



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond



JAARVERSLAG 2021

Centrale Ondernemingsraad

Auteur : Carla Wolffenbuttel, Rob van Hamersveld
Status : DEFINITIEF
Datum : 7-2-2022

Inhoud

Voorwoord	2
<i>Wie zijn vertegenwoordigd in de COR?</i>	3
<i>Hoe vaak kwam de COR bij elkaar?</i>	3
Wat gebeurde er in 2021	4
<i>OR-verkiezingen en medezeggenschap</i>	4
Behandelde onderwerpen	4
<i>Leren en Ontwikkelen:</i>	4
<i>Angst en machtscultuur:</i>	4
<i>Ontwikkelagenda:</i>	5
<i>Andere onderwerpen:</i>	5
Commissies	6
<i>Commissie HR</i>	6
<i>Commissie VGWM</i>	6
<i>Verkiezingscommissie</i>	7
Vooruitblik op 2022	7

Voorwoord

Afgelopen jaar is voorbijgevlogen. Een wederom bijzonder jaar waarbij de toekomst er weer iets rooskleuriger uit ziet. We kijken terug op een jaar waar wij met z'n allen trots zijn op wat we toch weer voor elkaar hebben gekregen. Het overleg met de Bestuurder is constructief geweest en gebaseerd op wederzijdse respectvolle en open verhoudingen, waarin de ondernemingsraad steeds beter wordt betrokken bij diverse onderwerpen en maatschappelijke discussies.

In september 2021 is Maurits de Weerd met pensioen gegaan en in de aanloop naar de overdracht van het voorzitterschap is er vroegtijdig een nieuwe voorzitter gekozen. Dankzij een goede overdracht en ondersteuning van de zittende collega's en het ambtelijk secretariaat, heb ik het stokje soepel over kunnen nemen.

Mijn wens is dan ook dat we met z'n allen kunnen blijven bouwen aan een organisatie waarin iedereen zich veilig voelt en trots kan zijn. Ik wens iedereen veel plezier bij het lezen van dit jaarverslag en hoop dat we een goed beeld geven van wat wij als COR het afgelopen jaar hebben bereikt.

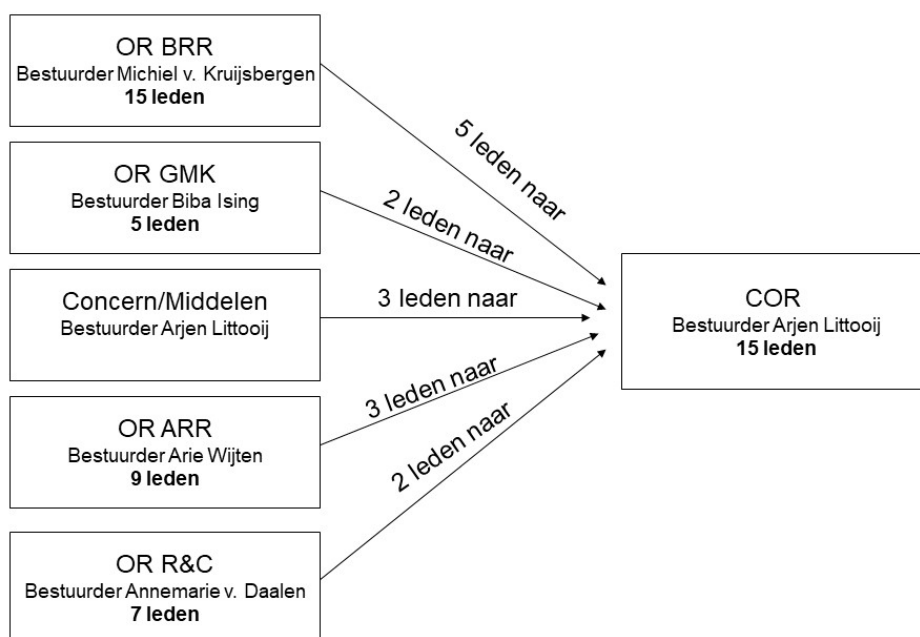
Namens de COR,

Rob van Hamersveld, voorzitter

Wordt jouw vraag niet beantwoord in dit jaaroverzicht van 2021?
Mail je vraag dan naar OR@vr-rr.nl en je krijgt alsnog antwoord.

