

Verslag van de voorjaarsvergadering van het Landelijk Overlegplatform Ondernemingsraden Veiligheidsregio's;

Datum: donderdag 17 maart 2022
Plaats: Veiligheidsregio Utrecht / Provinciehuis Utrecht
Tijd: 9³⁰ tot ±16⁰⁰ uur



Bij deze vergadering waren delegaties aanwezig van de volgende veiligheidsregio's: Amsterdam-Amstelland, Brabant Noord, Brabant Zuidoost, Fryslân, Gelderland Zuid, Groningen, Hollands Midden, IJsselland, Kennemerland, Limburg Noord, Limburg Zuid, Midden en West Brabant, Rotterdam-Rijnmond, Utrecht, Zaanstreek-Waterland en Zuid-Holland Zuid;

De volgende veiligheidsregio's hadden zich afgemeld: Drenthe en Noord-Holland Noord;

Opening door René Lotterman, voorzitter LOOV

Mededelingen vanuit het bestuur

- Bestuur is in de weer om ambtelijke ondersteuning t.b.v. LOOV te organiseren. Als de werkgeversvereniging dit goed geregeld heeft, dan zou het voor het LOOV ook moeten kunnen.
- Najaarsoverleg vindt plaats op 24 november, de vraag is of een van de regio's (niet zijnde Utrecht) dit kan organiseren.
- Zomeroverleg vindt plaats op 23 juni. Het thema is Vernieuwing medezeggenschap en wordt. Het idee is deze bijeenkomst op te zetten als een informatiemarkt waar verschillende sprekers/presentaties zijn die een inspirerend verhaal hebben voor nieuwe vormen van de inrichting van medezeggenschap. (Verzoek aan regio Drenthe om hun ervaringen te delen). Deze bijeenkomst vindt plaats in Utrecht.
- Voorts komen uit de zaal nog de suggesties om in de toekomst aandacht te vestigen op de thema's Loopbaanbeleid (20-jarenbeleid) en de opgelopen reiskosten (als gevolg van de sterk gestegen brandstofprijzen en beperkte beschikbaarheid van bedrijfsauto's).

Overige mededelingen

- Brabant Noord: nieuwe frisse OR, er is echter weinig animo vanuit de beroepsbrandweer (mogelijke oorzaak is 24-uur en kazernering). Voorts de vraag of er niet iets gedaan kan worden aan de richtlijnen voor de faciliteitenregeling nu er schaalvergroting plaatsvindt.
- Limburg Zuid: De vrijstelling/faciliteitenregeling staat ook in Limburg Zuid onder druk, er is discussie met bestuurder en leidinggevenden om hier meer aandacht voor te hebben, zodat OR-leden hun werk goed kunnen uitvoeren. Vraag is of er geen landelijk regeling moet komen voor volledige vrijstelling voor bijv. DB-leden en LOOV afgevaardigden. Dit wordt door sommigen als onwenselijk gezien vanwege het gemis aan verbinding met de achterban op de werkvloer.
- Limburg-Noord: erkent dat combinatie 24-uurs en medezeggenschap onder spanning is komen te staan.
- Gelderland-Zuid: OR-werk kost meer werk van de beschikbare tijd, het is ook een 'passie'. Wat de leden in Gelderland-Zuid helpt is het feit dat het GO geheel aparte bezetting heeft buiten de OR-leden om.
- Fryslân: heeft over de bezetting weinig zorgen, men denkt omdat de OR het werk anders (slimmer) ingericht heeft.

Verenigingszaken

(Her/)Benoeming bestuursleden

Er zijn twee bestuursleden aftredend: Hans Ghielen (VR Limburg Noord) is wegens zijn pensioengerechtigde leeftijd niet herkiesbaar. Hij wordt opgevolgd door (de enige) kandidaat Wim Plug.

Dirk Slot (VR Fryslân) is wel voor een nieuwe termijn verkiesbaar. Op voorstel van het dagelijks bestuur is Dirk Slot door de vergadering herbenoemd.

Vaststelling jaarrekening 2021

Opmerkingen en vragen bij de jaarrekening:

Er is meer contributie geheven omdat vertrokken leden weer zijn teruggekeerd (o.a. Zaanstad). Op de vraag wat met al het geld in kas moet gebeuren nu de inkomsten oplopen en de uitgaven achterblijven, is door de penningmeester verklaard dat dit voornamelijk wordt veroorzaakt door de virtuele bijeenkomsten via MS Teams. Dan zijn er n.l. geen locatiekosten. Dit zal komende bijeenkomsten (mits geen bijzonderheden rondom corona) anders zijn. Daarnaast zal de website verder geactualiseerd en geactiveerd moeten worden, ook dit zal een hogere kostenpost worden.

