

Nota voor : vergadering algemeen bestuur  
Datum : 10 december 2020  
Onderwerp : Brief werkgeverschap meldkamer  
Agendapunt : 5  
Kenmerk : AB/2024

---

Portefeuillehouder: J.N. Rozendaal

Bijlage: brief

---

### **Inleiding**

De nieuwe landelijke meldkamersamenwerking krijgt tien meldkamers, waaronder de nieuwe Meldkamer Oost-Nederland voor de regio's IJsselland, Noord- en Oost-Gelderland, Gelderland-Midden, Gelderland-Zuid en Twente.

De andere regio's hebben de VNOG verzocht om het centrale werkgeverschap te vervullen voor de nieuwe Meldkamer Oost-Nederland voor het meldkamerpersoneel dat de gezamenlijke meldkamerfunctie voor brandweer en multidisciplinaire samenwerking invult en ondersteunt.

Met bijgevoegde brief wordt bevestigd dat de VNOG bereid is om dit centrale werkgeverschap te gaan vervullen, onder een aantal voorwaarden en uitgangspunten.

### **Advies-besluit**

1. De brief 'werkgeverschap meldkamer' te verzenden naar de besturen van de veiligheidsregio's IJsselland, Gelderland-Midden, Gelderland-Zuid en Twente.

### **Beoogd effect**

Helderheid over het toekomstig centraal werkgeverschap van de meldkamer.

### **Argumenten**

*1.1. In de brief staan de voorwaarden en uitgangspunten waaronder de VNOG het centrale werkgeverschap op zich wil gaan nemen; met de brief worden die vastgelegd.*

De brief is door de portefeuillehouder Informatievoorziening & Meldkamer en alle directeurs akkoord bevonden. De voorwaarden en uitgangspunten in de brief zijn in de bestuurlijke regiegroep afgesproken. De inhoud van de brief is conform eerdere beraadslagingen in het bestuur van de VNOG.

*1.2. De brief bevat de voorwaarden en uitgangspunten op de voornaamste onderdelen.*

De hoofdlijnen van de voorwaarden/uitgangspunten zijn:

#### *Meldkamerorganisatie en kosten*

- De bedrijfsvoering wordt voor een deel uitgevoerd door de Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) van de politie (ICT infrastructuur, huisvesting en facilitair).

- Voor het resterende deel door VNOG (ondersteuning Financiën, HRM en Communicatie).
- Er is sprake van drie kostencomponenten: de primaire meldkamerorganisatie, de bedrijfsvoering door LMS en de bedrijfsvoering door VNOG.
- De kosten voor de LMS zijn inmiddels bekend en per regio verrekend door uitname van een gedeelte van de BDUR.
- De kosten van de primaire meldkamerorganisatie en de bedrijfsvoering door VNOG volgen op de organisatie-uitwerking, die in het najaar 2021 ter besluitvorming aan de algemene besturen van de vijf veiligheidsregio's wordt voorgelegd.
- **Uitgangspunt** is dat alle kosten van primaire meldkamerorganisatie en de daarvoor benodigde bedrijfsvoering door VNOG, in evenredigheid door alle vijf de veiligheidsregio's gedragen worden op basis van een objectieve verdeelmethode.
- Indien nodig worden afspraken gemaakt over de ingroei van de oorspronkelijke kosten naar de kosten op basis van de vastgestelde verdeelmethode.

#### *Personele overgang en frictie-effecten*

- Na de fusie vallen alle medewerkers, die deel uitmaken van de nieuwe meldkamerorganisatie, onder de rechtspositie met bijbehorende arbeidsvoorwaarden van de VNOG.
- De fusie van de meldkamers zal gepaard gaan met zowel boventalligheid als salarisgaranties met bijbehorende frictiekosten.
- **Uitgangspunt** is dat zowel voor boventalligheid als voor de salarisgaranties ten principale geldt, dat de verantwoordelijkheid en kosten voor de latende veiligheidsregio's zijn. Deze personele en financiële last gaat daarmee niet mee naar de centrale werkgever VNOG.
- Voor dergelijke frictiekosten heeft het rijk per veiligheidsregio 500k als transitiegeld beschikbaar gesteld.

