

CONTOUREN GEREGIONALISEERDE BRANDWEER GRONINGEN

Groningen één



Gemeenschappelijke regeling
VEILIGHEID & GEZONDHEID GRONINGEN
ALGEMEEN BESTUUR
7 december 2012



Contouren Geregionaliseerde Brandweer Groningen

Het veiligheidsbestuur heeft op 13 juli jl. de visie “Brandweer Groningen over Morgen” vastgesteld. In de afgelopen maanden is nagedacht over welke organisatiestructuur, leiderschapsstijl en cultuur het meest aansluit op deze visie. In het veiligheidsbestuur van 5 oktober jl. zijn de contouren in eerste aanleg besproken. Op 1 november jl. heeft een besloten bestuurlijke conferentie plaatsgevonden waarin een aantal vragen en thema’s rond de contouren zijn besproken. Tijdens deze bijeenkomst bleek er voldoende draagvlak om vervolgstappen in het project te zetten en de contourennota ter vaststelling aan te bieden. Het veiligheidsbestuur heeft reeds een kort verslag ontvangen over de bijeenkomst. In de bijgevoegde presentatie zijn de contouren van de nieuwe organisatie weergegeven, waarin de gemaakte opmerkingen voor en tijdens de werkconferentie op 1 november jl. zijn verwerkt. Het gaat hierbij om de hoofdstructuur en taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de geregionaliseerde brandweerorganisatie. In het organisatie- en formatieplan (dat in het voorjaar van 2013 gereed zal zijn) volgt een meer gedetailleerde uitwerking.

Algemene uitgangspunten

De brandweerorganisatie is dienstbaar aan de maatschappij en sluit daar zo goed mogelijk op aan. Dat geldt zowel voor het strategisch niveau als het tactisch en operationeel niveau. Op alle niveaus is sprake van collectief leiderschap. De organisatie wordt gekenmerkt door een open communicatie en een hoog niveau van samenwerking en verbinding op en tussen de verschillende niveaus. De brandweerorganisatie is een zelfstandige organisatie met een volwaardige bedrijfsvoering en met specifieke aandacht voor personeelsontwikkeling.

Ten aanzien van de inrichting van de geregionaliseerde brandweer is in het projectplan (april 2012) een aantal bestuurlijke kaders benoemd, waaronder een kostenneutrale begroting (ten opzichte van de huidige begrotingen) en een zakelijk benadering. Bij de inrichting van de hoofdstructuur is hier rekening mee gehouden én is een balans gezocht tussen enerzijds het *lean and mean* inrichten van de

organisatie en anderzijds het voldoende robuust neerzetten van de leidinggevenden in relatie tot de specifieke kenmerken van de brandweerorganisatie (bijv. vrijwilligers, beroeps, 24/7 en lokale verankering).

Strategisch niveau

De organisatie wordt geleid door de regionaal commandant, die samen met de plaatsvervangend regionaal commandant, drie sectorhoofden (voor de primaire processen) en twee diensthoofden (voor de ondersteunende processen) de organisatie op strategisch niveau aanstuurt. Zij worden binnen het strategisch management geadviseerd en ondersteund door een Hoofd Communicatie. Op strategisch niveau wordt gestuurd op kwaliteit en samenhang in en tussen de verschillende ketens van de brandweezorg, alsmede de multidisciplinaire taken (crisisbeheersing). De organisatie kent de volgende sectoren/diensten:

- sector Incidentbestrijding
- sector (Brand-)Veiligheid
- sector Expertise & Ondersteuning
- dienst Bedrijfsvoering
- dienst Personeelsontwikkeling

Tactisch niveau

De sectoren (Brand-)Veiligheid en Expertise & Ondersteuning en de twee diensten worden centraal ingericht om te komen tot zoveel mogelijk uniformiteit, kwaliteit en samenhang. Waar mogelijk worden de taken die binnen deze sectoren en diensten vallen gedeconcentreerd uitgevoerd.

De sector Incidentbestrijding wordt ingericht op basis van nader te bepalen geografische clusters (ca 8-10) van gemeenten. Daarmee wordt de repressie meer uniform maar wel lokaal herkenbaar en dichtbij de gemeenten georganiseerd. Een cluster wordt aangestuurd door een clustercommandant. Deze geeft leiding aan 4 à 5 blusgroepen/ploegen en is integraal verantwoordelijk voor de brandweezorg en crisisbeheersing in het cluster en aanspreekpunt voor burgers, bedrijven en bestuur¹. De clustercommandant is tevens inzetbaar voor vakinhoudelijke portefeuilles/ projecten op (inter-) regio-

naal/ nationaal niveau. Elke clustercommandant wordt hiërarchisch aangestuurd door één sectorhoofd. Vakinhoudelijke aansturing van de clustercommandanten is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de drie sectorhoofden.