In de jaarbegroting is al rekening gehouden met toename van de bijeenkomsten op locatie.

De Jaarrekening 2021 en de jaarbegroting 2022 zijn door de vergadering vastgesteld en goedgekeurd. Op advies van de kascommissie heeft de vergadering decharge verleend aan de penningmeester, die opnieuw is herbenoemd.

Voor de kascontrolecommissie worden nog leden gezocht, dit komt de najaarsvergadering op de agenda.

Belevingsonderzoek Repressief Brandweerpersoneel

Het Instituut Fysieke Veiligheid heeft in opdracht van het Veiligheidsberaad een onderzoek uitgevoerd naar hoe repressieve brandweermensen naar ontwikkelingen in hun werk kijken en hoe zij het brandweervak beleven. Lydia van der Hulst van het IFV die de uitkomsten zou toelichten heeft zich afgemeld voor de vergadering. Huub Brinkhof (dagvoorzitter, Haagse Beek organisatieadvies) heeft de uitkomsten samen met René Lotterman toegevoegd. De uitkomsten zijn toegevoegd als bijlage 1. Aan de hand van stellingen is door de leden in een 'ronde tafel sessie' uitgewisseld welke adviezen zij willen meegeven. Op hoofdlijnen:

- 2^e loopbaanbeleid/20-jarenbeleid en vrijwilligersbeleid → anticiperen op versterkte doorstroom en uitstroom, aandacht voor instroom → creativiteit bij toepassing model "Fit voor het vak".
- Opkomsttijden → impact, noodzaak/norm.
- Opeenvolging van crises (corona, Vluchtelingen Oekraïne) zorgt voor stilstand ontwikkeling bedrijfsvoering (werkdruk te hoog) en ontwikkeling personeel.
- Harmoniseren met behoud van eigenheid van de regio (durven harmoniseren én te differentiëren).
- Positie en rol LOOV/medezeggenschap.
- Schoolvergroting vraagt om herijking en gesprek over rol/positie medezeggenschap in relatie tot RCDV, ook een kans om draagvlak onder werknemers te vergroten.

Ontwikkeling arbeidsvoorwaarden veiligheidsregio's

Vakbondsbestuurders Frans Carbo (FNV Overheid) en Aynur Polat (CNV Overheid) hebben op uitnodiging van de vergadering een toelichting gegeven op de totstandkoming van een CAO Veiligheidsregio's. De presentatie van dhr. Carbo is in bijlage 2 opgenomen. In het gesprek met beide vakbondsbestuurders heeft de vergadering duidelijk proberen te verkrijgen over welke scenario's er zijn wat deze betekenen voor de verschillende doelgroepen (regionaal, beroeps versus vrijwillig) Geconcludeerd wordt dat er meer behoefte is aan informatie vanuit de bonden over scenario's. Er is een suggestie meegegeven aan

de vakbondsbestuurders om de informatie op een meer behapbare en begrijpelijke manier te presenteren aan de werknemers van de VR's.

Thema Centralisatie en schaalvergroting

In aanloop naar het gesprek met Tijs van Lieshout (voorzitter van de Raad van Brandweercommandanten) heeft het LOOV nagedacht over hoe vertegenwoordiging van werknemers op bovenregionaal niveau (Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio, RCDV) het beste georganiseerd kan worden.

De stellingen luiden:

- In toenemende mate worden besluiten voorbereid in het RCDV zonder dat de (lokale) medezeggenschap daarbij betrokken is.
- Waar zeggenschap is, dient medezeggenschap ingericht te zijn & Medezeggenschap volgt zeggenschap.
- Het LOOV is het aangewezen orgaan om medezeggenschap op landelijk niveau te vervullen (uiteraard na overleg met bestuurders, vakbonden, medewerkers en bijbehorende wettelijke kaders).

Centrale vraag voor het LOOV: worden er MZ-waardige zaken besproken in de RCDV, zo ja hoe is dan het proces richting de bestaande medezeggenschap op regionaal niveau? Welke bereidheid laat de RCDV zien richting LOOV/medezeggenschap? Wat kan er worden afgesproken over transparantie en voorspelbaarheid?

