

<b>Oplegnotitie voor:</b>	Algemeen Bestuur veiligheidsregio Flevoland
<b>Agendapunt:</b>	8
<b>Vergaderdatum</b>	11 december 2024
<b>Onderwerp:</b>	Aanpak harmonisatie
<b>Behandeling:</b>	Besluitvormend
<b>(ambtelijk) Portefeuillehouder VD:</b>	Dhr. van der Zwan
<b>Portefeuillehouder AB:</b>	Dhr. van der Loo
<b>Auteur:</b>	Dhr. M. Mager
<b>Status:</b>	Openbaar
<b>Bijlagen:</b>	1. Aanpak harmonisatie (definitief, openbaar) 2. Notitie onderhandelingsstrategie (vertrouwelijk gedurende onderhandelingsduur)

### Voorstel

Het algemeen bestuur wordt verzocht om:

1. Te besluiten de 'Aanpak Harmonisatie mens en systemen' vast te stellen;
2. De ambtelijke secretaris opdracht te geven om over te gaan tot de implementatie conform de stappen zoals benoemd in de aanpak;
3. Kennis te nemen van de uitgangspunten voor de onderhandelingsstrategie ten behoeve van de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden, zoals opgenomen in de vertrouwelijke bijlage 2;
4. De stuurgroep opdracht te geven, de voorbereiding van de hernieuwde samenwerkingsovereenkomst tussen de twee veiligheidsregio's op te pakken.

### Inleiding

Op basis van de uitgevoerde verkenningsopdracht op samenwerkingsvormen adviseerde de stuurgroep 'doorontwikkeling samenwerking' tijdens de gezamenlijke bespreking op 16 oktober 2024, om de verdere doorontwikkeling van de samenwerkende uitvoeringsorganisatie vorm te geven aan de hand van het samenwerkingsmodel *harmonisatie mens en systemen*.

Een keuze voor het samenwerkingsmodel 'harmonisatie mens en systemen' betekent dat die elementen waarop samenwerking plaatsvindt, volledig geharmoniseerd gaan worden. Dit is in lijn met eerder gegeven adviezen, in de onderzoeksrapporten, om onder andere de arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen te harmoniseren. Dit zal een belangrijke bijdrage leveren aan het efficiënter en effectiever inrichten van de samenwerkende uitvoeringsorganisatie.

### Beoogd effect

Wanneer het algemeen bestuur instemt met de aanpak Harmonisatie en opdracht verleent voor implementatie, kunnen beide veiligheidsregio's daadwerkelijk aan de slag met het harmoniseren en daarmee optimaliseren van de samenwerking. Door kennis te nemen over de onderhandelingsstrategie is de uitgangspositie voor de onderhandelaars namens het AB, bekend. Een samenwerkingsovereenkomst bestendigt de harmonisering van de samenwerking.

### Argumenten

Tijdens het gezamenlijk bestuur van 16 oktober 2024 zijn de volgende zaken zijn toegelicht:

- Uitgangspunten en kaders voor bestuur
- Organiseerprincipes
- Organieke hoofdstructuur voor beide veiligheidsregio's. Hierin is de wens geuit om de rol en positie van de veiligheidsdirectie te ontkoppelen van de uitvoeringsorganisatie. Dit is

verwerkt in voorliggend stuk. Daarnaast is een korte omschrijving van deze rol en positie van de veiligheidsdirectie toegevoegd in de Aanpak.

Inhoudelijk zijn verder geen grote aandachtspunten benoemd. Bestuurlijk draagvlak op identieke organieke hoofdstructuren maakt het mogelijk de organisaties van beide veiligheidsregio's, gelijk in te richten. Deze inrichting zal geborgd worden in een reeks van organisatiedocumenten zoals bijvoorbeeld een organisatiebesluit, mandaatregeling en vernieuwde samenwerkingsovereenkomst. Op basis daarvan kunnen mandaatregelingen geactualiseerd en functiehuizen geharmoniseerd worden; ook zijn de ambtelijke topstructuur en verantwoordelijkheden een onderdeel van de governance in de nieuwe samenwerkingsovereenkomst.

In de aanloop van de harmonisatie arbeidsvoorwaarden en – regelingen is het bepalen van de onderhandelingsstrategie van belang. De bestuurlijke kaders 'vermindering van de kwetsbaarheid', 'verhoging van de kwaliteit' en 'minder (meer)kosten (de drie K's) vormen het uitgangspunt voor de onderhandelingen. In bijlage 2 is de onderhandelingsstrategie opgenomen. Deze strategie is vertrouwelijk zolang de onderhandelingen duren.

De portefeuillehouders bedrijfsvoering zullen de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen namens het algemeen bestuur voeren. De overleggen met de vakbonden worden ambtelijk voorbereid en technisch ambtelijk voorbesproken met de vakbonden. De portefeuillehouders bedrijfsvoering komen in stelling om de onderhandelingen te voeren over de geschilpunten en tot een overeenkomst te komen. De portefeuillehouder bedrijfsvoering geeft terugkoppeling over de resultaten in het dagelijks bestuur van de betreffende veiligheidsregio.

De harmonisatie van de beide regio's kent een financieel effect. Met name het harmoniseren van de Mens-kant (arbeidsvoorwaarden en – regelingen) kan leiden tot negatieve financiële effecten. De harmonisatie van de systeem kant kan leiden tot positieve financiële effecten. In de Aanpak is aangegeven dat het resultaat, van deze effecten per saldo nihil is.

De eerdere bestuurlijke en organisatorische geconstateerde knelpunten en adviezen verlangen een voortvarende aanpak. De aanpak Harmonisatie mens en systemen voorziet in deze behoefte.

### **Kanttelingen/ Risico's**

Binnen de aanpak bestaat nog onzekerheid, over het BTW vraagstuk. Een voorbeeld hiervan is de instemming van de belastinginspecteur bij het inrichten van het BTW-vraagstuk. Hierover zal gedurende het verloop van het proces meer duidelijkheid komen. Daar waar dit de voortgang belemmert, wordt dit bestuurlijk geadresseerd.

### **Consequenties (Financieel, Personeel, Juridisch, Informatievoorziening)**

De consequenties van de aanpak Harmonisatie mens en systemen worden uitgewerkt. Daar waar consequenties bestuurlijke afstemming vereist, worden deze geadresseerd en geagendeerd.

### **Vervolg (Proces en Uitvoering)**

Na besluitvorming wordt direct gestart met de verdere uitwerking van de aanpak. De bestuurlijke producten worden aan de algemeen besturen voor besluitvorming voorgelegd.

De te nemen vervolgstappen zijn:

Allereerst het opzetten en uitwerken van een organisatiebesluit. Het resultaat daarvan is een concept besluit (AB). Na reactie van de medezeggenschap volgt een definitief organisatiebesluit (DB).

Een volgende te nemen stap is het opstellen van een nieuwe samenwerkingsovereenkomst tussen de twee veiligheidsregio's Flevoland & Gooi en Vechtstreek. De bestuurlijke stuurgroep zal ook op dit proces de bestuurlijke voorbereiding verzorgen. In een latere fase wordt de huidige samenwerkingsovereenkomst tussen de veiligheidsregio's, GGD Flevoland en Regio Gooi en Vechtstreek gezien.

De monitoring verloopt via de reguliere bestuurlijke producten.

### **Communicatie (Intern, Extern)**

Na besluitvorming over de aanpak wordt de interne organisatie inhoudelijk geïnformeerd over en betrokken bij de te nemen vervolgstappen in de uitwerking.