Na overleg met de DEAL-gemeenten (Delfzijl, Eemmond, Appingedam en Loppersum) en terugkoppeling tijdens de werkconferentie op 1 november, is inmiddels een eerste keuze gemaakt in de clusterforming. De DEAL-gemeenten zullen in de nieuwe organisatie één cluster vormen. Dit heeft te maken met de bestuurlijke samenwerking en de specifieke risico's in het gebied. De *span of control* naar de blusgroepen wordt intern opgelost.

Crisisbeheersing

De multi-taken van crisismanagement zullen worden ondergebracht in de structuur van de nieuwe organisatie, maar wel duidelijk herkenbaar blijven voor de partners in crisismanagement. In de vergadering van 17 februari 2012 heeft u besloten de regionaal commandant brandweer aan te wijzen als ambtelijk trekker crisismanagement (feitelijk de rol van directeur Veiligheidsregio cf. de regeling V&GR). Wij stellen voor om, als onderdeel van de contouren van de nieuwe brandweerorganisatie, de regionaal commandant en zijn plaatsvervanger tevens aan te stellen als directeur Veiligheidsregio en als plaatsvervangend directeur Veiligheidsregio. Dit wordt meegenomen in een evaluatie van de hoofdstructuur vóór 1 januari 2016.

Kwartiermakers

Hoewel op dit moment nog geen sprake is van een nieuwe organisatie, hebben de regionaal commandant en de projectleider beiden behoefte om zich feitelijk en vakinhoudelijk te laten ondersteunen door een aantal kwartiermakers. Zij zullen binnen de projectstructuur een belangrijke bijdrage moeten leveren om, elk voor een eigen onderdeel, vanuit de contouren een werkende organisatie neer te zetten. De opdracht van de kwartiermakers is in overleg met de stuurgroep beschreven in een functieprofiel, dat gebaseerd is op het landelijk functiehuis en de geformuleerde organisatieprincipes. Het

gaat om vijf kwartiermakers voor de volgende thema's:

- Incidentbestrijding
- (Brand-)veiligheid
- Expertise en ondersteuning
- Bedrijfsvoering
- Personeelsontwikkeling

Ten aanzien van deze kwartiermakers is het voornemen om deze bij goed functioneren te benoemen in de strategische leiding. Overeenkomstig de bespreking tijdens de werkconferentie op 1 november en na overleg met de stuurgroep en de BOR, is de werving inmiddels gestart. De vakbonden van het BGO worden geïnformeerd over de profielen en de procedure². Doel is om de kwartiermakers vóór 1 januari 2013 geworven en benoemd te hebben³.

Daarnaast wordt een voorgenomen besluit voorgesteld, namelijk om de ondercommandant regio, tevens projectleider regionalisering, te benoemen als kwartiermaker en beoogd plaatsvervangend regionaal commandant en plaatsvervangend directeur Veiligheidsregio. Benoeming van de ondercommandant als plaatsvervangend regionaal commandant en plaatsvervangend directeur Veiligheidsregio zal pas plaatsvinden na afronding van de procedure.

De procedure wordt beperkt opengesteld. Alleen de projectleider Regionalisering/ Ondercommandant Regio (de heer Knoop) wordt gevraagd voor deze functie te opteren. Zijn geschiktheid voor deze functie wordt op drie manieren getoetst:

1. gesprek met een toetsingscommissie van bestuur (dhr. A. Meijerman en dhr. E. Groot)
2. gesprek met een toetsingscommissie van personeelsvertegenwoordiging (BOR/ personeel/ regionaal/ vrijwillig/veiligheidsbureau/beroeps)
3. selectie-assessment.

Bij een positieve uitkomst vanuit de drie toetsingsmomenten wordt de heer Knoop benoemd als kwartiermaker voor deze functie. Vóór 1 januari

¹ Voor de gemeente Groningen is één van de sectorhoofden aanspreekpunt.

² Momenteel wordt gewerkt aan het formaliseren van het BGO.

³ Deze benoeming biedt, omdat er immers juridisch nog geen nieuwe organisatie is, geen formele basis voor garanties in de toekomst.

2014 wordt zijn functioneren beoordeeld door de heren A. Meijerman en E. Groot. Bij een positieve beoordeling en toetsing wordt de heer Knoop vervolgens geplaatst in de functie van plaatsvervangend regionaal commandant/ plaatsvervangend directeur Veiligheidsregio. In afstemming met het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) worden deze afspraken vastgelegd in het Sociaal Statuut.