In het gesprek met het LOOV heeft Tijs van Lieshout aan de hand van enkele voorbeelden benoemd wat de bedoeling is van de RCDV (bijv. bovenregionale thema's bespreken als nucleaire crisis, pandemie, afspraken met ProRail). Het overleg dient ervoor om met elkaar voor deze thema's de samenhang te bespreken. Het gaat daarbij om nauw met elkaar op te trekken en de samenwerking te zoeken. Drie onderwerpen die hij wil benoemen:

1. 2^e loopbaanbeleid (er zijn verschillen in de regio naar gelang de personele bezetting, daarin zal in de uitvoering altijd verschil blijven. Bijv. In regio Amsterdam Amstelland vertrekken jaarlijks 30-40 mensen terwijl in de regio Fryslân 30 fte in dienst zijn en men besluit werknemers langer te laten doorwerken door ze in te zetten bij de koude organisatie). Hij benadrukt dat er geen plannen zijn om de regio-indeling van de politie te volgen (tien regio's), de huidige schaal wordt door de Raad als de meest ideale gezien. 25 regio's die ruim 333 gemeenten beslaan is een effectieve verdeling. Daarbij stuurt het Rijk op hoofdlijnen en kunnen de VR's dit naar eigen behoeften invullen. Een goed voorbeeld hiervan is de uitvoering van de richtlijnen tijdens de coronapandemie met regionale verschillen.
2. Verzekeringen: jaarlijks betalen de VR's 12 mln. aan premie, maar men doet maar voor 2 mln. aanspraak en dan is het risico van vrijwillige brandweermensen niet gedekt (die als gevolg van een bedrijfsongeval geen aanspraak kunnen maken omdat ze elders al verzekerd zijn via hun andere werkgever). De RCDV heeft een plan ontwikkeld om de premies in eigen beheer te innen en indien nodig uit te keren. Hiervoor wordt een bedrijf (t.b.v. administratie en beheer) opgezet.
3. Uitruk op maat: hiervoor moet een duidelijk landelijk kader zijn voor uitruk met TS4 (juiste toepassing, goed opgeleide mensen en monitoring op juiste uitvoering en registratie).

Vraag LOOV: hoe kijkt dhr. Van Lieshout aan tegen het gat dat ontstaat bij punt 2: de RCDV bespreekt beleid in een vroeg stadium zonder dat dit – automatisch – ook met vertegenwoordiging van werknemers (bijv. medezeggenschap) wordt besproken. Het betreft hier een personele regeling waarop instemmingsrecht van toepassing is. Weliswaar dienen voorgenomen besluiten door regiobestuurders besproken te worden met de eigen medezeggenschap, de zorg van het LOOV/medezeggenschap is dat dit pas in een laat stadium plaatsvindt en dat daardoor hun inbreng niet meer van wezenlijke invloed is. Anderzijds

zou de medezeggenschap juist een bijdrage kunnen leveren aan draagvlak en kwaliteit door bij beleidsvorming in een vroeg(er) stadium betrokken te worden.

Antwoord: Wat Van Lieshout erkent is dat er in de praktijk een gat is tussen directie en werknemers en dat de medezeggenschap dit niet altijd kan opvullen. Hij laat tevens weten dat hij – als technisch voorzitter van de RDCF - niet verantwoordelijk is voor de wijze waarop regiobestuurders zaken (wel of niet) bespreken met de eigen medezeggenschap. Bovendien vindt dhr. Van Lieshout het niet wenselijk nog een medezeggenschapslaag in te richten op landelijk niveau.

Vraag LOOV: Het LOOV reageert dat het niet zozeer gaat om een extra medezeggenschapslaag maar om betrokkenheid en tijdig geïnformeerd worden. Men begrijpt dat de RCDV in eigen geleding vrijuit zaken moet kunnen bespreken. Maar de vraag blijft op welke wijze kan de medezeggenschap (lokaal of via LOOV) in een vroeger stadium geïnformeerd worden wat op de agenda staat bij de RCDV? Kunnen de agenda en het verslag gedeeld worden?

Antwoord: Er worden in de RCDV geen besluiten genomen, alleen voorgenomen besluiten besproken. Er is wel een agenda, maar hij voorziet dat de medezeggenschap daar weinig wijs uit wordt. Van Lieshout ziet er wel wat in om de agenda (met korte toelichting) en een (soort van) actielijst (met onderwerpen die de bestuurders met hun eigen medezeggenschap dienen op te pakken). Hij vraagt het LOOV met een voorstel te komen.

Vraag: Het LOOV zou graag vaste ambtelijke ondersteuning wensen, gelijk aan de werkgeversvereniging.

Antwoord: Erkent dat ondersteuning wenselijk is. Het zou mooi zijn als de regio die de voorzitter levert dat voor rekening neemt. Dat moet volgens dhr. Van Lieshout mogelijk zijn.

