

Verslag OR vergadering	
Datum	27 maart 2024
Tijd	18:00 - 20:00
Locatie	Kazerne Sittard West conferentiekamer 224 en Teams
Aanwezig	J. Beucken (voorzitter), R. Gaemers, P. Hanssen (online), W. Meessen, H. Pappers, T. Reinaerds, T. Speetjens, L. Valent, R. Pallada, E. de Bie. D. van der Schoot en L. de Pree (notulist).
Afwezig	B. Pepels (secretaris) en B. Smeets

Nr	Onderwerp	Actie
	Opening	
1	<p>Vaststellen/ wijzigen agenda</p> <ul style="list-style-type: none"> – Huub is door P&O benaderd over de voorbereidingen voor de gesprekcyclus. Als hier iets uitkomt, wordt het voorgelegd aan de OR, indien nodig. – John: de beoogde ambtelijk secretaris (Gina) ziet af van de baan om privé redenen. John neemt nog contact met haar op. Het uurtarief van de ambtelijk secretaris, Constance Pijnenburg, is aan de hoge kant. Zodra John Gina heeft gesproken maakt de OR de balans op en bespreekt dit met de bestuurder. De nood aan een ambtelijk secretaris is hoog. 	John
2	<p>Mededelingen DB OR</p> <p>Graag aan Bart laten weten als je op 11 april wel/niet blijft slapen bij de voorjaarstraining. Locatie Kasteel Elsloo.</p>	Allen
3.1	<p>Verslag van de OR-vergadering van 21 februari 2024 en 13 maart 2024</p> <p>Wijzigingen in het verslag van de OR-vergadering van 21 februari:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Pagina 3 en 5: de <u>VGWM-commissie heeft info</u> ontvangen op onderstaande projecten en wil graag de stand van zaken weten: <ul style="list-style-type: none"> o Het project schoner werken. o Aspirantenbeleid – Bladzijde 3 en 4, over diefstal, fraude en bedreiging op het CvV: hieronder de wijzigingen in het geel. Hierin zitten tevens de wijzigingen van Wim vermeld in zijn email. <p><u>“Diefstal, fraude en bedreiging.</u></p> <p>De bestuurder heeft aangegeven dat alles op een fatsoenlijke manier is opgelost en afgehandeld, dat er niets meer speelt en dat het geen gevolgen heeft. Precies zoals de teamleider het heeft aangegeven.</p> <p>De bestuurder heeft vanuit diverse geledingen mails ontvangen waarin het ongenoegen wordt geuit over de gang van zaken. De bestuurder zal de kwestie straks toelichten in de overlegvergadering.</p> <p><u>Diefstal:</u> duidelijk is dat er goederen zijn verdwenen maar de diefstal is niet toe te wijzen aan personen.</p> <p><u>Fraude:</u> de fraudegevallen zijn onderzocht. Het gaat om afspraken die in het verleden met leidinggevendenden zijn gemaakt. Nu zijn er andere leidinggevendenden die anders naar de zaken kijken. De regels/afspraken zijn gevolgd en uitgevoerd zoals afgesproken.</p> <p><u>Bedreiging:</u> -</p> <p>Zoals vermeld in de mail van de teamleider van 7 februari 2024 zijn de vermoedelijke misstanden aan de kaak gesteld, getoetst en afgehandeld in samenspraak met betrokkenen, P&O en de directie. Desondanks blijft er bij sommigen toch een restje ongenoegen over na de vertrouwelijke informatie die de bestuurder gisteren heeft gedeeld in een bijeenkomst. Bestuurder zal daarom in de overlegvergadering van vanavond duidelijkheid geven. De aanwezigen vinden dat de bestuurder hen goed heeft geïnformeerd</p>	