Proces

De contouren van de geregionaliseerde brandweer zijn besproken met de Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) en het College van Commandanten in de regio Groningen (CCRG). Het CCRG heeft positief geadviseerd. De BOR heeft aangegeven dat de eerste indruk goed is en zal na 7 december een formeel advies uitbrengen. Wanneer de BOR een positief advies uitbrengt, is daarmee de contourennota definitief vastgesteld.

Het Algemeen Bestuur heeft op 7 december de volgende voorgenomen besluiten genomen:

1. bij het opstellen van het organisatieplan uit te gaan van de beschreven contouren voor de geregionaliseerde brandweer Groningen;
2. de multi-taken van crisismanagement onder te brengen bij de geregionaliseerde brandweer;
3. de regionaal commandant tevens aan te stellen als directeur veiligheidsregio;
4. na afronding van de formele procedure en bij gebleken geschiktheid de ondercommandant regio aan te stellen als plaatsvervangend regionaal commandant en tevens plaatsvervangend directeur Veiligheidsregio;
5. de hoofdstructuur van de geregionaliseerde brandweer en de Veiligheidsregio voor 1 januari 2016 te evalueren.



Naar een toekomstbestendige cultuur en structuur

De contouren van een geregionaliseerde brandweer Groningen

Vastgesteld in Algemeen bestuur, 7 december 2012

De contouren zijn gebaseerd op de visie Brandweer Groningen over Morgen, gesprekken met commandanten, medewerkers, Bijzondere Ondernemingsraad en stuurgroep regionalisering. De contouren vormen een verbindende schakel tussen visie Brandweer Groningen over Morgen en organisatieplan (voorjaar 2013). Ook in het traject naar het organisatieplan willen we blijven investeren in de betrokkenheid en bijdrage van medewerkers. Hoe we hier invulling aan geven, zal in het najaar duidelijk worden.

Met deze presentatie van de contouren beogen we de volgende doelen:

- 1) besluitvorming door het Algemeen bestuur over de contouren voor het inrichten van primaire en ondersteunende processen in de organisatiestructuur.
- 2) een stevig fundament leggen voor het invullen van kwartiermakers.
- 3) de projectorganisatie richting geven bij de verdere uitrol van het project en de gemeenten en brandweerkorpsen richting te geven bij de naderende ontvlechting.

- 4) medewerkers werkzaam binnen of voor de regionale brandweer Groningen een beeld laten vormen van de veranderingen en mogelijke consequenties daarvan.

De contouren zijn toekomstbestendig; ze geven enerzijds richting en vormen de basis voor het inrichten van de organisatie en laten anderzijds ruimte voor nadere invulling van de ambities voor de periode 2014-2017 (Beleidsplan).

Inmiddels is de gewijzigde Wet veiligheidsregio's op 25 september jl. vastgesteld in de Eerste Kamer. Daarmee is verplichte regionalisering per 1-1-2014 definitief een feit.

Omgevingsanalyse

Maatschappelijke context

*Zoektocht naar nieuw maatschappelijk evenwicht
(burgers, overheid, bedrijfsleven)*

Samenhang mens, organisatie, samenleving

Inspelen op diverse ontwikkelingen

Ontwikkelingen rond veiligheid/hulpverlening

Visie op veiligheidsregio's (evaluatie)

Positionering Veiligheidsberaad vs Min V&J

Nationalisering meldkamers, nationalisering politie

Tijdelijke wetgeving Ambulancezorg

Organisatorische context Brandweer Groningen

Veiligheidsregio

RUD/VTH

*Gemeentelijke ontwikkelingen (SSC stad, decentralisaties,
herindelingen, samenwerkingen)*

*Samenwerken binnen publieke sector (Multi, NrdNed,
Brandweer.nl & IFV) en met bedrijfsleven*



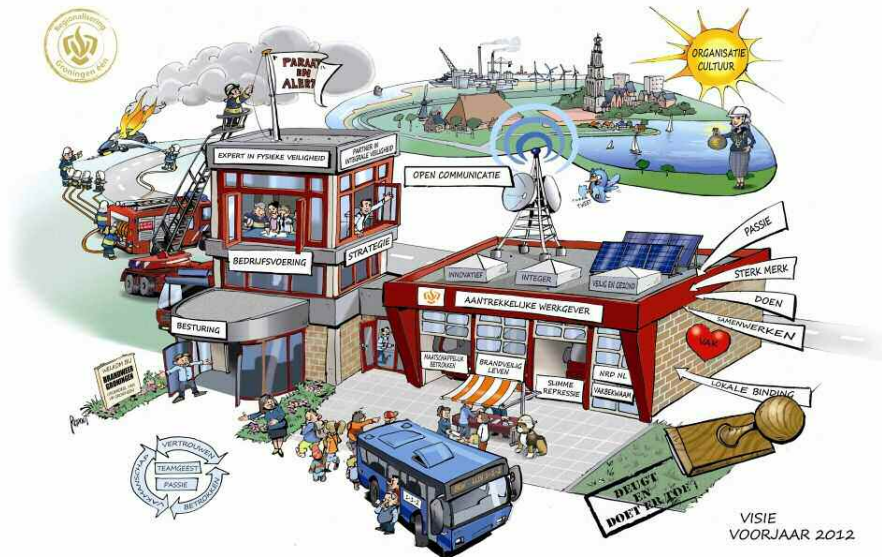
Momenteel spelen snelle en met elkaar samenhangende ontwikkelingen (zie hieronder) die voor een deel de context bepalen waarin de brandweer functioneert. Deze context is enerzijds een gegeven, die keuzes voor de inrichting van Brandweer Groningen beïnvloedt. Anderzijds willen we mét de inrichting een contextgerichte organisatie bouwen die op positieve wijze interactie heeft met die omgeving.

