

WOR-Bestuurder
drs. D.G.L. Kransen
P/a Postbus 234
7300 AE Apeldoorn

Onderwerp : Voortgang adviesaanvraag
Datum : 3 maart 2022
Informatie bij : Bianca Sanches

Uw brief van : 6 juli 2021
Bijlage(n) : 1

Geachte heer Kransen,

Voor de nieuwe Meldkamer Oost-Nederland worden de meldkamerfuncties brandweer en multidisciplinaire samenwerking van de veiligheidsregio's in Gelderland en Overijssel samengevoegd. Zodoende verdwijnen de huidige meldkamers Arnhem-Nijmegen, Oost-Nederland en Twente. De Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland wordt werkgever en het werk wordt verricht vanuit Apeldoorn.

Vanwege de samenvoeging hebben de vijf ondernemingsraden van de deelnemende veiligheidsregio's een bijzondere ondernemingsraad (BOR) opgericht. Het kreeg van de betrokken ondernemingsraden de opdracht om in het kader van de voorgenomen samenvoeging namens de medezeggenschap het advies-, instemmings-, initiatief- en overlegrecht uit te oefenen.

Adviesaanvraag en instemmingsverzoek

Op 6 juli 2021 vroeg u de BOR om advies en instemming over het voorgenomen besluit. Dit deelde u op in vijf deelbesluiten.

Met de aanbeveling deze vast te stellen legt u ze binnenkort voor aan de algemeen besturen van de deelnemende veiligheidsregio's. Het traject is gericht op het realiseren van een operationele meldkamer in het eerste kwartaal van 2023.

U heeft de volgende voorgenomen besluiten aan de BOR voorgelegd:

De algemeen besturen van de deelnemende veiligheidsregio's te verzoeken:

1. De organisatiestructuur, taken en verantwoordelijkheden vast te stellen zoals omschreven in het voorstel '*Meldkamer Brandweer en multidisciplinaire samenwerking*';
2. De formatie en indicatieve waardering per functie vast te stellen;
3. De functies teamleider MK en Calamiteitencoördinator (Caco) aan te wijzen als sleutelfuncties en hiervoor de instemming van de BOR te vragen;
4. Het gestelde financiële kader vast te stellen, zowel structureel als aanvullend verhoogd voor de eerste paar jaar om het extra werk dat de opstartfase met zich meebrengt uit te kunnen uitvoeren;
5. De governance, zoals omschreven in het plan, vast te laten leggen in een samenwerkingsovereenkomst.

Het proces

Met de BOR overlegde u regelmatig over de adviesaanvraag en het instemmingsverzoek. Zo werd er frequent gesproken over de gevolgen van de samenvoeging voor zowel de organisatie(s) en het personeel. De aandacht richtte zich ook op de inrichting van de nieuwe meldkamer. Het waren intensieve gesprekken waarin verschillen zichtbaar werden en bruggen werden geslagen. Dit gebeurde vanuit wederzijds respect.

In de bijlage vindt u de stand van zaken over onze afspraken en de discussiepunten.

Personele gevolgen en het sociaal plan

In de overleggen stond de BOR stil bij de noodzaak van een onderhandelingsakkoord tussen werkgever en werknemers over het sociaal plan.

Op 26 januari jl. vernam de BOR dat in het bijzonder georganiseerd overleg (BGO) hierover nog geen overeenstemming is bereikt. De BOR betreurt dit. Het uitblijven van een akkoord houdt de onzekerheid voor medewerkers die al geruime tijd duurt nog langer in stand. De BOR vraagt partijen om met elkaar in gesprek te blijven, zich maximaal in te spannen om boventalligheid te voorkomen en te komen tot een gedragen sociaal plan.

Voor het advies van de BOR is het van belang om zicht te krijgen op de personele gevolgen en hoe deze worden opgevangen. Door de BOR is aangegeven dat zonder akkoord (op een sociaal plan) geen formeel advies mogelijk is.