#### *Business case als toets op kosteneffecten*

- **Uitgangspunt** is dat de kosteneffecten van organisatie- en formatieplan en het sociaal plan in de vorm van een business case voor de vijf veiligheidsregio's inzichtelijk worden gemaakt en de omgang met de uitkomst daarvan onderdeel uitmaakt van de finale besluitvorming.

### **Kanttekeningen**

N.v.t.

### **Uitvoering/ communicatie/ inwerkingtreding**

In de brief staan ook enkele bestuurlijke mijlpalen van het fusietraject:

- Momenteel wordt een voorstel voor het organisatie- en formatieplan, met bijbehorende kosten en financiële verdeelmethode uitgewerkt.
- Daarnaast start dit jaar nog de onderhandeling over het sociaal plan binnen het bijzonder georganiseerd overleg.
- De portefeuillehouder Meldkamer en Informatievoorziening van de VNOG zal als vertegenwoordiger van de huidige werkgevers en toekomstige werkgever VNOG de onderhandelingen met de bonden voeren.
- In het najaar 2021 zal het voorstel voor het organisatie- en formatieplan, met kosten en verdeelmethode ter besluitvorming aan de algemeen besturen van de vijf regio's worden voorgelegd, inclusief de governance.
- In dezelfde periode wordt overeenstemming over het sociaal plan verwacht.
- Begin 2022 start het plaatsingsproces.

**Rapportage/ evaluatie**

In het voorjaar 2021 zal de projectleider, Michel Thijssen, de voortgang van het fusietraject in de algemeen besturen van de vijf regio's bespreken.

**Personele consequenties**

Nu nog niet, zaken worden nader uitgewerkt.

**Financiële consequenties**

In de brief staan afspraken over de financiële uitgangspunten, waaronder de (totstandkoming van de) kostenverdeling en ook de oplossing van eventuele frictiekosten bij de andere regio's (zie paragraaf 'Argumenten' onder 1.2.). Voor frictie bij de VNOG zelf als gevolg van de komst van de landelijke meldkamer heeft de VNOG vanuit het Rijk eenmalig € 500.000 ontvangen. Deze middelen zijn beschikbaar in een speciaal daarvoor bij de VNOG ingestelde bestemmingsreserve. Het is nu nog niet te zeggen of deze middelen voldoende zijn.

Het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;

Bijeen in de vergadering d.d. 10 december 2020;

Gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur d.d. 19 november 2020;

Besluit:

1. De brief 'werkgeverschap meldkamer' te verzenden naar de besturen van de veiligheidsregio's IJsselland, Gelderland-Midden, Gelderland-Zuid en Twente.

De secretaris

De voorzitter

drs. D.G.L. Kransen

A.J.M. Heerts

Apeldoorn, 10 december 2020

## **Bijlage 1. Brief werkgeverschap**

Aan het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio's IJsselland, Gelderland-Midden, Gelderland-Zuid en Twente

Geacht algemeen bestuur,

In uw brief van 16 april 2020 verzoekt u aan de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (VNOG) het centrale werkgeverschap te vervullen voor het meldkamerpersoneel dat onze gezamenlijke meldkamerfunctie voor brandweer en multidisciplinaire samenwerking invult en ondersteunt. Deze vraag komt voort uit de situering van de meldkamer Oost Nederland in Apeldoorn, waarbij de nabijheid van personele zorg, die met het werkgeverschap samenhangt, wenselijk is. Bij uw verzoek geeft u aan dat aspecten als risicodeling, kostenverdeling en een zorgvuldige personele overgang om bijzondere aandacht vragen. Op basis van de uitwerking hiervan maken we samen heldere en vertrouwenwekkende afspraken, zodat er ook na het overdragen van het formele werkgeverschap, er wel een construct van gezamenlijk eigenaarschap blijft bestaan. Die afspraken leggen we uiteindelijk vast in een vorm die de wet ons daartoe aanreikt; een samenwerkingsconvenant, voorzien van een passende governance.