Wie zijn vertegenwoordigd in de COR?

Vanuit de verschillende ondernemingsraden zijn vertegenwoordigers afgevaardigd naar de Centrale ondernemingsraad (COR).



Kijk [hier](#) om te zien welke collega's er in de COR zitten.

Structuur Medezeggenschap

De COR houdt vast aan de huidige structuur maar we willen zoeken naar meer duidelijkheid over de plaats waar stukken behandeld worden. Multi binnen de COR en mono binnen de diverse OR'en. Wat Multi is, moeten we nader uitwerken binnen de OR-reglementen. We moeten ervoor zorgen dat we geen dingen dubbel doen.

Hoe vaak kwam de COR bij elkaar?

De COR heeft in 2021 6 keer een overlegvergadering met onze bestuurder gevoerd. A. Littooij wordt hierin bijgestaan door het hoofd HR, het hoofd FB en een beleidsmedewerker. In oktober heeft de jaarlijkse retrace met de gehele directie weer plaatsgevonden en hebben we elkaar weer in levenden lijve kunnen zien en spreken in een 24-uurs setting. Alle deelnemers vinden dit een waardevolle traditie, waarmee ook de onderlinge band aangehaald en versterkt wordt. Het jaarlijkse gesprek met de heer Aboutaleb heeft door de Coronamaatregelen niet plaatsgevonden.

Wat gebeurde er in 2021

Het jaar 2021 is voor COR VRR, net als voor iedereen, een jaar geweest dat niet verlopen is zoals we gehoopt hadden. Vanaf de zomer konden wij weer op locatie bijeenkomen voor de vergaderingen, maar in het najaar kropen wij weer terug achter onze computer om via Teams met elkaar te overleggen.

Voor de organisatie betekent de aanhoudende Coronacrisis heel veel werk, maar de rol en positie van een Veiligheidsregio is inmiddels in heel Nederland wel bekend, met een vergadering van het Veiligheidsberaad de dag voorafgaand aan een persconferentie met nieuwe maatregelen of versoepelingen.

Voor het overleg tussen bestuurder en COR was Corona, en alles wat daarmee te maken had, een bijna permanent agendapunt met onderwerpen als de werkdruk, de maatregelen, het thuiswerken, wijziging van de vaste reiskostenvergoeding, thuiswerkvergoeding, uitwerken van de huisvesting in de toekomst in het project VRR Next 2.0 en het hybride werken.

OR-verkiezingen en medezeggenschap

Om tussentijdse vacatures te vervullen zijn in het voorjaar van 2021 verkiezingen gehouden. Pas rond de zomer konden we afscheid nemen van de leden, waarvan enkelen al in 2020 afscheid namen van de medezeggenschap. Corona verstoort als sinds 2020 onze normale gang van zaken en ook vele collega's hebben helaas de dienst verlaten zonder het afscheid dat zij verdienden.

Ook in het najaar werden er tussentijdse verkiezingen georganiseerd en dit leverde veel nieuwe OR-leden op. In 2023 worden er weer algehele verkiezingen georganiseerd en treden alle leden tegelijkertijd af.

Behandelde onderwerpen

Leren en Ontwikkelen:

Tijdens de retraite hebben de directie en de COR uitgebreid met elkaar gesproken over Samen Leren en Ontwikkelen. Het ingezette beleid wordt ook binnen de Medezeggenschap positief benaderd en over de richting zijn we het onderling eens. A. Wijten is trekker van dit onderwerp. Het tempo wordt bepaald door de mate waarin ieder zijn eigen zaken op orde heeft voordat we gezamenlijk zaken kunnen oppakken. We moeten zoeken naar hoe we het gezamenlijk kunnen doen. Voor de COR is een logische stap in Samen Leren het samen gebruiken van één gebouw en middelen.

Angst en machtscultuur:

Omdat het thema Angstcultuur telkens weer opduikt, hebben de vertrouwenspersonen, samen met 2 medewerkers van HR en een lid van de COR de training Grip op angst in organisaties gevolgd. Vervolgens heeft de COR, samen met de vertrouwenspersonen een cursus gevolgd bij Fijbes over angst- en machtscultuur.