Zodra er een akkoord is, zal de BOR u voorzien van een advies. Dit gebeurt nadat de BOR hierover ook de ondernemingsraden en de medewerkers heeft geconsulteerd.

Instemmingsverzoek sleutelfuncties

De BOR heeft uw instemmingsverzoek over de aan te wijzen sleutelfuncties in behandeling genomen en hierover een standpunt voorbereid. Het instemmingsrecht van de BOR is gebaseerd op de afspraak van het BGO zoals vastgelegd in het concept sociaal plan. In het overleg van 15 februari jongstleden tussen de BOR en de werknemersdelegatie van het BGO inclusief vakbond is door de vakbond aan de BOR gemeld dat op basis van voortschrijdend inzicht de Caco niet als sleutelfunctie voorgelegd had moeten worden aan de BOR en dat men zich bezint over de consequenties daarvan. Aangezien het instemmingsverzoek dat wij hebben ontvangen voortkomt uit een afspraak van het BGO verzoekt de BOR om duidelijkheid te verschaffen over de gevolgen van deze mededeling voor het instemmingsverzoek.

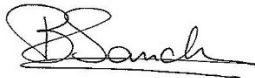
Voor de volledigheid merkt de BOR op dat zonder advies en instemming er geen sprake kan zijn van definitieve besluiten. Dat niets in beweging kan worden gezet dat onomkeerbare gevolgen heeft voor de organisatie(s) en/of de werknemers.

Wij vragen u onze reactie onder de aandacht te brengen van de algemeen besturen van de vijf veiligheidsregio's.

Wij kijken uit naar uw reactie.

Met vriendelijke groet,

Namens de Bijzondere ondernemingsraad meldkamerfunctie brandweer en multi-samenwerking



Bianca Sanches
Extern voorzitter

De leden van de BOR

VGGM : Stanley Spekle en Frits Tolhuisen
VNOG : Cor Meurs en Koos Vos
VRGZ : Gerrit van Zetten en Mathijs Schuijn
VRIJsselland : Koenraad Schaafsma en Koos Prins
VRTwente : Rudy Steenwelle en Kevin Schluter/Nienke ter Riet

Bijlage

Samenvoeging meldkamers brandweer en multi-samenwerking Stand van zaken afspraken en discussiepunten van het overleg van de BOR en de bestuurder

Beoordeling van het organisatie- en formatieplan

In het organisatie- en formatieplan wordt de nieuwe meldkamerfunctie van de veiligheidsregio's uitgelegd. Het beschrijft wat de nieuwe organisatie wil bereiken, wat de inhoudelijke en financiële kaders zijn en schetst de organisatieprincipes. Het plan laat de taken en verantwoordelijkheden voor de verschillende functies zien. Het geeft de grootte van de arbeidscapaciteit aan en de tijdelijke waardering van het werk. Daarbij onderzoekt het de verwachte personele gevolgen (met daarbij de officiële inpassingsadviezen).

Een goede overgang

De bijzondere ondernemingsraad (BOR) beoordeelde het plan op proces en inhoud. De BOR toetste of er wordt voorzien in een goede overgang. Dat vergt een duidelijke planning en uitvoering. Dit moet open gebeuren. Op die manier weten medewerkers waar zij aan toe zijn. Voor hen moet in het BGO een sociaal plan worden afgesproken. Dit plan maakt inzichtelijk wat de personele gevolgen zijn en hoe de negatieve gevolgen worden opgevangen. De BOR bewaakt vervolgens de uitvoering van dit plan.

Een goede organisatie

De BOR let ook op een goede, nieuwe organisatie. Een goede organisatie houdt in dat er voldoende mensen zijn om het werk uit te voeren. De werkvoorraad en arbeidscapaciteit zijn in balans en er is een duidelijke organisatiestructuur is met heldere taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Daarnaast moet het aantrekkelijk zijn voor medewerkers om voor de nieuwe meldkamer te werken. Dit vraagt om ontwikkelperspectieven en coachende en verbindende leiders.