- rol overheid (van leverancier naar partner in veiligheid/hulpverlening)
- rol burger (meer actief, zelfredzaam en verantwoordelijk)
- uiteenlopende visies op veiligheid en risico's (open vs controle)
- horizontalisering (netwerksamenleving) en virtualisering
- communicatie2.0
- duurzaamheid & technologie
- kleinschaligheid en menselijke maat
- toenemende focus op vak(manschap)
- financieel economische veranderingen
- veranderingen arbeids- & werkgeversmarkt
- herpositionering vrijwilligers in samenleving

Ten aanzien van de veiligheidsregio zien we op landelijk niveau een trend naar schaalvergroting en centrale aansturing. Ook op regionaal niveau zien we een heroriëntatie op de rol en positie van de brandweer en de Veiligheidsregio in relatie tot de gemeente Groningen (ontvlechting Hulpverleningsdienst en aanpassing dienstenstructuur), de GGD en de Regionale Uitvoeringsdienst.

In hoeverre de GHOR (-taken) moeten worden belegd bij een regionaal georganiseerde dienst en hoe en waar dit dan het beste kan plaatsvinden, is nog in onderzoek.

Brandweer Groningen over Morgen



De visie "Brandweer Groningen over Morgen" is de toekomstvisie van de geregionaliseerde brandweer en is onder meer geïnspireerd door de landelijke visie Brandweer over Morgen. De visie bestaat uit 3 onderdelen:

1. Bouwen op bestaande succesfactoren:
Het Sterke Merk, Doen, Samenwerken, Passie, Lokale binding en (liefde voor het) Vak.
2. Visie op het vak:
 1. Expert in fysieke veiligheid
 2. Innovatie en leren
 3. Partner in integrale veiligheid
 4. Slimme repressie
 5. Brandveilig leven
 6. (door-)Ontwikkeling vakmanschap
3. Visie op de organisatie:
 1. Sturen vanuit kernwaarden: vakmanschap, vertrouwen, betrokken, teamgeest en passie
 2. Aantrekkelijke werkgever
(ook: Open, Integer, Veilig & Gezond)

3. Maatschappelijk betrokken
4. Volwaardige bedrijfsvoering (doelgericht, lean & mean, zakelijke benadering)
5. Optimale aansluiting op en verbinding tussen dagdienst, vrijwilligheid én beroeps
6. Aansturing laag in de organisatie



Overige inrichtingsprincipes

- Het werk gebeurt op straat (24/7)
- Voldoende checks & balances en zo min mogelijk bureaucratie
- Zelfstandige, volwaardige en kostenbewuste bedrijfsvoering
- Energie op personeelsontwikkeling
- Aandacht voor open communicatie op alle niveaus in de organisatie
- Moderne, doeltreffende vormen van medezeggenschap en overleg
- Functies sluiten zoveel mogelijk aan op Besluit Personeel Veiligheidsregio's
- Oog voor specifieke kenmerken vrijwilligers en 24-uurs ploegendienst

'Het werk gebeurt op straat', oftewel de primaire processen (Incidentbestrijding, (Brand-)veiligheid en Expertise & Ondersteuning) staan centraal.