Nr	Onderwerp	Actie
	<p>en accepteert zijn uitleg. De betreffende Teamleider was helaas niet aanwezig vanwege vakantie. We spreken niet over elkaar maar met elkaar. Toch roept bovenstaande nog vragen op als:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Als bestuurder een onderzoek heeft gedaan, wat was dan de uitkomst? In de car-uwo staat dat als er een onderzoek wordt gedaan naar een medewerker, de medewerker daarvan op de hoogte moet worden gebracht. - We kunnen de bestuurder vragen naar de beargumentering van de teamleider. De teamleider moet zich kunnen verweren. - Sommigen twifelen eraan of het hele verhaal wordt verteld. Want als alles is afgehandeld en opgelost waarom brengt de teamleider dit dan weer ter tafel? - De OR gaat over de veiligheid van medewerkers. De teamleider heeft drie keer aangegeven te zijn bedreigd. De OR moet erop toezien dat op de juiste manier hiermee wordt omgegaan omdat dit het strafrecht raakt. - De kwestie was breder dan gedacht. - De voorzitter heeft de bestuurder op de hoogte gebracht van het standpunt van de OR na de vorige vergadering. Hij heeft ook gevraagd of de teamleider in de problemen zit en dit was niet het geval. - Werkafspraken CvV: niet iedereen is het eens met de nieuwe werkafspraken CvV. Dit in tegenstelling tot de bestuurder. Het was beter geweest om eerst te schakelen met de OR. - Wim (op persoonlijke titel) wil ik een onafhankelijk onderzoek, vanwege de eed die hij heeft afgelegd. Hij is ervan overtuigd dat deze kwestie nog eens terugkomt, - Hoe kunnen de overige leden van de OR een mening vormen over de kwestie als er niet openlijk door de aanwezigen gesproken wordt. Helaas kunnen de aanwezigen geen mededeling doen over hetgeen hen in vertrouwen is verteld. - We vragen de bestuurder hoe hij de kwestie heeft aangepakt of hij naar de processen en persoonskwestie heeft gekeken en of het ongelukkige uitspraken waren van Jim.” <p>Bart/John stuurt de gewijzigde tekst rond zodat iedereen kan controleren of de tekst nu correct is. Het DB zal voortaan scherper naar de tekst kijken en eventueel correcties aanbrengen.</p>	<p>Bart/John DB</p>
	<p>Verslag van de OR-vergadering van 13 maart 2024</p> <p>Naar aanleiding van: Splitsing team I, A&F: klopt het dat Petro zei dat de wijziging budgetneutraal is? Dit lijkt namelijk onwaarschijnlijk omdat er twee teamleiders komen in plaats van één. Ton vraagt het aan Petro in de overlegvergadering van straks.</p> <p>Het verslag van de OR-vergadering van 13 maart wordt vastgesteld.</p>	<p>Ton</p>
<p>3.2</p>	<p>Functiewaardering diverse kazernes repressief personeel</p> <p>Wim: we moeten naar het functiewaarderingssysteem kijken omdat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het verouderd is. Het huidige functiewaarderingssysteem stamt uit 2011 of 2009. - Er mogelijk op elke kazerne een servicecentrum komt. - Er regionaal en landelijk gekeken is naar loonschaal 6 en 7. - We van mbo 3 naar mbo 2 zijn gegaan. <p>De commissie PIOF bespreekt dit onderwerp en komt erop terug. De commissie PIOF bespreekt dit met Manon. Welke rol heeft het GO hierin?</p>	<p>PIOF</p>
<p>4</p>	<p>Actiepuntenlijst; ter kennisneming</p> <p>Zie de actielijst onder het verslag.</p>	
<p>5</p>	<p>Stand van zaken stukken ter informatie</p>	
<p>5.1</p>	<p>(Tab 2023-07) Informatiebrief oplevering project SPP (PIOF)</p>	<p>PIOF</p>