De kerntaak van de meldkamerfunctie

Het organisatieplan laat zien dat het aannemen en verwerken van noedmeldingen de kerntaak van de nieuwe meldkamerfunctie is. Dit maakt het mogelijk dat de hulpdiensten op maat kunnen reageren op een maatschappelijke hulpvraag. De meldkamerfunctie helpt bij de inzet van deze diensten. Deze hulp loopt uiteen van het alarmeren en begeleiden van eenheden, tot het geven van specialistische informatie. Deze kerntaak vormt het uitgangspunt voor de inrichting van de organisatiestructuur.

Functiehuis

In het overleg met u stond de BOR nadrukkelijk stil bij de opbouw en invulling van de diverse functies in het functiehuis. De aandachtspunten worden hieronder toegelicht.

Centralist

De BOR heeft met u uitgebreid stil gegaan bij de toegevoegde waarde van de centralist. Dit om te voorkomen dat deze functie werd gedegradeerd tot 'knoppendrukker'. De BOR is van mening dat de centralist een belangrijke verbinding is tussen burger en eenheden in het veld. Dit komt vooral tot uitdrukking op het snijvlak van informatieverrijking en -verstrekking.

De BOR kan zich vinden in de wijze waarop de taken en verantwoordelijkheden van de centralist nu zijn omschreven in het organisatieplan. De waardering van de functie in schaal 8 beschouwt de BOR als bevestiging van het bovenstaande.

Calamiteitencoördinator (Caco)

Het organisatieplan regelt dat er altijd een Caco beschikbaar is. De functie is vrijgesteld; zo is er altijd én onmiddellijk aandacht voor het proces van multidisciplinaire samenwerking.

Het plan stelt dat 7,0 fte aangesteld wordt als Caco. Als extra zijn de twee teamcoördinatoren en de specialist opleiden & training bekwaam om als Caco te werken.

De BOR pleitte voor het handhaven van de combinatie van de functie Caco met die van centralist. Eventueel tijdelijk tegen het licht van de landelijke ontwikkelingen over de Caco. De BOR houdt daarbij vast aan zijn eerder geuite argumenten: door de combinatie ontstaat een grotere groep medewerkers die het werk Caco kunnen uitvoeren. Dit leidt tot meer continuïteit en flexibiliteit. Het zorgt voor behoud van kennis, kunde en ervaring. Het biedt meer carrièrekansen voor medewerkers en vergroot de aantrekkelijkheid van de werkgever.

U heeft aangegeven vast te willen houden aan uw huidige voornemen, omdat u meent dat hiermee beter wordt ingespeeld op de landelijke ontwikkelingen. U denkt dat de combinatie verdere versteviging in de weg staat.

In het organisatieplan valt te lezen dat de Caco bij afwezigheid van de teamleider en coördinatoren het eerste aanspreekpunt is voor de centralisten. Dit richt zich dan op organisatorische aangelegenheden. Dit is volgens de BOR niet correct. De BOR brengt u in herinnering dat met het schrappen van de senior centralist is afgesproken dat het eerste aanspreekpunt binnen de groep van centralisten kan worden opgevangen. De BOR verzoekt u dit aan te passen.

Functies leidingstructuur

In het plan leest de BOR dat de teamleider twee teamcoördinatoren aanstuurt. Het organisatieplan stelt dat de coördinatoren contactpersoon zijn van de centralisten. De BOR heeft op voorhand geen bezwaar tegen de inrichting van de voorgestelde leidingstructuur, maar is van mening dat de praktijk moet laten zien hoe de leidinggevende structuur uitpakt.

Aandachtspunt is de rolverdeling en samenwerking tussen teamleider en de coördinatoren. Dit moet het fundament zijn voor heldere sturing naar en begeleiding van medewerkers. Daarnaast wijst de BOR u op het feit dat de coördinatoren geen rol hebben in het 'goede gesprek' en de beoordeling van de centralisten en Caco's. Volgens de geldende regels van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland is dit slechts voorbehouden aan afdelingshoofden en teamleiders.