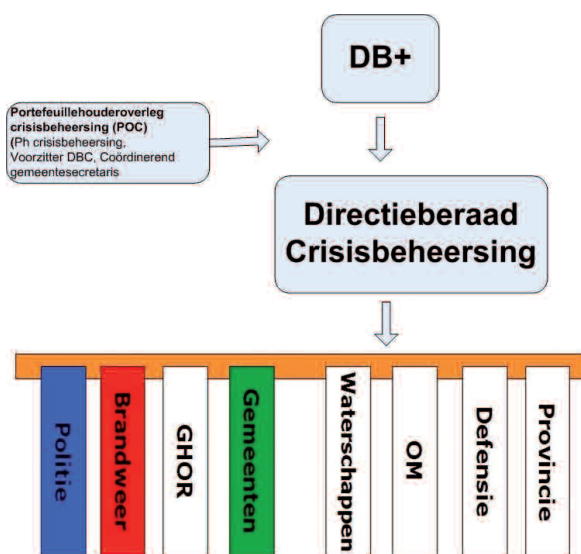
Ondersteunende processen (bedrijfsvoering en personeelsontwikkeling) faciliteren de primaire processen en hebben een eigenstandige positie op strategisch niveau. Zij worden slim en efficiënt ingericht en sluiten aan op de 24-uurs organisatie. Ook de ondersteunende collega's voelen zich onderdeel van de brandweerorganisatie.

De organisatie kent voldoende checks, balances en control, maar er bestaat géén cijfer- en regelcultuur. Onnodige bureaucratische handelingen worden tegen gegaan.

Crisismanagement



- Brandweer is een sterke kolom in crisismanagement
- Aansturing en coördinatie is belegd op strategisch en tactisch niveau
- De multi-taken van crisismanagement (het dunne multi-dak) is duidelijk herkenbaar voor de partners in model Crisismanagement Groningen
- Taken worden belegd bij brandweerorganisatie
- Regionaal Commandant en plaatsvervanger tevens directeur en plaatsvervangend directeur Veiligheidsregio (evalueren voor 01-01-2016)



Onderstaande lijn is in aansluiting op de richtingge-
vende uitspraken van het Dagelijks Bestuur (juni
2012) en de werkconferentie op 1 november jl.

Vanwege de ontwikkelingen binnen brandweer,
GGD, gemeente Groningen / Hulpverleningsdienst
Groningen, is het nodig de multi-taken van crisisma-

nagement zodanig te positioneren dat kwaliteit en
continuïteit kan worden gewaarborgd. Daarom
worden de multi-taken ondergebracht bij Brand-
weer Groningen. Deze taken worden niet in een
aparte organisatorische eenheid belegd, maar inte-
graal binnen de geregionaliseerde brandweer. We
zullen zorgen voor een duidelijke herkenbaarheid
en zichtbaarheid naar buiten. Ook blijven de taken
financieel onderscheiden. Het gaat voornamelijk
om de taken op het gebied van opleiden en oefe-
nen, beleid en risico- en crisiscommunicatie (t.a.v.
crisiscommunicatie loopt op dit moment een onder-
zoek naar de wijze waarop dit in de regio Gronin-
gen het beste kan worden vormgegeven).

De aard en omvang van 'stevige kolommen, dun
dak' wordt nader uitgewerkt in het Directiebestuur
Crisisbeheersing. Daar wordt ook de relatie met de
gemeentelijke kolom, als één van de acht partners,
nader besproken.

Dit leidt tot...

Eén zelfstandige brandweerorganisatie, die:

- Omgevingsgericht, maatschappelijk verbonden en lokaal verankerd is
- Stuur vanuit samenwerking & verbinding
- Een volwaardige bedrijfsvoering heeft
- Open communiceert

Op strategisch niveau:

Sturing op kwaliteit en samenhang met een functionele (sectorale) inrichting:

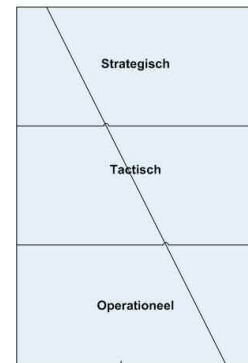
- 3 Sectoren: Incidentbestrijding, (Brand-)Veiligheid, Expertise & Ondersteuning (primaire processen)
- 2 diensten: Bedrijfsvoering en Personeelsontwikkeling (ondersteunende processen)

Op tactisch en operationeel niveau:

- Incidentbestrijding: uniform, lokaal herkenbaar en dichtbij de gemeenten georganiseerd (geografische clusters)
- Andere sectoren/diensten: uniform, samenhangend en regionaal georganiseerd, waar nodig gedeconcentreerd (nabij) uitgevoerd



Vak gestuurd



Lokaal verankerd

De hoofdstructuur is gericht op samenwerken en verbinden vanuit een open communicatie. Leidinggevenden stimuleren en ontwikkelen het vakmanschap en geven hier koers en ruimte aan. De uitvoering staat centraal; leidinggevenden steunen, coachen en sturen waar nodig (en in die volgorde). De bestaande succesvolle ploegen-/groepenstructuur vormt de basis van de nieuwe hoofdstructuur. Er zijn drie leidinggevende niveaus (aansluitend op besluit personeel veiligheidsregio's):

Strategisch: Regionaal commandant, plv. commandant, sector- en diensthoofden

Tactisch: Clustercommandanten en teamchefs

Operationeel: Ploegchefs e.a.