In antwoord op uw verzoek, delen wij u mee, dat onze regio bereid is het centrale werkgeverschap te vervullen. Voorwaarde voor dit werkgeverschap is een aantal uitgangspunten, die in de bestuurlijke regiegroep (van de bestuurlijk portefeuillehouders meldkamer) zijn afgesproken. Met deze brief worden de uitgangspunten vastgelegd.

### **1. Meldkamerorganisatie en kosten**

Momenteel vindt uitwerking plaats van de organisatie voor de meldkamerfunctie brandweer en multidisciplinaire samenwerking. Voor het primair proces betreft dit een operationele kern met centralisten en calamiteitencoördinatoren, waaraan leiding geven moet worden, en die vakinhoudelijk in goede banen geleid worden door medewerkers en systemen. De bedrijfsvoering van deze meldkamerorganisatie wordt voor een deel uitgevoerd door de Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) van de politie. Dit betreft de voorziening IV/ICT infrastructuur en huisvesting en facilitaire dienstverlening. Voor het resterende deel zal de bedrijfsvoering omwille van efficiëntie worden uitgevoerd door de bedrijfsvoeringsafdeling van VNOG. Dit betreft de ondersteuning voor Financiën, HRM en Communicatie. Opgeteld is er sprake van drie kostencomponenten voor de meldkamerfunctie: de primaire meldkamerorganisatie, de bedrijfsvoering door LMS en de bedrijfsvoering door VNOG. De kosten voor de LMS zijn inmiddels bekend en per regio verrekend door uitname van een gedeelte van de BDUR. De kosten van de primaire meldkamerorganisatie en de bedrijfsvoering door VNOG volgen op de organisatie-uitwerking, die in het najaar 2021 ter besluitvorming aan de algemene besturen van de vijf veiligheidsregio's wordt voorgelegd.

**Uitgangspunt** is dat alle kosten van primaire meldkamerorganisatie en de daarvoor benodigde bedrijfsvoering door VNOG, in evenredigheid door alle vijf de veiligheidsregio's gedragen worden. Binnen de bestuurlijke regiegroep is er overeenstemming, dat dit op basis van een objectieve verdeelmethodiek plaatsvindt. Indien nodig worden afspraken gemaakt over de ingroei van de oorspronkelijke kosten naar de kosten op basis van de vastgestelde verdeelmethodiek.

## **2. Personele overgang en frictie-effecten**

De keuze voor centraal werkgeverschap binnen de VNOG betekent impliciet dat na de fusie alle medewerkers, die deel uitmaken van de nieuwe meldkamerorganisatie, opgaan in de rechtspositie met bijbehorende arbeidsvoorwaarden van de VNOG. Dat leidt tot een gelijkstelling in arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers, die in de nieuwe meldkamerorganisatie geplaatst worden. In het sociaal plan worden voor alle medewerkers van de huidige meldkamers twee belangrijke uitgangspunten voor de fusie bepaald. Allereerst de plaatsingsrechten in de nieuwe meldkamerorganisatie, waardoor medewerkers ofwel geplaatst worden bij de VNOG, ofwel boventallig worden en in dienst blijven van de latende veiligheidsregio's. Daarnaast geldt voor de plaatsbare medewerkers de omgang met het verschil tussen de arbeidsvoorwaarden van de oude werkgever (lees overige veiligheidsregio's) en de arbeidsvoorwaarden van de VNOG. Eventueel nadelige salarisverschillen voor medewerkers worden hooguit in garanties meegegeven. De fusie van de meldkamers zal gepaard gaan met zowel boventalligheid als salarisgaranties met bijbehorende frictiekosten.

