om bepaalde kazernes in eigendom te krijgen. De projectleider is op dit moment bezig om een scenario uit te diepen wat zowel voor het bestuur als voor de organisatie het beste financiële uitgangspunt is. Hierdoor weten beide partijen waar ze aan toe zijn. Tijdens het DB en AB wordt het bestuur tevens meegenomen over de verschillende financiële scenario's. In de periode van december 2023 tot en met april 2024 wordt afdeling F&I betrokken, waarbij halverwege 2024 meer duidelijkheid wordt verwacht.

Dhr. Beucken vraagt of de directie rekening houdt met verduurzaming en energietransitie(s) bij de betreffende kazernes. De directie antwoordt dat er budget beschikbaar is voor verduurzaming, waarbij het bestuur vooralsnog meegaat binnen dit aspect.

Er volgt een opmerking i.h.k.v. de draagbaarheid van dit dossier door de organisatie. Dhr. Reinaerds vraagt in hoeverre hier rekening mee wordt gehouden. In reactie op deze vraag geeft de directie aan dat de organisatie budgetten ter beschikking heeft voor klein onderhoud. Hierbij is echter 'slechts' sprake van een regierol: de organisatie zal niet zelf kazernes bouwen, maar middelen overdragen om het uit te laten voeren door bedrijven die hier opgeleid en gespecialiseerd in zijn. Zonder formele toezegging wordt wel rekening gehouden met het feit dat veel brandweermedewerkers een technische achtergrond hebben, waar de organisatie mogelijk gebruik van kan maken.

Dhr. Hanssen vraagt of er geprioriteerd wordt qua kazernes. De kazerne in Kerkrade wordt als voorbeeld gebruikt, waarbij dhr. Meessen aangeeft namens de cie. VGWM op korte termijn e.e.a. aan te kaarten over de veiligheid binnen deze kazerne. De WOR-bestuurder geeft aan dat acute situaties die voor een onveilige werkplek zorgen meteen opgelost dienen te worden. Medewerkers mogen niet werken in een onveilige werksituatie. Qua prioritering wordt aangegeven dat de kazerne in Kerkrade gemakkelijker is t.o.v. andere kazernes, gezien andere kazernes in eigendom zijn van de gemeente. Met de toekomstige nieuwe kazernes in Kerkrade en Heerlen zal verbetering komen in de dekking van Landgraaf. Dit project wordt nu uitgelopen. Bij deze kazernes wordt vooralsnog niet expliciet rekening gehouden met het oefenen voor Vakbekwaam Blijven, wel moet iedere kazerne voldoende buiten oefenruimte hebben om te kunnen oefenen.

Huisvesting C&R en het MCC betreft een ander dossier. Het eigendom van het MCC gaat volledig naar de Politie. Per 1 januari 2024 is er sprake van een huurovereenkomst met het MCC voor vijf jaar.

Afrondend wordt afgesproken dat de WOR-bestuurder de OR-leden verder meeneemt binnen dit dossier zodra het bestuurlijk traject is afgerond.

3.3. Stand van zaken ontwikkelingen ICT en relatie PIT

In het vorige artikel 24 overleg is aangegeven dat VRZL bij een volgende gemeenschappelijke regeling met PIT niet meer in wil stappen en op zoek wil gaan naar een ander bedrijf. Recentelijk heeft het bestuur aan PIT de opdracht gegeven dat PIT de service moet leveren die noodzakelijk is; dit houdt in dat een klant-leveranciersrelatie het uitgangspunt wordt. PIT heeft aangegeven hierin mee te gaan.

De doelstelling is dat de ICT-faciliteiten, zoals recentelijk ingeregeld bij C&R, de nieuwe standaard wordt voor de organisatie (e-mailadressen met het domein VRZL, beschikbaarheid Cloud e.d.). Met andere voorwaarden wordt naar een klant-leveranciersrelatie gekeken.

Dhr. Beucken vraagt naar de procesgang op het moment dat PIT niet de klant-leveranciersrelatie waar kan maken. De manager C&R/BV antwoordt dat de teamleider I,A&F de behoefte en verwachtingen van de organisatie expliciet duidelijk zal maken tegenover PIT. Mocht bij evaluatie blijken dat PIT niet kan leveren wat afgesproken is, wordt dit signaal gedeeld met het bestuur. Daarnaast zitten VRZL en PIT over enkele weken samen aan tafel om de voorwaarden en het proces te bespreken.