Met name de belangrijke laag van – vaak vrijwillige – operationeel leidinggevende medewerkers (ploegchefs) verdienen in belangrijke mate steun en leiding op het gebied van ontwikkeling en nabije coaching. Alle leidinggevenden werken zoveel mogelijk contextgericht. Zij zijn op alle niveaus persoonlijk verbonden met de maatschappij.

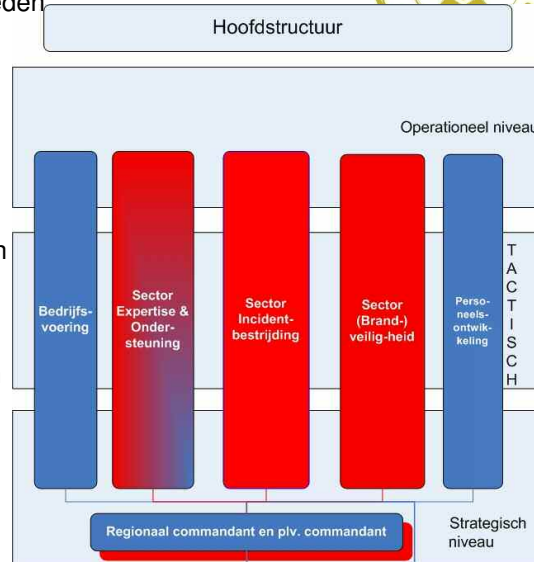
Sectoren/dienstenmodel



Hoofdstructuur



- Bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in organisatie
- Sturen op eigen verantwoordelijkheid
- Op alle niveaus maatschappelijk verbonden
- Primair proces staat centraal
- Sturen op samenwerken en verbinden (collectief leiderschap)
- Voldoende bewegingsruimte
- Korpsleiding stuurt op integraliteit van werkprocessen en (horizontale) samenwerking leidinggevenden, ontwikkeling systeem- en keten c.q. netwerkgerichtheid (INK)

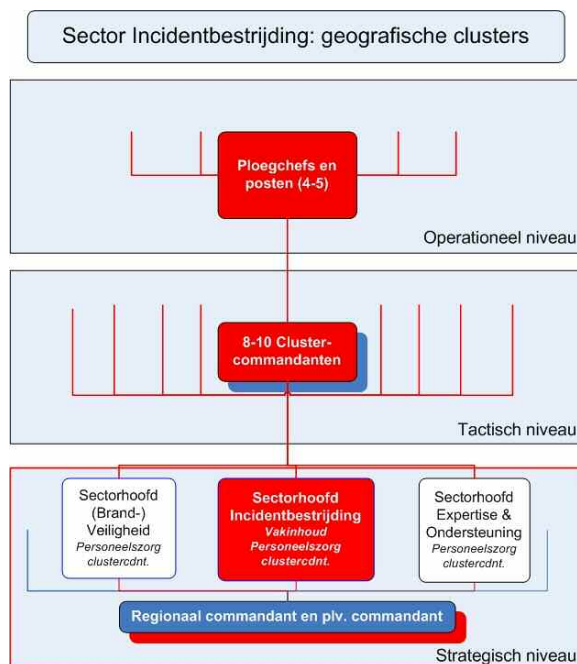


Een belangrijk argument om voor deze organisatievorm te kiezen, is dat hierdoor samenhang op regionaal niveau wordt gerealiseerd. Dit moet leiden tot een samenhangende, uniform en kwalitatief goede taakuitvoering. Dit model moet helpen om de verbinding tussen de schakels van de veiligheidsketen verder te versterken en de betreffende medewerkers echt samen te laten werken. We onderscheiden drie hoofdprocessen (sectoren) en twee ondersteunende processen (diensten):

- Sector Incidentbestrijding
- Sector (Brand-)veiligheid
- Sector Expertise en ondersteuning
- Dienst Bedrijfsvoering
- Dienst Personeelsontwikkeling

Iedere sector bestaat uit vakinhoudelijke domeinen. Alleen de sector incidentbestrijding wordt georganiseerd op basis van geografische clusters.

Incidentbestrijding



De clusters worden gevormd op basis van span of control (4 á 5 posten/ploegen), uitruksterkte, inrichting politie, gemeentelijke samenwerking en risicoprofiel.