Nr	Onderwerp	Actie
	<p>De commissie PIOF heeft de informatiebrief over de oplevering van het project SPP vandaag besproken.</p> <p>De commissie PIOF wil in een gesprek met Manon het volgende aan de orde stellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Waarom wijken wij af van landelijke instroomeisen (van mbo 3 naar mbo 2). - Hoe is het "unique selling point" tot stand gekomen. <p>De potentiëlescan is niet besproken met collega's op de kazernes terwijl Manon in de vorige overlegvergadering heeft gezegd dat dit wel is gebeurd.</p> <p>Of anonimiseren of met de medewerkers bespreken. Op naam? Dan moet het terug naar de OR.</p> <p>De commissie PIOF bespreekt dit met Manon en maakt een afspraak hiertoe.</p>	
5.2	<p>(Tab 2024-15) Informatiebrief uniforme werkwijze projectmatig werken VRZL (PIOF)</p> <p>Er is een uniforme werkwijze projectmatig werken VRZL ontwikkeld omdat hier behoefte aan was, zowel op team- als directieniveau. Luc deelt de presentatie, uniforme projectaanpak VRZL https://vrzl.viadesk.com/do/startpage?id=416737-737461727470616765 en geeft ons uitleg over de 8 stappen</p> <p>Uniforme projectaanpak VRZL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stap 1, de aanleiding voor een project. - Stap 2, de checklist. Wanneer is het een project en wanneer regulier werk? Zo heeft een project een duidelijk begin- en eindpunt. De vragen in de checklist helpen om te bepalen of het een project is of niet. - Stap 3, opstellen van een projectplan in het format. - Stap 4, een projectplan moet goedgekeurd worden door het BO of DO. - Stap 5, bepalen van de projectaanpak. - Stap 6, uitvoering project. - Stap 7, project opleveren en borgen in de organisatie. Het project moet formeel afgesloten worden met een BO- of DO-besluit en het project moet geborgd worden. - Stap 8, de evaluatie. <p>In de memo projectmatig werken 20240117 staan onder andere de verschillende soorten projectvormen beschreven. De projectgroep bepaalt zelf welke methodiek het beste bij het project past.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Traditioneel projectmanagement (watervalmethode). 2. Agile-methodieken. 3. Hybride aanpak. 4. Voorbeeld Watervalmethode - Prince2 (Projects IN Controlled Environments). 5. Voorbeeld Hybride-aanpak - Lean-projectmanagement. <p>Elk project wordt ingevuld volgens het format en krijgt een projectnummer. De voortgang is te volgen op VIP. Doel is om overzicht te creëren in de projecten. Nu weten we niet hoeveel projecten er binnen de VRZL zijn. We gaan samenwerken aan de projecten in Teams. Collega's worden nog bijgeschoold in Teams. Vragen? Stel ze aan de projectcoaches.</p>	
5.3	<p>(Tab 2024-17) Informatiebrief pilot training grensoverschrijdend gedrag en agressie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aandacht voor dit onderwerp is wettelijk verplicht. 	Wim