In antwoord op de vraag van de WOR-bestuurder hoe de OR verder betrokken wil worden, geeft de OR aan dat het bijpraten tijdens de artikel 24 overleggen voldoende is.

3.4. MJB naar A3-werkplannen

De A3-werkplannen zijn opgesteld met als doel inzicht te krijgen naar de concrete doelstellingen en acties per team vanuit een bottom-up benadering. De A3-werkplannen die zijn gedeeld t.b.v. het artikel 24 overleg zijn nog in concept.

In reactie op een vraag van dhr. Pappers geeft de WOR-bestuurder aan dat een A3-werkplan geen gedetailleerd uitgewerkt plan is en dat hier andere middelen voor zijn. Dhr. Valent vult aan met context over het MJB. Het MJB voorziet in ambities. De opdracht aan teamleiders is nu om middels de A3-werkplannen de ambities uit te schrijven tot concrete acties (van de periode 2024 t/m 2027). Dhr. Pappers geeft aan dat hij betreurt dat in de A3-werkplannen geen uren gekoppeld worden aan de acties; hij wil het signaal afgeven dat medewerkers niet te veel belast moeten worden. De manager C&R/BV legt uit dat

teamleiders per kwartaal bespreken wat de stand van zaken is en wat nodig is om de acties uit te voeren. Een A3-werkplan is bedoeld als een werkdocument wat langer dan een jaar geldig is of kan zijn.

De manager C&R/BV en dhr. Valent stellen voor dat een toelichting op de systematiek door de directieadviseur en/of beleidsmedewerker helpend kan zijn om een concreet beeld te krijgen. De afspraak wordt gemaakt dat in 2024 een voorlichtingssessie wordt georganiseerd.

4. Brandweezorg

4.1. Aanpassing kledingreglement i.v.m. aanschaf/verwerving landelijk operationeel uniform

Een inhoudelijke toelichting op dit dossier door de WOR-bestuurder volgt.

Kaderstelling start binnenkort met de aanpassing van het kledingreglement. De vraag die bij Kaderstelling is neergelegd is of er sprake is van een ander uniform (tuniek) bij begrafenissen en huwelijken. Daarnaast is nagevraagd wat de kosten van de jassen zijn; deze kosten blijken minder hoog dan in eerste instantie gecommuniceerd.

De aanschaf en werving van het landelijke operationeel uniform kan mogelijk iets betekenen voor de voorraad- en bestelprocedures bij het servicecentrum kleding (kazerne Kerkrade). Dit wordt nog nader uitgediept door Kaderstelling.

4.2. ELO / Kader Blijvende Vakbekwaamheid

ELO

Het is gebleken dat de ELO een ingewikkeld dossier is. De VR's en het NIPV moeten op één lijn komen. De realiteit is dat de nieuwe ELO per 1 januari 2024 van start gaat. In Q1 van 2024 zullen echter geen nieuwe opleidingen starten. Wel zijn er een aantal lopende opleidingen, wat de nodige complexiteit met zich meebrengt voor de migratie naar het nieuwe systeem. De teamleider Vakbekwaamheid pakt dit op.

Dhr. Speetjens vraagt of het niet nu al mogelijk is dat de RCDV de regie neemt in dit dossier en wil dit signaal afgeven bij de WOR-bestuurder. De WOR-bestuurder geeft aan dat het niet mogelijk is om op inhoud de discussie over dit onderwerp te voeren. De teamleiders (van de VR's) zijn nu in positie gesteld om dit traject verder uit te zoeken en te begeleiden. Een noodgreep is dat indien zaken handmatig overgetypt moeten worden door het CvV, dat de organisatie hiervoor extra capaciteit in werking gaat stellen. Dhr. Smeets deelt zijn zorgen over het uitstellen van de scholing en de mogelijke gevolgen voor de medewerkers. Afrondend geeft de WOR-bestuurder aan dat hij dit binnenkort zal aankaarten bij de directeur van het NIPV, maar van mening blijft dat de teamleiders met de

inhoud bezig moeten zijn.

Kader Blijvende Vakbekwaamheid

Het dossier heeft vertraging opgelopen. Het eerste stuk gaat over de wettelijke kaders, landelijke richtlijnen en afspraken hierover en is onlangs vastgesteld. Het tweede deel m.b.t. de organisatorische kaders en het derde deel m.b.t. het handavingskader zijn nog niet vastgesteld. Doordat we de eerste VR zijn die dit op deze manier oppakken, kunnen we niet benchmarken. De teamleider Vakbekwaamheid neemt de andere CvV's en andere VR's wel mee binnen deze ontwikkeling.