Ook is de BOR van mening dat de coördinator niet als eerste aanspreekpunt kan fungeren voor de Caco, maar dat deze taak toebedeeld moet worden aan de teamleider.

Overige functies

Over de overige functies heeft de BOR geen bijzondere aandachtspunten anders dan vermeld bij de alinea over de formatie.

Formatie

Voor de BOR blijft het de vraag of er bij de start van de meldkamer voldoende formatie is. Een exacte berekening blijkt geen optie. Voor een deel wordt dit veroorzaakt door de onduidelijkheid over de mate van harmonisatie van de werkprocessen en alarmeringsregelingen bij de start. Ten tweede door de normering die onvoldoende is voor het kwaliteitsniveau van de meldkamer. Dit lijkt landelijk aan de orde te zijn.

De startformatie valt uiteen in twee delen. Zo is ruim 44 fte voor onbepaalde tijd opgenomen. Direct na de start wordt voor drie jaar 2,5 fte extra toegevoegd. Met de vraag of dit genoeg is heeft de BOR zijn oor te luisteren gelegd bij de leidinggevenden van de huidige meldkamers. Hieruit leidt de BOR af dat de formatie geschikt lijkt voor de start. Daar staat tegenover dat het niet meer is dan een (getoetste) aanname, daarom is met u afgesproken dat extra formatie wordt vrijgemaakt als dit nodig is. Van de BOR mag verwacht worden dat hij hierover het overleg voert. Van de vijf besturen mag verwacht worden dat de ambtelijke organisatie met voldoende middelen is toegerust om hier flexibel op te anticiperen.

Bedrijfscontinuïteit

De BOR heeft aan u kenbaar gemaakt een groot afbreukrisico te zien in het afschaffen van de piketcentralist. De BOR is van mening dat de voorgestelde vrije instroom onvoldoende is om de bedrijfscontinuïteit bij onverwachte uitval van personeel - door ziekte of privéomstandigheden- te borgen. De recente ervaringen laten bovendien zien dat de DCU-procedures in de huidige situatie niet afdoende zijn. En op dit moment dus niet kunnen dienen als volledige vervanging van capaciteit op de meldkamer.

De BOR wil voorkomen dat onevenredig een beroep wordt gedaan op de loyaliteit van (een deel van) het personeel. De BOR pleitte daarom voor het behouden van de piketcentralist. U gaf aan dat het instellen van piket op te veel weerstand stuit bij het directeurenoverleg.

Na uitvoerig overleg is afgesproken dat er een vorm van beschikbaarheid wordt georganiseerd met dien verstande dat tegenover extra opkomst ook een extra vergoeding zal staan. Aan de werkgroep roosters is gevraagd dit nader uit te werken. Dit zal vervolgens onderwerp worden van het overleg, mede gezien het instemmingsrecht van de BOR op het vaststellen van de roostersystematiek. In het BGO zult u overeenstemming over de vergoeding moeten bereiken.

Harmonisatie regelingen en processen

De BOR heeft gevraagd om duidelijkheid over de aanpak en uitvoering van de harmonisatie van alarmeringsregelingen en werkprocessen. Dit omdat de graad van harmonisatie verbonden is met de formatie – en dus met het financiële kader.

De BOR stelde dat een vergaande mate van harmonisatie belangrijk is, zodat iedere centralist elke melding kan behandelen.

In het plan wordt rekening gehouden met de mogelijkheid dat de harmonisatie niet optimaal is. Met u is de afspraak gemaakt dat de voortgang van de harmonisatie een permanent onderwerp is van ons overleg.

Voor het moment van overgang moet bepaald worden wat de precieze stand van de harmonisatie is en wat dit betekent in termen van formatie. Dan is ook onderwerp van gesprek of de beschikbare extra formatie voldoende is. De BOR verzoekt u het proces van harmonisatie nader te laten uitwerken met duidelijke mijlpalen.