Nr	Onderwerp	Actie
	<ul style="list-style-type: none"> - Ieder heeft deelgenomen aan deel 1 van de training maar deel 2 en 3 zijn nooit van de grond gekomen. - We bereiken pas iets als medewerkers echt durven praten. - We wachten de uitkomst van de evaluatie van de pilot af. - Wim houdt ons op de hoogte of dit wel of geen project wordt. 	Actiepunten Lijst
5.4	<p>(Tab 2023 -18) Informatiebrief projectplan Woo</p> <ul style="list-style-type: none"> - De Woo (wet openheid overheid) is op 1 mei 2022 (deels) in werking getreden. Doel van de Woo is het transparanter maken van de overheid en ervoor zorgen dat informatie beter vindbaar, uitwisselbaar, eenvoudig te ontsluiten en goed te archiveren is. - In de brief van 22 februari neemt de bestuurder ons ter informatie mee in de gevolgen van deze wet. - De infobrief van de bestuurder is besproken in de commissie PEOF-vergadering. Conclusie is dat het openzetten best veel omvat. - We zetten dit punt op de monitorlijst als reminder. - Luc informeert bij Kim of het project in de scope zit. - 	Luc
5.5.	<p>(Tab 2024-19) Informatiebrief wijziging DO-besluit implementatie uitkomsten project hybride</p> <p>In het agendaoverleg met bestuurder is gepraat over de OBS-vrijwilligers. Huib: jammer dat we niet uit de grote vijver kunnen vissen. Huib informeert straks bij de bestuurder naar de inhoud van de brief.</p>	Huib
5.6	<p>(Tab 2024-20) Informatiebrief jaarverslag vertrouwenspersoon 2023</p> <p>Er speelt meer dan in het jaarverslag staat omdat collega's geen melding doen. Dit onderwerp komt terug in de overlegvergadering van straks. Dit onderwerp is hiermee afgehandeld.</p>	OR
5.7	<p>(Tab 2024-21) Informatiebrief implementatie landelijke visie op hulpverlening Brandweer</p> <p>Deze brief wordt besproken in de volgende vergadering van de commissie VGWM. Omdat het gaat om een personeelsopleiding kan het zijn dat dit onderwerp instemming behoeft en niet valt onder de informatieplicht. Wat doen we in de tussenperiode, gedogen? Ton heeft overleg gehad met John Rikers. De opmerkingen uit de vorige OR-vergadering waren waardevol voor hem.</p>	VGWM
6	Stand van zaken adviesaanvragen	
6.1	<p>(Tab 2023-08) Adviesaanvraag nieuw HRM Systeem (PEOF)</p> <p>We zetten dit punt op de actielijst en kan daarom hier van de agenda af. Op 16 mei gaan Ton en Luc naar het overleg over Afas.</p>	
7	Stand van zaken instemmingsverzoeken	
7.1	<p>(Tab 2024 -16) Instemmingsverzoek update vakantie- en verlofregeling VRZL (PEOF)</p> <p>De instemmingsbrief is naar bestuurder verstuurd. Dit punt kan hier van de agenda af.</p>	
7.2	<p>(Tab 2023-22) Instemmingsverzoek RI&E TBO</p> <p>De commissie VGWM bespreekt het instemmingsverzoek RI&E in de volgende vergadering.</p>	VGWM

Nr	Onderwerp	Actie
8	<p>Rondvraag</p> <p>Robert: in de vergadering van 13 maart vroeg Robert om hulp bij <u>het schrijven van een functiebeschrijving vanwege een aanvraag tot herwaardering</u>. Het ging om de juiste terminologie en bewoordingen waarbij hulp nodig was. Robert vond sommige reacties teleurstellend. Hij had gedegen navraag gedaan en dit is echt een punt voor de OR. Op deze manier wordt de kloof tussen de OR en medewerkers niet kleiner. Kazerne Zuid is vervolgens zelf aan de slag gegaan met het schrijven van een functiebeschrijving. In deze discussie komen nog de rol van de leidinggevende op de kazerne en de rol van P&O aan de orde. Er is 12 jaar niks aan het functiewaarderingssysteem gedaan. Afgesproken wordt dat de commissie PIOF dit punt breed oppakt.</p> <p>Wim: <u>kledingreglement/uitrukpakken</u>: verloopt goed.</p> <p>Robert: er mogen geen <u>elektrische fietsen worden opgeladen binnen in de kazerne</u>. Buiten de kazerne mag dit wel. Hierop is nog geen beleid. Auto's binnen opladen mag ook niet. Dit punt is doorgesluisd naar de dienst huisvesting.</p> <p>Ton: in de OR-vergadering van 13 maart heeft Ton gevraagd om te gaan werken met <u>oplegnotities</u> omdat dit een agendapunt direct inzichtelijk maakt.</p> <p>De <u>notitie thuiswerken voor medewerkers meldkamer</u> is besproken in de vergadering van de commissie PIOF. Op 28 maart hebben Ton en Luc een gesprek met de teamleider van de meldkamer. In dezen maken we gebruik van ons initiatiefrecht. Doel van het gesprek is om de mogelijkheden tot aanpassing van de lijst met functies die voor thuiswerken in aanmerking komen, te verkennen.</p> <p>Ton heeft een email gestuurd over het <u>timemanagement van deze vergaderingen</u>. Het komt voor dat we onderwerpen afraffelen of niet kunnen behandelen wegens tijdgebrek. De gang van zaken tijdens de vorige OR-vergadering (gasten op drie onderwerpen) en dan geen tijd voor de reguliere agenda, komt er sprake. Alle OR-leden hebben acht uur per week voor OR-zaken. Als het nodig is kunnen we ook wekelijks vergaderen. Ton pleit voor het fatsoenlijk behandelen en afhandelen van dossiers. Verzoek aan het DB om scherper op de agenda en tijd te zitten. Het meer aan de voorkant willen komen, gaat de goede kant op maar we moeten het zelf bewaken.</p> <p>Emed: er valt nog winst te halen uit onze vergaderstructuur. Zo wordt het toegestaan dat adhoc onderwerpen als eerste worden besproken. Soms kun je ze gewoon doorschuiven. We spreken af om, indien nodig, extra te vergaderen.</p>	PIOF
9	Sluiting	