De COR ervaart het als een dilemma dat de afdeling HR zich meer als businesspartner voor het management opstelt i.p.v. ondersteuning voor vragen van personeel. De vraag "Hoe zorgen we er samen voor als organisatie dat de informatie kan stromen en signalen van ongewenst gedrag beter kunnen worden afgegeven?" kwam in de cursus aan de orde.

Grenzen zijn er voor de COR als er sprake is van individuele casuïstiek. Vertrouwelijkheid kan en mag niet doorbroken worden. Afgesproken is dat de COR toegevoegd wordt aan de dilemmatrainingen die gekoppeld zijn aan de ambtseed.

De directie gaf bij de presentatie van het jaarverslag integriteit aan dat blijvend gewerkt moet worden aan integriteitsbesef en de zichtbaarheid van vertrouwenspersonen. Het doel is de organisatie voor te lichten over wat vertrouwenspersonen doen, wat ongewenste omgangsvormen zijn en welke gevolgen dit gedrag kan hebben op de moraal, op inclusie, diversiteit en het voorkomen van ziekteverzuim.

Vragen voor 2022 zijn o.a. "Welke zaken hebben effect gehad?" en "Bestuurder, hoe weet jij wat je moet weten om in te grijpen?"

Zeker in het licht van #MeToo en #TheVoice is het belangrijk dat er binnen de VRR duidelijkheid is over ongewenst gedrag en als het mis gaat, hoe iemand dat kan melden en wat de VRR doet met deze meldingen. De door de COR gevraagde *Onderzoeksmatrix* kan hier verhelderend in zijn en wij verwachten deze in 2022 te kunnen bespreken met de directie.

Ontwikkelagenda:

Het Algemeen bestuur heeft in december voor scenario 2 gekozen (basis op orde brengen) en de plannen hiervoor worden nu verder uitgewerkt.

- Innovatieproject MIC is als pilot gestart en de COR
Duurzame piketorganisatie is een onderdeel dat (deels) meegenomen wordt in de sporen bij de Brandweer. De VRR heeft hier een project van gemaakt en iemand aangesteld als projectleider.

Andere onderwerpen:

- De vaste reiskostenvergoeding is in 2021 omgezet naar een vergoeding van werkelijke reisdagen. In het GO is hierover nog nader onderhandeld door de bonden met de bestuurder.
- *Instructievergoedingen* Vakbekwaam Brandweer worden nu geïndexeerd. De COR heeft verzocht alle instructievergoedingen binnen de VRR te indexeren en te bezien of hierin geüniformeerd kan worden.
- Evaluatie wet Veiligheidsregio's wordt binnen de COR gevolgd. Input komt vanuit de leden van de OR R&C.
- *Uitwerkingsopdracht CT, FB en KCA - advies iVisie*: COR geeft advies in 2022 op de samenvoeging van de afdelingen Informatiemanagement, ICT en DIV. Het te ontwikkelen beleid iVisie wordt vanaf 2022 vormgegeven met behulp van inhuur.
- *Boeteafdoening RRS*: Instemming is verleend voor het gebruik van het RitRegistratieSysteem voor de boeteafdoening. Indien de VRR het systeem voor andere zaken dan de Belastingdienst en de boeteafdoening wenst te gebruiken zal er een nieuw instemmingsverzoek voor worden ingediend.
- *Jaargesprek Functionaris Gegevensbescherming en voortgangsrapportage AVG 2020 2021*. Er is te weinig kennis over de AVG binnen de VRR bij de medewerkers. De Functionaris Gegevensbescherming heeft een controlerende functie en de COR en de FG blijven hierover in gesprek. De conclusies en aanbevelingen COR kunnen worden meegenomen in de verdere uitwerking van de iVisie.
- Pilot Klant Contactcentrum wordt verlengd, waarna dit voor advies bij de COR wordt voorgelegd.