Dhr. Reinaerds stelt dat VRZL erom bekend staat de lat hoog te leggen i.r.t. de opleidingen en bijbehorende eisen. Zijn voorstel in dit kader is om te bespreken of dit nog noodzakelijk is in deze tijd. De WOR-bestuurder antwoordt dat de discussie onderdeel is van de grote werken van Brandweer Nederland, waarbij dhr. Schippers dit traject zal begeleiden.

Vanuit de OR wordt een behoefte gedeeld voor eenduidige toetsingscriteria. De WOR-bestuurder begrijpt dit signaal en blikkt vooruit op het tweede en derde deel wat in 2024 wordt opgeleverd. Deze delen zullen voorzien in meer kaders.

4.3. Continuïteit Vakbekwaam Blijven

De organisatie is druk bezig om de vacatures bij het CvV in te vullen. Een pijnpunt in dit kader zijn de freelance instructeurs; het is vaker voorgekomen dat ploegen naar het CvV kwamen om te oefenen, waarbij een freelance instructeur niet kwam opdagen. De capaciteit is er op dit moment niet om volledig afscheid te nemen van freelance instructeurs die hun verantwoordelijkheden niet nakomen.

De OR geeft aan dat het bij hen bekend is dat geplande oefeningen soms niet doorgaan en wil graag aandacht vragen voor de structuur achter het systeem. Een mogelijke oplossing wordt gezien in het inzetten van eigen instructeurs van de lokale kazerne. De WOR-bestuurder zegt toe dit mee te nemen en te onderzoeken. Een eerste stap in deze beweging is inmiddels uitgevoerd.

5. Bedrijfsvoering

5.1. Actualiteit financiën

De organisatie heeft de afgelopen maanden enkele financiële meevallers gehad. Dit komt door de vergoeding van de overheadkosten van de bijdrage COA en de indexering van de BDUR. Bij elkaar zal dit een bedrag zijn van +/- 3 miljoen euro.

Eerder is met het bestuur besproken dat er drie 'claims' worden neergelegd, namelijk salarisverhoging/cao verhoging, energiekosten en FLO-kosten. Deze claims worden opgelost door deze financiële meevallers, waardoor er minder druk komt op de financiële

huishouding van de gemeenten. Hierbij wordt extra benadrukt dat de cao-verhoging wel in de indexering van de komende jaren wordt verwerkt.

Door de meevallers kunnen we een aantal nu optredende problemen zelf oplossen en hoeven we niet terug naar het bestuur voor extra middelen. Met de compensatie van deze kosten heeft de organisatie een positief resultaat van ongeveer drie ton.

Ten aanzien van het 2^e loopbaanbeleid stelt dhr. Pappers de vraag of de betreffende medewerkers de kosten van dit traject vergoed kunnen krijgen door bij het bestuur het 2^e loopbaanbeleid aan te laten merken als risico. Als antwoord vertelt de WOR-bestuurder dat dit een lopend traject is met de OR en het GO, waarbij de projectleider bezig is om de studiefaciliteiten beter te laten aansluiten op de behoeften. Het bestuurlijke aspect moet geleid worden door de directie, wat zal gebeuren bij uitwerking van de nieuwe studiefaciliteitenregeling.

Ten slotte stelt dhr. Valent de vraag of er i.h.k.v. de financiële stroom kansen zijn richting het huisvestingsdossier. De directieleden geven aan dat er wellicht kansen zijn, maar dat het van belang is dit op een gepast moment aan te kaarten.

5.2. Stand van zaken nieuw financieel systeem

Het nieuwe financiële systeem (AFAS) is aangeschaft en wordt geïmplementeerd. Momenteel is de afdeling F&I gestart met de testfase. Vanaf 1 januari 2024 is het systeem live en in gebruik. De organisatie behoudt nog een half jaar de licentie op CODA zodat de stukken afgehandeld kunnen worden.

5.3. Stand van zaken werkgroep studiefaciliteitenregeling en 2^e loopbaan

Zoals afgestemd met de OR en het GO wordt bezien of de studiefaciliteiten (regulier en 2^e loopbaan) dichter naar elkaar toe kunnen komen. Op dit moment is de projectleider bezig met de uitvoering van dit dossier.