Een cluster wordt aangestuurd door een clustercommandant:

- Integraal resultaatverantwoordelijk brandweezorg cluster
- Integraal aanspreekpunt brandweezorg en crisisbeheersing voor burgers, bedrijven, bestuur
- Coachen en sturen ploegchefs
- Verbinding met blusgroepen/ ploegen
- Vakinhoudelijke portefeuilles en projecten op (inter-)regionaal en nationaal niveau
- Werken in collectief en vervanging horizontaal
- Verdeling personeelszorg clustercommandanten over de drie sectorhoofden
- DEAL-gemeenten vormen samen één cluster

Bedrijfsvoering & Personeelsontwikkeling



- Beide op strategisch niveau verankerd
- Focus op resultaten en ontwikkelen primaire processen (brandweer en crisisbeheersing)
- Stevige eigenstandige positie bedrijfsvoering:
 - Beleid & Strategie
 - Administraties (personeel, salaris, financiën, post, archief)
 - Facilitaire zaken
- Stevige eigenstandige positie personeelsontwikkeling:
 - Personeelsontwikkeling (de 'zich ontwikkelende mens' staat centraal)
 - Eigen verantwoordelijkheid van medewerkers
 - Veiligheid, gezondheid, integriteit
 - Arbeidsvoorwaarden

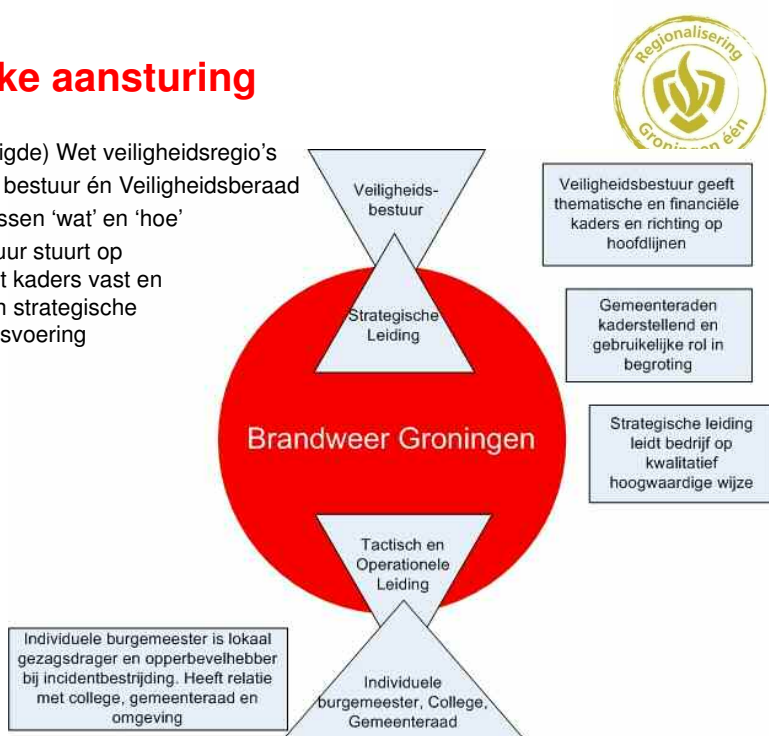
De bedrijfsvoering is kwalitatief en integraal verankerd op strategisch niveau. Er is stuurkracht en (beleids-)deskundigheid op alle deeltaken. Ten aanzien van de bedrijfsvoering zullen zakelijke keuzes gemaakt worden tussen 'zelf doen', samenwerken of uitbesteden op basis van de beste kwaliteit-prijs verhouding, maatschappelijke verantwoordheid en praktische uitvoerbaarheid. De inrichting is eenvoudig, kwalitatief en transparant.

Personeelsontwikkeling wordt verankerd op strategisch niveau, is gericht op ontwikkeling van alle medewerkers (mens en vak) op basis van warme zakelijkheid. De brandweer is verbonden met andere (grote) organisaties (bijv. Noorderlink). Medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid in de uitoefening van hun vak, de ontwikkeling van het vakmanschap en eigen loopbaan.

Thema's op het gebied op personeelsontwikkeling zijn: modern leiderschapsbeleid, loopbaanplanning beroepspersoneel, boeien en binden vrijwilligers en (hoofd-) werkgevers, aantrekkelijk en modern werkgeverschap (HNW), integer, veilig & gezond werken.

Bestuurlijke aansturing

- Basis in (gewijzigde) Wet veiligheidsregio's
- Verlengd lokaal bestuur én Veiligheidsberaad
- Onderscheid tussen 'wat' en 'hoe'
- Veiligheidsbestuur stuurt op hoofdlijnen, stelt kaders vast en geeft ruimte aan strategische leiding in bedrijfsvoering



Veiligheidsbestuur:

De brandweerorganisatie blijft van en voor de gemeenten. De verhouding tussen bestuur en organisatie is gebaseerd op verlengd lokaal bestuur, geborgd in een gemeenschappelijke regeling (Wvr.art. 9).