**Uitgangspunt** is dat zowel voor boventalligheid als voor de salarisgaranties ten principale geldt, dat de verantwoordelijkheid en kosten voor de latende veiligheidsregio's zijn. Deze personele en financiële last gaat daarmee niet mee naar de centrale werkgever VNOG. Dit is vanuit twee opzichten zuiver. De salarisgaranties hebben betrekking op de oude rechten in de veiligheidsregio's. Daarnaast is het op voorhand aannemelijk, dat de plaatsingsafspraken uit het sociaal plan voor de zittende medewerkers van de vijf veiligheidsregio's naar evenredigheid uitvallen. In het verlengde kan dit betekenen dat de huidige meest efficiënt georganiseerde meldkamers aan de ene kant het minste efficiencyvoordeel opleveren en aan de andere kant de minste frictiekosten hebben door boventalligheid, en omgekeerd.

Met deze uitgangspunten worden de nieuwe kosten van de gefuseerde meldkamerorganisatie evenredig gedragen, de frictiekosten blijven naar rato bij de latende veiligheidsregio's. Voor dergelijke frictiekosten heeft het rijk per veiligheidsregio 500k als transitiegeld beschikbaar gesteld.

## **3. Business case als toets op kosteneffecten**

Inzicht in de nieuwe kosten(verdeling) van de gefuseerde meldkamerorganisatie en de frictie-effecten ontstaat pas bij de besluitvorming over het organisatie- en formatieplan en het akkoord over het sociaal plan. Dan pas wordt duidelijk, of in het bijzonder de frictiekosten ook daadwerkelijk naar evenredigheid uitvallen. Het voorgenomen besluit over het organisatie- en formatieplan en de uitkomst van het sociaal plan worden in de vorm van een business case getoetst op de kosteneffecten. Mochten de kosteneffecten onevenredig uitvallen, dan vindt hierop correctie plaats.

**Uitgangspunt** is dat de kosteneffecten van organisatie- en formatieplan en het sociaal plan in de vorm van een business case voor de vijf veiligheidsregio's inzichtelijk worden gemaakt en de omgang met de uitkomst daarvan onderdeel uitmaakt van de finale besluitvorming.

### **Tenslotte**

Naast deze uitgangspunten willen wij u tot slot informeren over enkele bestuurlijke mijlpalen van het fusietraject. Momenteel wordt een voorstel voor het organisatie- en formatieplan, met bijbehorende kosten en financiële verdeelmethodiek uitgewerkt. Daarnaast start dit jaar nog de onderhandeling over het sociaal plan

binnen het bijzonder georganiseerd overleg. Onze bestuurlijk portefeuillehouder meldkamer, Jan Nathan Rozendaal, zal als vertegenwoordiger van de huidige werkgevers en toekomstige werkgever VNOG de onderhandelingen met de bonden voeren.

In het voorjaar 2021 zal de projectleider, Michel Thijssen, de voortgang van het fusietraject in uw algemeen bestuur bespreken. In het najaar 2021 zal het voorstel voor het organisatie- en formatieplan, met kosten en verdeelmethode ter besluitvorming worden voorgelegd. Dit voorstel bevat ook de governance voor de meldkamerfunctie brandweer en multidisciplinaire samenwerking binnen de MKON. In dezelfde periode wordt overeenstemming over het sociaal plan verwacht. Begin 2022 start het plaatsingsproces, te beginnen met de werving en selectie van het hoofd meldkamerfunctie brandweer/multi. Tot aan de daadwerkelijke ingebruikname van de MKON, eind 2022, zal het nieuwe hoofd dan als kwartiermaker fungeren voor de operationele eindfase van het fusietraject.

Met deze uitgangspunten hebben wij er vertrouwen in het werkgeverschap van de meldkamerorganisatie voor brandweer en multidisciplinaire samenwerking goed invulling te geven.

Wij verzoeken u om ons te bevestigen dat u ook instemt met de uitgangspunten en voorwaarden in deze brief.

Hoogachtend,  
Het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland,

drs. D.G.L. Kransen,  
secretaris

A.J.M. Heerts,  
voorzitter