5.4. Stand van zaken aanbesteding nieuw HR-systeem

Het programma van eisen is uitgezet in de markt, waarop één bedrijf heeft ingeschreven. Dit is dezelfde aanbieder als bij het financiële systeem. De cie. PIOF is uitgenodigd om aan te sluiten bij de presentatie van AFAS op 5 december 2023. Het jaar 2024 is bedoeld als implementatieperiode.

De OR ziet zowel het financiële systeem als het nieuwe HR-systeem als adviesplichtig. Het traject bij het financiële systeem is al doorlopen, maar het traject bij het HR-systeem loopt nog. Met de teamleider P&O is afgesproken dat als er aanvullend iets benodigd is, dit onderling afgesproken kan worden.

5.5. SPP

De teamleider P&O geeft aan dat er een aantal concrete actiepunten zijn voortgekomen uit het SPP; dit komt nog als een brief ter informatie bij de OR.

5.6. VRZL blijvend profileren als aantrekkelijke werkgever in de arbeidsmarkt (W&S, employer branding, recruitment)

Het invullen van vacatures blijkt lastig. De adviseur recruitment wordt op dit moment geworven om VRZL anders op de arbeidsmarkt te profileren. Team P&O is aan het kijken hoe dit goed neergezet kan worden. Samen met communicatie wordt uitvraag gedaan waar precies behoefte aan is. Dhr. Reinaerds stelt de vraag of de ontwikkeling van een VRZL-uitzendbureau (BDUR) een rol hierin speelt. De teamleider P&O geeft aan dat dit momenteel niet zo is, maar dat deze rol voor de toekomst niet uitgesloten zal zijn.

5.7. Voorgenomen doorontwikkelingen team I,A&F

De manager C&R/BV licht dit punt toe door te stellen dat de volledige breedte van het team I,A&F erg complex is. Zoals toegelicht tijdens het artikel 24 overleg van eerder dit jaar, is het voornemen nog steeds teams op te splitsen naar een team I(nformatie)&A(utomatisering) en een team F(acilitair). Recentelijk is een nieuwe medewerker begonnen als coördinator huisvesting met als doel de doorontwikkeling naar teamleider Facilitair. De huidige teamleider I,A&F blijft teamleider van het team I&A. Door de afhankelijkheid van het bestuurlijk dossier huisvesting is niet met zekerheid te zeggen wanneer dit plaats zal vinden; de stip op de horizon is 1 juni 2024 of 1 januari 2025.

De OR wordt geïnformeerd over het verdere verloop; indien er functies worden toegevoegd vanaf schaal 12 of hoger, komt dit in het proces terug naar de OR.

6. Rondvraag

Bij rondvraag heeft dhr. Pappers diverse opmerkingen of vragen. Ten eerste merkt dhr. Pappers op dat behoud vrijwilligheid nog niet aan de orde is gekomen, en vraagt zich af wat de stand van zaken hierbij zijn. Daarnaast wordt gevraagd wat exact de bedoeling is van de herinrichting IB. De laatste vraag is wat er binnen de organisatie precies speelt rondom het onderwerp verduurzaming.

De WOR-bestuurder geeft als reactie op de eerste vraag aan dat momenteel e.e.a. wordt voorbereid om dit uit te zoeken, verwijzend naar VR Twente als uitgangspunt. Ingaande op de tweede vraag geeft de WOR-bestuurder aan dat het hoofd IB nadenkt over het efficiënter inrichten van IB, maar dat er nog geen concrete plannen zijn. Als antwoord op de laatste vraag geeft de directie aan dat de overheid toenemende maatregelen omtrent verduurzaming heeft.

De WOR-bestuurder verlaat het artikel 24 overleg, waardoor de manager C&R/BV de voorzittersrol overneemt.

De teamleider P&O deelt mede dat er een bericht op VIP is gepubliceerd met daarin een update over de schadeafhandeling bij dienstongevallen.

Dhr. Beucken stelt de vraag of er wellicht problemen kunnen ontstaan doordat de betaalprocessen van onze systemen niet synchroon lopen met de betalingstermijnen van bedrijven (bijvoorbeeld: bol.com). Door de manager C&R/BV wordt dit signaal erkend en medegedeeld dat achterstanden zo goed als mogelijk ingehaald worden.

7. Afronding

Na de rondvraag is het artikel 24 overleg afgerond. De manager C&R/BV bedankt de deelnemers voor hun participatie en inbreng.