

Notulen Overlegvergadering

Datum	27-09-2023
Tijd	20:00 – 22:00
Locatie	Kazerne Sittard West conferentie kamer 224 en Teams
Voorzitter	J.Beucken
Aanwezigen	J. Beucken, L. Houben, E. Bougie, E de Bie, P. Hanssen, P. Kelleter, W. Meessen, R. Pallada, H. Pappers, B. Pepels, T. Reinaerds, D Schoot, van der, T. Speetjens, L. Valent, M. Weijts en P. Winkens
Afwezig	B. Smeets. R. Gaemers (afgemeld)

0 **Opening**

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

1 **Vaststellen/ wijzigen agenda.**

2.1 **Mededelingen DB OR**

Mededeling over de dossiernummering en briefnummering. Nieuwe dossiers ontvangen in de OR een uniek dossiernummer en worden zo ook gearchiveerd. Dit nummer zal vanaf nu ook in Ibabs worden vermeld en als aanvulling ook op de correspondentie worden vermeld zodat er een duidelijker herleidbaar archief zal komen vanaf deze OR zittingsperiode. (zie 6.1 op deze agenda)

Notulen:

- De instellingsbesluiten van de gevormde commissies ter formalisatie worden morgen door de secretaris naar de bestuurder gemaild.
- De rechten tot de B0210 schijf van de OR zijn ook aan andere personen dan OR leden toegekend. Dit is al in Ool aan de bestuurder medegedeeld met de vraag uit te zoeken hoe dit nu zit. Bestuurder geeft aan het onderzocht te hebben. Naar verluidt komt dit doordat bij indiensttreding mensen aan een B map moeten worden toegekend en in het geval van P.K is de autorisatie in opdracht van P&O aan de B map van de OR is toegekend. Ook geeft de bestuurder aan dat er wijzigingen worden doorgevoerd in de vorm van submappen waar het DB van de OR de lezers en schrijvers benoemd zodat enkel nog personen in mappen kunnen waarvan het DB OR de aanwijzing heeft gegeven. De OR heeft echter nog meer vragen hierover. Zijn er procedures en zijn die gevolgd en is er te achterhalen of er gegevens zijn gekopieerd of verplaatst of verwijderd. Ook is nu de algemene vraag hoe het gaat met autorisaties als mensen van afdeling wisselen? Blijkbaar krijgen ze dan andere autorisaties erbij en worden autorisaties

van de voormalige afdeling niet ingetrokken.

Er wordt een brief opgesteld met de vragen die in de OR leven en aan de bestuurder overhandigd.

2.2 Mededelingen Directie

Notulen:

- Petro geeft aan dat via Viadesk gemeld is dat GHOR vanaf 2024 geleidelijk aan terug gaat naar VRZL. Streven is na de zomer de OR in dit proces te betrekken en eind 2024 definitief te hebben. In personele bezetting gaat over 12.5 FTE wat er bij VRZL bij komt. Wordt dus vervolgt.
- Leon heeft 7 november een gesprek over faciliteren /vrijspelen van OR werkzaamheden door leden met leidinggevende van diverse afdelingen.
- RIE's wordt voortaan opgepakt door de nieuwe collega van Ger kitzen.
- Jeroen Derksen en William van de Locht gaan in overleg over de precieze functie inhoud van preventiemedewerker.
- Er is in het verleden een aanbesteding geweest van een nieuw financieel systeem wat een tijdje op hold heeft gestaan. De Directie is nu akkoord met de gunning aan AFAS. Is dit niet advies plichtig is dan de vraag? de directie is van mening dat dit niet genoeg is voor advies.
Financien gaat in januari over naar AFAS.

3.1 Notulen OV vergadering d.d. 10-05-2023; ter kennisname

Notulen:

2.2 eerste gedeelte Ambtelijk sec. alles dient 1 x te worden geagendeerd op de OV en na definitief besluit hoeft dat niet nogmaals

3.1 afspraak is dat notulen na wijziging nogmaals ter info ter vergadering komen.

8 verslagen van gesprekken kunnen worden opgenomen in loopbaan plan. Er is dus wel ruimte voor het vastleggen.

de notulen zijn met wijzigingen vastgesteld.

4 Actiepuntenlijst

de actuele actiepuntenlijst is te vinden in IBABS

5 Stand van zaken stukken ter informatie

5.1 Informatiebrief blootstellingsbeoordeling zaagruimte

Nieuw stuk dd 28-8

Notulen:

VGWM gaat dit woensdag doorlopen en komt met vragen. Leon geeft aan dat we hebben afgesproken dat we zaken 1x ter OV brengen waarna het van de vergadering verdwijnt. Dit geldt natuurlijk niet als info stukken vragen oproepen.

5.2 Informatiebrief MJB

Notulen:

13 oktober ligt dit bij het AB en wordt dit afgerond. Leon geeft aan dat dit politiek primaat is. Petro geeft aan dat we het proces willen evalueren.

kan van de agenda af verder

5.3 Info Formatieoverzicht

Nieuw binnengekomen stuk

Notulen:

PIOF geeft aan behoefte te hebben aan meer details over bijvoorbeeld het spoorboekje wat in dit stuk vernoemd staat. Samen met nog andere stukken gaat dit onderwerp zijn van een gesprek met Manon Weijts.

5.4 Info nieuw Financieel systeem

Nieuw binnengekomen stuk

Notulen:

Komt terug in het gesprek met Manon.