Financiële kader

De BOR heeft kennisgenomen van de financiële ruimte voor de nieuwe meldkamer. Zoals eerder benoemd betreft de formatie een inschatting op basis van de huidige kennis. De BOR sprak met u af dat als blijkt dat er tijdelijk meer formatie nodig is de voorzieningen hiervoor getroffen worden.

Governance of wel de bestuurlijke aansturing

De vijf veiligheidsregio's blijven gezamenlijk verantwoordelijk voor de meldkamer. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt verder uitgewerkt in een samenwerkingsconvenant. De uitwerking hiervan ziet de BOR, als onderdeel van het adviesrecht graag tegemoet. De BOR verwacht dat in de uitwerking ook aandacht is voor de gevolgen van de afspraken voor de nieuwe meldkamerorganisatie en vijf veiligheidsregio's.

Inbedding in de VNOG-organisatie

De nieuwe meldkamer wordt ingebed in de organisatie van de VNOG. Dit betekent dat beleidsmatig wordt aangesloten bij de VNOG en er een beroep wordt gedaan op de ondersteunende functies van de VNOG.

De BOR constateert dat de ondersteuning door de VNOG summier in het organisatieplan wordt beschreven. Om dit beter in beeld te krijgen, wil de BOR over deze detailuitwerking van de meldkamerorganisatie graag met u in gesprek.

Sociaal Plan

Het sociaal plan voorziet in de maatregelen die nodig zijn op de personele consequenties op te vangen. De BOR toetst of er een sociaal plan is overeengekomen in het BGO. De BOR ziet vervolgens toe op een correcte uitvoering van het sociaal plan.

Medezeggenschap

De samenvoeging vergt een goede inbedding van de medezeggenschap in de nieuwe organisatie.

De BOR en de Ondernemingsraad (OR) VNOG stellen voor om voor de meldkamerfunctie een vaste commissie van de OR VNOG in te stellen. De commissie bestaat minimaal uit vijf leden. De huidige leden van de BOR die overgaan naar de nieuwe meldkamer nemen zitting in de commissie.

De commissie krijgt tot taak om de OR VNOG gevraagd en ongevraagd te adviseren over alle aangelegenheden van de nieuwe meldkamer. Daarnaast ziet de commissie toe op de betrokkenheid van werknemers bij beleid en uitvoering. De BOR raadt aan om de vaste commissie in gelijke samenstelling als de huidige BOR minimaal drie jaar na operationalisering van de meldkamer in stand te houden. Zoals het zich nu laat aanzien in ieder geval tot 1 maart 2026.

De teamleider van de meldkamerfunctie is de gesprekspartner van de commissie. Daarom neemt de teamleider van de meldkamerfunctie op gezette tijden deel aan het overleg. Daartoe wordt hij opgenomen in het roulatieschema van afdelingshoofden VNOG.

De OR VNOG voert het overleg over de meldkamerfunctie met de bestuurder van de VNOG. De OR VNOG neemt adviesaanvragen en instemmingsverzoeken over de meldkamer in behandeling. Alvorens advies uit te brengen of instemming te verlenen, consulteert hij de vaste commissie.

Het instellen van de vaste commissie is de verantwoordelijkheid van de OR VNOG. In samenspraak met de BOR wordt het moment vastgesteld waarop de commissie ingesteld en actief wordt. Op dat moment eindigen de werkzaamheden van de BOR. Omdat u zowel bestuurder van de BOR als de OR VNOG bent, wordt een integraal afstemmingsmoment belegd om het bovenstaande met u te bespreken.

Vervolgtraject en implementatie

Het succes van de samenvoeging valt of staat met een goede voorbereiding in de aanloop naar de fusiedatum en een effectieve implementatie na de fusiedatum.

De BOR vindt het belangrijk dat hiervoor heldere mijlpalen en beslismomenten worden geformuleerd en dat alle medewerkers die meegaan hier onderdeel van zijn. De BOR wil daarom met u in overleg over de betrokkenheid van de medewerkers bij het vervolgtraject en de implementatie.