Commissies

COR-leden zijn lid van één of meer commissies die advies aan de COR uitbrengen. Verder hebben de COR-leden eigen aandachtsgebieden, waardoor de werkdruk onderling verdeeld wordt. In 2021 waren er drie COR-commissies.

Commissie HR

De commissie HR heeft zich het afgelopen jaar beziggehouden en advies gegeven op de volgende onderwerpen:

- *Plan diversiteit en inclusie.* Veel mensen zijn enthousiast en bereid over het onderwerp te praten, maar de animo om ook echt iets te doen of actiepunten uit te voeren is minimaal. Diversiteit en inclusie is van de hele organisatie. Een lid van de commissie HR heeft goede ideeën en zal aan gaan sluiten bij de Taskforce.
- *Inhuur derden* wordt eind 2022 geëvalueerd. Vanaf 2022 wordt gebruik gemaakt van 1 bedrijf om personeel boven schaal 9 in te huren.
- *Exitanalyse:* In april 2022 wordt dit geëvalueerd. Er is dan ruim 6 maanden lang aan vertrekkende collega's gevraagd om een exitformulier in te vullen.
- *Meerdaagse dienstreizen en vakbekwaamheidsactiviteiten.* Over dit onderwerp praten de COR, GO en bestuurder al enige tijd. De bal ligt op dit moment bij de COR om voorbeelden van reizen te komen waarmee het beleid getoetst kan worden.
- *VRR Sociaal jaarverslag.* Sinds enige jaren maakt de VRR op verzoek van de COR weer een apart sociaal jaarverslag. Eerder werden de gegevens verwerkt in het jaarverslag VRR. Komend jaar zal de vormgeving van het sociaal jaarverslag verbeterd worden.
- *Zwangerschapsbeleid:* Dit beleid is aangepast aan gewijzigde wet- en regelgeving en ter instemming aan de COR voorgelegd.
- *Oprichting Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's en Cao-onderhandelingen.* Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) is in 2021 opgericht. De gemeentelijk CAO wordt zoveel mogelijk gevolgd, maar voor de brandweerspecifieke hoofdstukken kijkt men naar de CAR UWO en mogelijke uitbreidingen. De COR wil participeren via het Landelijk Overleg Ondernemingsraden Veiligheidsregio's (LOOV) om de bonden zo goed mogelijk van input te dienen voor de Cao-onderhandelingen.

Commissie VGWM

De commissie VGWM heeft zich het afgelopen jaar beziggehouden en advies gegeven op de volgende onderwerpen:

- *Duurzaamheidsverslag 2019-2021.* De VRR heeft Maatschappelijk Verantwoord Inkopen onderdeel gemaakt van het inkoopbeleid. Tevens wordt ingezet op verduurzaming van de VRR-panden.
- *Team Arbo* is gestart met een arbo jaarplan en rapportages. Dit wordt verder vormgegeven in 2022. De functies van medewerker Agressie en Geweld en medewerker Integriteit zijn samengevoegd en een nieuwe medewerker is aangesteld. De resterende ½ fte van arbomedewerker is nog niet ingevuld. Er vindt nog een onderzoek plaats hoe Arbo nu functioneert. In het verleden heeft de COR een onderzoek uit laten voeren door K+V over de inrichting van de afdeling Arbo binnen de VRR., waarna de team Arbo is ontstaan. Wij volgen dit onderzoek nauwlettend.
- *Risico-inventarisatie en –evaluatie.*

- *Duurzame inzetbaarheid.*
- *Hybride werken.* Er komt een concept handboek waarin duidelijke kaders worden opgenomen. Het wordt een nieuwe visie op werken en gaat niet meer over Corona. Zaken op HR- en facilitair vlak zullen volgen. Op Arbovlak moeten er nog besluiten worden genomen.

Verkiezingscommissie

De verkiezingscommissie organiseerde in 2021 tweemaal tussentijdse verkiezingen, zoals in de OR-reglementen staat beschreven. Er is extra aandacht geschonken aan de campagne om leden te werven en dit heeft tot positieve resultaten geleid. Iedere OR is bij de start van 2022 compleet, op één openstaande zetel in de OR R&C na.

Vooruitblik op 2022

In 2022 zal de COR zich onder andere richten op de volgende punten:

