

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

Onderwerp : Advies samenvoeging meldkamers
Datum : 4 juli 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.

Vanwege de samenvoeging hebben de vijf ondernemingsraden van de deelnemende veiligheidsregio's een bijzondere ondernemingsraad (BOR) opgericht.

Wij (BOR) kregen van de betrokken ondernemingsraden de opdracht om in het kader van de samenvoeging namens de medezeggenschap het advies-, instemmings-, initiatief- en overlegrecht uit te oefenen.

Adviesaanvraag

Op 6 juli 2021 vroeg u ons om advies over de inrichting van de meldkamer brandweer en multidisciplinaire samenwerking in de nieuwe Meldkamer Oost-Nederland.

In meerdere overleggen lichtte u de richting en inrichting van de nieuwe meldkamer brandweer en multidisciplinaire samenwerking toe. Het overleg leidde ertoe dat u op enkele punten uw plannen aanpaste.

Op 3 maart 2022 ontving u van ons een schriftelijke opvatting over het uiteindelijke organisatie- en formatieplan¹. Deze voegde u bij het voorstel aan de algemeen besturen van de deelnemende veiligheidsregio's.

In dit voorstel nam u diverse beslispunten op voor de vormgeving en inrichting van de nieuwe meldkamer. Op 31 mei jl. deelde u mee dat elk algemeen bestuur uw voorstel overnam.

Kortgeleden is het sociaal plan overeengekomen. Dit hadden wij nodig om u te adviseren over de samenvoeging. Ons schriftelijke advies is bijgaand. U kunt het aan de algemeen besturen aanbieden, om zo het voorgenomen besluit om te zetten naar definitief.

Instemmingsverzoek

Op 6 juli 2021 vroeg u ons om instemming om de functies teamleider en calamiteitencoördinator aan te wijzen als sleutelfunctie.

Over dit voornemen spraken wij regelmatig met u en het bijzonder georganiseerd overleg (BGO).

Uiteindelijk leidden deze gesprekken tot overeenstemming in het BGO dat slechts de functie teamleider wordt aangewezen als sleutelfunctie.

Dit deelde u op 20 mei 2022 schriftelijk met ons.

¹ Organisatie- en formatieplan Meldkamer brandweer en multidisciplinaire samenwerking, eindversie 2.5, 2 februari 2022

Door deze overeenstemming komen wij tot de conclusie dat de BOR geen instemming hoeft te verlenen over het aanwijzen van sleutelfuncties.

Overleg

Wij stellen voor om ons advies in het volgend overleg te bespreken.

Dit is gepland op 30 augustus 2022 van 15.00 tot 16.30 uur.

Uw besluit

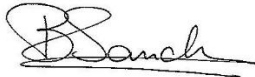
Wij verzoeken u om ons zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis te stellen van het uiteindelijke besluit.

Tot slot

Wij maken graag nadere afspraken met u over het vervolg van de voorbereiding van de samenvoeging en de betrokkenheid van de BOR – of diens opvolger, de ondernemingsraad Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (OR VNOG) daarbij.

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 Arjan van den Berg
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

Advies over de samenvoeging meldkamers brandweer en multi-samenwerking

Beoordeling van het organisatie- en formatieplan Meldkamer Brandweer en multidisciplinaire samenwerking

In versie 2.5 van het organisatie- en formatieplan wordt de organisatie van de nieuwe meldkamerfunctie van de veiligheidsregio's uitgelegd.

Het plan beschrijft wat de nieuwe organisatie wil bereiken, wat de inhoudelijke en financiële kaders zijn en schetst de organisatieprincipes. Het laat de taken en verantwoordelijkheden voor de verschillende functies zien. De grootte van de arbeidscapaciteit wordt inzichtelijk gemaakt en de waardering van het werk is vastgelegd. Tot slot onderzoekt het plan de verwachte personele gevolgen (met daarbij de officiële inpassingsadviezen).

De BOR heeft de planvorming voor de samenvoeging van de drie meldkamers beoordeeld langs twee lijnen:

1. Een goede overgang

De 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.

2. 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 met heldere taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

Daarnaast moet het voor medewerkers aantrekkelijk zijn om voor de nieuwe meldkamer te werken. Dit vraagt om ontwikkelperspectieven én coachende en verbindende leiders.

De kerntaak van de meldkamerfunctie

Het organisatieplan laat zien dat het aannemen en verwerken van noodmeldingen 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 ondersteuning loopt uit van het alarmeren en begeleiden van eenheden, tot het geven van specialistische informatie.