BIJLAGE 1

Uitkomsten (op hoofdlijnen) van het belevingsonderzoek door het IFV

(6.126 deelnemers)

1. Werkdruk (niet zwaar, arbeidstijden, fit en sterk)
2. Vrijwilligersbeleid (werving is lastig, werk-privé balans)
3. Organisatievisie (onduidelijk: afschaffing kazernering en taakdifferentiatie, bezuiniging 20-jarenregeling)
4. Betrokkenheid (Trots, plezier, maatschappij)
5. Impact corona (nauwelijks: groepsgevoel, vakbekwaamheid, paraatheid dik op orde, motivatie voldoende)
6. Organisatiecultuur (veilige werksfeer maar afspiegeling samenleving (M/V, cult.) én evalueren na inzet kan beter)
7. Veilig & Gezond werken (Voldoende scoort 7,5)
8. Uitruk op maat (met ervaring positiever, 72% met twee T4)
9. Opkomsttijden (realistisch, overname melding voor snelle hulp en adequate hulp)
10. Verhouding met management (Verdeeld: waardering door ploegchef, onvoldoende over verdeling gelden)
11. Vakbekwaamheid (vertrouwen, op orde)
12. Regelruimte (onvoldoende → dagindeling, werving, uitrusting, aankleding)

BIJLAGE 2

Presentatie door de vakbonden

3 onderwerpen:

- Transformatie van LOBA/LOGA naar nieuwe overlegtafel.
- Behoud CAR/UWO (huidige rechtspositie) of overgang WNRA.
- Blijven we de CAO Gemeenten volgen of gaan we voor een CAO/rechtspositie met eigen inzet.

Statuten Werkgevers Vereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's:

Artikel 3

DOEL

Het doel van de Vereniging is:

- a) Het namens de Veiligheidsregio's, als gezamenlijke werkgeversorganisatie, voeren van onderhandelingen en het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaardenovereenkomsten met werknemersorganisaties ten behoeve van de Veiligheidsregio's,
- b) Het behartigen van de belangen van haar leden en onder meer, maar niet beperkt tot, arbeidsvoorwaarden en personeelszorg.

Transformatie naar nieuwe overlegtafel

- Met de komst van de WSV (<https://wsv-nl.nl/>) komt er een nieuwe CAO overlegtafel.
- Geen (formele) gebondenheid meer aan de CAO gemeenten.
- De onderhandelingen gaan over de hele CAO/rechtspositie van de Veiligheidsregio's. Dus niet meer alleen de brandweerovereenkomsten.
- Onderhandelingen niet meer uitsluitend voor brandweer, maar voor al het personeel in dienst van Veiligheidsregio (MUV ambulance).

Landelijk overleg arbeidsvoorwaarden veiligheidsregio's

LOAV

Het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV), het overleg tussen de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WWSV) en de vakbonden (FNV Overheid, CNV Overheid, CMHF en AC) heeft de taak/rol van het LOGA (Landelijk Overleg Brandweerspecifieke Arbeidsvoorwaarden) gaat op in het LOAV.

Alle veiligheidsregio's zijn lid van de WWSV en daarmee gebonden aan de in het LOAV gemaakte afspraken; zij behouden daarnaast hun eigen lokale afspraken. De CAR(-UWO) blijft bestaan.

Blijven we de CAO Gemeenten volgen of gaan we voor CAO/rechtspositie met eigen inzet

- CAO gemeenten is afgestemd op behoeften gemeenten
- VR's worden vooral gefinancierd door gemeenten. Daarom willen werkgevers graag de CAO gemeenten blijven volgen.
- Als sector zijn de VR's goed te vergelijken met sector Provincies of Waterschappen ook qua omvang. Die hebben ook eigen CAO's.

- VR's zijn brandweer, maar ook andere groepen. Meldkamers, preventie, crisisbeheersing, GGD'en etc.
- De CAO onderhandelingen gemeenten gingen stroef en duurden lang.
- Voor 2021-2022 volgen CAO gemeenten met een aantal afwijkingen.
- 2022 overgangsjaar voor beslissing WNRA of niet en eigen inzet voor 2023 e.v.

Behoud CAR/UWO (huidige rechtspositie) of overgang WNRA

- CAR/UWO is de huidige rechtspositie.
- 4 grote steden volgen CAR met lokale rechtspositie
- VR's gebonden aan CAR, niet aan UWO met lokale rechtspositie (lijkt veelal op UWO)
- VR's gebonden aan CAR en UWO met veelal lokale rechtspositie.
- Overgang naar WNRA is niet zeker en voor 2022 niet realiseerbaar.
- Vereist harmonisering van alle regelingen in 25 VR's.
- Standpunt bonden. Overgang WNRA kost veel tijd, energie en geld. Voor bonden overbodige exercitie, leden vragen er niet om.
- Overgang WNRA lost geen enkel probleem op.
- Politie en Defensie kennen ook een ambtelijke rechtspositie zonder problemen.