5.5 Informatiebrief werkbegroting 2023

Notulen:

Overdracht met Wim Plug geweest. De wens van PIOF is om periodieke gesprekken met Rene Thain te continueren op de wijze als eerder gedaan.

5.6 Info financiële bundel Q2 2023

Notulen:

Q1 en Q2 wordt samen met Rene Thain doorgenomen.

5.7 Informatie A3 Jaarplannen

PIOF had op 24 april een gesprek met Rene Thain over dit dossier

Notulen:

Leon geeft aanvullend toelichting: Er komt een nieuwe ronde voor jaarplannen voor 2024 eerst voor teamleiders en daarna gaat dat lager af in de organisatie.

Piof gaat daar nog mee verder.

5.8 Informatiebrief formatie-uitbreiding Bedrijfsvoering

Nieuwe Info. Commissie PIOF?

Notulen:

Wordt ook besproken met Manon in de commissie vergadering van komende woensdag.

5.9 Informatiebrief clean desk en clear screen beleid

Ter plaatsing in een commissie.

Notulen:

VGWM gaat dit oppakken.

5.10 Informatiebrief opleidingstijd en arbeidstijd i.h.k.v. 2e loopbaan

Notulen:

Er is inmiddels een gesprek geweest met OR

Inhoudelijk is dit stuk goed aldus Leon. studiefaciliteiten zijn niet voor iedereen bij VRZL gelijk en dat voelt raar. In dat kader wordt het stuk van 7.3 terug getrokken en bekeken wordt om dit in 1 stuk te gieten en zoveel mogelijk op elkaar aan te laten sluiten.

Manon geeft aan dat met Dave Jeurissen gesprekken zijn geweest over dit stuk in het verleden echter P&O pakt dit weer op. Dit zal wel wat tijd gaan kosten.

6 Stand van zaken adviesaanvragen

6.1 (2023-001) Adviesaanvraag Rescue waterscooter

Notulen:

VGWM gaat hier naar kijken en komt met vragen of met een Preadvis.

7 Stand van zaken instemmingsverzoeken

7.1 Instemmingsverzoek High Potential Development (HPD) beleid

Notulen:

Wordt ook woensdag besproken met Manon. Wim Plug heeft aangegeven dat het in basis een goed stuk is echter zijn nog wat vragen.

plan is dit af op korte termijn af te handelen en kan daarna per brief worden afgehandeld.

7.2 Instemmingsverzoek testleiders PPMO

Negatief ingestemd.

Notulen:

Roger levert de voorstel tekst aan wat naar wens van de OR moet worden aangepast. Na aanpassen van het stuk en aanleveren aan de OR kan de negatieve instemming worden herzien.

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..

schriftelijk vragen stellen en bij de OV bespreken.

Notulen:

Zoals eerder besproken in punt 5.10 wordt dit stuk terug getrokken door de bestuurder.

7.4 Instemmingsverzoek hitteprotocol

Notulen:

Er staat veel opgenomen in dit protocol. Wat in protocollen staat opgenomen moet ook worden uitgevoerd. Het kan niet zo zijn dat hiervan af wordt geweken als er op andere locaties wordt geoefend of er andere belangen zijn. Vesta is daar een recent voorbeeld van. Wel is dit daar goede opgepakt naar het stellen van vragen door de commissie VGWM op dat moment.

Huub vraag waarom dit protocol enkel gaat over de repressie? Dit zou ook op service center en wellicht kantoor werk van toepassing kunnen zijn. VGWM gaat vragen formuleren.

7.5 Instemmingsverzoek update regeling opleiding en ontwikkeling VRZL

Is aan commissie toegewezen

Notulen:

Is ingetrokken. Stuk staat dubbel met 7.3 op de agenda.

7.6

Instemmingsverzoek werving- en selectiebeleid

Nieuw stuk ter behandeling van de Commissie PIOF

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 vooruitkan.

Vragen stellen en op de volgende OV bespreken

Notulen:

Commissie PIOF neemt dit mee in de commissie vergadering met Manon.

7.7 Instemmingsverzoek RIE Valkenburg en Mheer Banholt

Notulen:

VGWM heeft hier vragen over. Er staan knelpunten vermeld waar geen oplossingen aan worden gekoppeld. Wordt opgepakt door VGWM

8 Rondvraag

Notulen:

Evy vraagt of er tussentijds nog een OV vergadering komt dit jaar. Dit is niet gepland antwoordt de secretaris. Art 24 is ingepland in november.

Huub: Vraag is waar de OR over gaat mbt kleding. Gaat de OR enkel over de aantallen of ook over het arbo stuk wat daarin zit? De bevindingen van VRZL zijn landelijk meegenomen antwoordt Leon daarop. We wachten af wat we gaan ontvangen.

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. Manon vraag dit na en koppelt terug.

Luc geeft aan dat de benadering in deze vergadering over en weer teleurstellend is. De inhoudelijke punten zijn goed maar de manier waarop moet anders. Leon sluit zich daarbij aan.

John vraagt in het kader van het nieuwe vergaderschema van de overlegvergaderingen in 2024 en de afmeldingen van de bestuurder of Petro vergaderingen vervangt ten tijde van afwezigheid van Leon. Leon antwoordt

daarop dat Petro hem inderdaad in de breedte vervangt. Dit geldt voor de communicatie en de vergaderingen.

9 Sluiting