Vanuit perspectief van de BOR is deze kerntaak het uitgangspunt voor de inrichting van de organisatiestructuur, en uitvoering van het werk.

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 stilgestaan bij de toegevoegde waarde van de centralist. Dit om te voorkomen dat deze functie gedegradeerd werd tot 'knoppendrukker'.

De BOR is van mening dat de centralist een belangrijke verbinding is tussen burger en (brandweer)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 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. Dit eventueel tijdelijk, gezien tegen het licht van de landelijke ontwikkelingen over de Caco.

Voordeel is dat een grotere groep medewerkers het werk van de Caco kan uitvoeren. Dit leidt tot meer continuïteit en flexibiliteit en minder druk in het rooster.

Tevens zorgt de combinatie voor behoud van kennis, kunde en ervaring. Het biedt meer carrièrekansen voor medewerkers en vergroot de aantrekkelijkheid van de werkgever.

U houdt vast aan uw eerdere plan om de functies niet te combineren. U denkt dat hiermee beter wordt ingespeeld op de landelijke ontwikkelingen. U bent van mening dat de combinatie verdere versteviging in de weg staat.

De BOR adviseert u om in ieder geval de bezetting van de Caco in de praktijk nauwgezet te monitoren.

Dit stelt u in de gelegenheid om eventuele knelpunten in de bedrijfscontinuïteit vroegtijdig te signaleren.

Aanspreekpunt voor centralisten?

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. De coördinatoren zijn contactpersoon 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 dit uitpakt.

Aandachtspunt is de rolverdeling en samenwerking tussen teamleider en de coördinatoren. Dit moet het fundament zijn voor heldere sturing naar én begeleiding van medewerkers.

De BOR stelt vast dat volgens de huidige regels van VNOG het voeren van beoordelingsgesprekken is voorbehouden aan afdelingshoofden en teamleiders. Over deze discrepantie wil de BOR-overleg met u voeren.

Het instemmingsverzoek over de werving en selectieprocedure van de teamleider ligt op dit moment voor. De BOR zal aansluitend op dit advies hier een besluit over nemen.

Overige functies

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

Formatie

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.

Voor de BOR blijft het de vraag of er bij de start van de meldkamer voldoende formatie is. U gaf aan dat een exactere berekening niet mogelijk is.

Voor een deel wordt dit veroorzaakt door de onduidelijkheid over de mate van harmonisatie van de werkprocessen en alarmeringsregelingen bij de start. Daarnaast blijkt het lastig om de dienstverlening van de meldkamer te normeren. Daar lijkt het niet mogelijk om het kwaliteitsniveau van de meldkamer scherp in beeld te brengen. Dit lijkt landelijk aan de orde te zijn. Dit vindt de BOR zorgelijk.

U heeft toegezegd dat extra formatie wordt vrijgemaakt als dit nodig is. Van de BOR – of diens opvolger, de OR VNOG – mag u verwachten dat hij hierover met u overleg voert.

Van de vijf besturen verwacht de BOR dat de ambtelijke organisatie met voldoende middelen is toegerust om flexibel op problemen in de arbeidscapaciteit 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 te borgen. Risico's zijn onverwachte uitval van personeel - door ziekte of privéomstandigheden.

Recente ervaringen (bij extreme weeromstandigheden) laten zien dat de procedures voor decentrale uitgifte niet afdoende zijn. De BOR adviseert u deze werkmethode absoluut niet te zien als volledige vervanging/aanvulling 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 staat. Aan een werkgroep (de werkgroep roosters) is gevraagd om deze afspraken uit te werken in een basisrooster en roosterafspraken.

Het instemmingsverzoek voor het basisrooster en de roosterafspraken heeft de BOR onlangs ontvangen. Het is inmiddels in behandeling genomen. De BOR zal kritisch toetsen of de beschikbaarheid bij onverwachte uitval voldoende is geborgd.

Voor instemming van de BOR is van belang dat de werkgever met het BGO overeenstemming bereikt over de vergoeding.

Harmonisatie regelingen en processen

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 afgesproken dat de voortgang van de harmonisatie een permanent onderwerp is van overleg.

Voor het moment van overgang moet bepaald worden wat de precieze stand van de harmonisatie is. Duidelijk moet zijn wat dit betekent voor de formatie. In het overleg moet de koppeling met de formatie worden besproken.