Actielijst			
Nr	Datum	Actiepunt	Wie
1	10 jan	Wim, Luc en Huub sluiten aan bij de bijeenkomst in maart.	Huub, Luc, Wim
2	10 jan	Brief van de bestuurder van 10 januari rondsturen met antwoord op de OR-vragen over nieuwe HRM-systeem.	Bart
3	27 maart	Ambtelijk secretaris: <ul style="list-style-type: none"> - John neemt contact met Gina. - Daarna maakt de OR de balans op en bespreekt het met de bestuurder. 	John OR
4	27 maart	Aan Bart laten weten als je op 11 april wel/niet blijft slapen bij de voorjaarstraining. Locatie Kasteel Elsloo.	Allen

5	27 maart	Bart/John stuurt de gewijzigde tekst van het verslag van 21 februari 2024 rond ter controle zodat iedereen kan controleren of de tekst zojuist is.	Bart/John
6	27 maart	Het DB zal voortaan scherper naar de tekst kijken en eventueel correcties aanbrengen.	DB
7	27 maart	Bespreken met Manon: – Functiewaardering diverse kazernes repressief personeel. – Informatiebrief oplevering project SPP.	PIOF
8	27 maart	Wim informeert de OR of de pilot “training grensoverschrijdend gedrag en agressie” wel/geen project wordt.	Wim
9	27 maart	Informatiebrief projectplan Woo: – Luc informeert bij Kim of het project in de scope zit.	Luc
10	27 maart	Informatiebrief wijziging DO-besluit implementatie uitkomsten project hybride: – Informeren bij bestuurder naar de inhoud van de brief in de overlegvergadering van 27 maart.	Huub
11	27 maart	Indien nodig extra vergadering plannen.	DB

Lijst met agendapunten voor:

Nr	Besproken in OR-verg van	OR	Wie
1	24 jan	Zichtbaarheid en imago OR/wie gaat de boer op?	Wie
		Overlegvergadering	
2	7 febr	Adviesaanvraag nieuw HRM systeem	
3	27 maart	Informatiebrief jaarverslag vertrouwenspersoon 2023	
		Commissie PIOF	
4	27 maart	Functiewaardering diverse kazernes repressief personeel.	
5	27 maart	Informatiebrief oplevering project SPP	
6	27 maart	Het schrijven van een functiebeschrijving vanwege een aanvraag tot herwaardering. Wordt breed opgepakt.	
		Commissie VGWM	
7	27 maart	Instemmingsverzoek RI&E TBO	
8	27 maart	Informatiebrief implementatie landelijke visie op hulpverlening Brandweer	
		Monitorlijst	
9	27 maart	Nieuwe HRM-systeem in Afas	
10	27 maart	Pilot training grensoverschrijdend gedrag en agressie	
11	27 maart	Projectplan Woo.	