De BOR heeft eerder gevraagd om duidelijkheid over de aanpak en uitvoering van de harmonisatie van alarmeringsregelingen en werkprocessen.

De verantwoordelijke werkgroep heeft een toelichting aan de BOR gegeven.

Echter een uitgewerkt plan (met bijvoorbeeld mijlpalen en een planning) mist nog steeds.

De BOR wil graag weten wanneer hij die van u ontvangt.

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, dit geregeld wordt.

Governance of wel de bestuurlijke aansturing

De vijf veiligheidsregio's blijven gezamenlijk verantwoordelijk voor de meldkamer. Dit wordt verder uitgewerkt in een samenwerkingsconvenant.

De BOR verwacht dat in de uitwerking aandacht is voor de gevolgen van de afspraken voor de nieuwe meldkamerorganisatie en vijf veiligheidsregio's.

Over het convenant geeft de BOR u zijn advies – als deel van het adviesrecht.

Inbedding in de VNOG-organisatie

De nieuwe meldkamer wordt ingebed in de organisatie van VNOG. Dit betekent dat hier beleidsmatig wordt aangesloten. Er wordt een beroep wordt gedaan op diens ondersteunende functies.

De BOR constateert dat de ondersteuning door VNOG zeer summier in het organisatieplan is beschreven.

De BOR vindt het belangrijk dat VNOG voldoende arbeidscapaciteit heeft om de nieuwe meldkamerfunctie te ondersteunen.

Om dit beter in beeld te krijgen wil de BOR over ondersteuning door VNOG met u in gesprek.

Sociaal Plan

Het sociaal plan voorziet in de maatregelen die nodig zijn om de personele gevolgen op te vangen.

De BOR vindt het positief dat op dit onderdeel eindelijk de gewenste duidelijkheid aan medewerkers wordt gegeven.

De BOR – of diens opvolger, de OR VNOG – ziet straks toe op een correcte uitvoering van het sociaal plan.

Van belang is dus soepele overgang van het personeel.

Medezeggenschap

De samenvoeging vergt een goede inbedding van de medezeggenschap bij de nieuwe werkgever (VNOG).

De BOR en OR VNOG stellen voor om een vaste commissie in te stellen. Het gaat dan om een commissie van OR VNOG, die uit minimaal vijf leden bestaat.

De huidige leden van de BOR – die overgaan naar de nieuwe meldkamer – nemen zitting in de commissie.

De samenstelling van OR VNOG wordt uitgebreid van één naar twee geormerkte zetels voor medewerkers van de meldkamer. Dit gedurende een periode van minimaal vier jaar.

De commissie krijgt tot taak om OR VNOG gevraagd en ongevraagd te adviseren over alle aangelegenheden van de nieuwe meldkamer.

De commissie ziet toe op de uitvoering van de plannen tot samenvoeging van de meldkamers. Daarnaast ziet de commissie toe op de betrokkenheid van medewerkers bij beleid en uitvoering.

De teamleider van de meldkamer Brandweer en multi-samenwerking is de gesprekspartner van de commissie.

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

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

Bij de uiteindelijke inrichting van de medezeggenschap betrekken de BOR en OR VNOG de ondernemingsraden van de overige deelnemende veiligheidsregio's.

De besluitvorming vindt plaats aan de hand van een concept instellingsbesluit voor de vaste commissie.

Vervolgtraject samenvoeging en implementatie nieuwe meldkamer

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 gaat daarom met u in overleg over het vervolgtraject inclusief het implementatieplan en de betrokkenheid van de BOR en medewerkers daarbij.

Bijlage

Planning werk medezeggenschap

Onderwerp	Rol BOR/opvolger BOR	Stand van zaken
Voor samenvoeging		
<i>Organisatie- en formatieplan</i>	Advies	Advies ingediend
<i>Procedure werving en selectie teamleider</i>	Instemming	In behandeling
<i>Basisrooster en vaste of variabele TOD</i>	Instemming	In behandeling
<i>Medezeggenschap nieuwe organisatie</i>	Initiatief	In behandeling
<i>Toezen op plaatsingsprocedure</i>	Bewaken	In afwachting op uitvoering
<i>Governance</i>	Advies	Nog te ontvangen
<i>Implementatieplan</i>	Advies	Agenderen
Na samenvoeging		
<i>Uitwerking leidingstructuur in de praktijk</i>	N.a.v. advies	Agenderen
<i>Monitoren formatie</i>	N.a.v. advies	Agenderen