Het veiligheidsbestuur heeft een dagelijks bestuur met daarin (onder andere) portefeuillehouders brandweezorg en crisisbeheersing. Deze vormen het eerste aanspreekpunt voor de regionaal commandant. De bestuurlijke vormgeving wordt nader uitgewerkt in een nieuwe of aangepaste gemeenschappelijke regeling.

De bestuurlijke aansturing wordt ondersteund en geborgd d.m.v. een P&C cyclus.

Gemeenten:

Voor iedere gemeente is duidelijk benoemd wie aanspreekbaar is vanuit de organisatie, zowel op bestuurlijk als ambtelijk niveau. Op bestuurlijk niveau fungeren de clustercommandanten als aanspreekpunt. (Voor de gemeente Groningen is dit een sectorhoofd i.v.m. de bestuurlijke, grootstedelijke complexiteit en het hoge aantal incidenten en evenementen).

De burgemeesters spelen naast de leidinggevenden een verbindende rol tussen brandweer en maatschappij.

In het beleidsplan 2014-2017 zal nader invulling worden gegeven aan de relatie colleges/ gemeenteraden en brandweerorganisatie. In de voorbereiding op het beleidsplan zullen gemeenteraden gevraagd worden naar hun doelen inzake de brandweezorg en crisisbeheersing in hun gemeente.

Kwartiermakers



- Vijf kwartiermakers
 - Incidentbestrijding
 - (Brand-)veiligheid
 - Expertise en ondersteuning
 - Bedrijfsvoering
 - Personeelsontwikkeling
- Belangrijke rol in verder inrichten organisatie
- Proces van werving, selectie en plaatsing
- Rol BOR en BGO in procedure
- Plaatsing ondercommandant regio tot kwartiermaker, beoogd plv. regionaal commandant/plv. directeur Veiligheidsregio
- Evaluatie structuur strategisch/tactisch management voor 1/1/2016
- Selectieprofielen kwartiermakers + clustercommandant zijn opgesteld i.o.m. stuurgroep

Hoewel op dit moment nog geen sprake is van een nieuwe organisatie, hebben de regionaal commandant en de projectleider beiden behoefte om zich feitelijk en vakinhoudelijk te laten ondersteunen door vijf kwartiermakers.

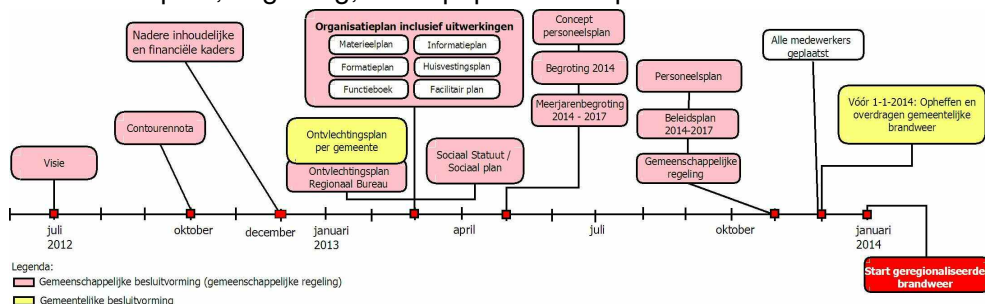
Zij zullen binnen de projectstructuur een belangrijke bijdrage moeten leveren om, elk voor een eigen onderdeel, vanuit de contouren naar een werkende organisatie toe te werken. De opdracht van de kwartiermakers is beschreven in een functieprofiel, dat gebaseerd is op het landelijk functiehuis en de geformuleerde organisatieprincipes. De functieprofielen zijn in overleg met de stuurgroep en de bijzondere ondernemingsraad opgesteld.

De kwartiermakers zijn beoogd leidinggevend voor de nieuwe organisatie. De functie van kwartiermaker en die van leidinggevende in de nieuwe organisatie liggen dan ook in elkaars verlengde. De regionaal commandant heeft namelijk de intentie om de kwartiermaker bij goed functioneren door te laten stromen als sector- of diensthoofd. Voor het bereiken van een transparant en objectief proces wordt overleg gevoerd met medezeggenschap en vakbonden.

Vervolgstappen



- Contourennota definitief vastgesteld in Algemeen bestuur 07/12
- Start werving en selectie kwartiermakers gestart na 1/11
- Verdere uitvoering nulmeting
- Nadere bestuurlijke verkenning op 7 december op onderdelen als financiën en personeel.
- Contouren binnen projectstructuur gedetailleerd uitwerken door o.a. kwartiermakers en werkgroepen
- Uitwerking in projectdocumenten, o.a. organisatieplan, formatieplan, begroting, concept personeelsplan



De contouren van de nieuwe organisatie zijn vooraf gepresenteerd aan de bijzondere ondernemingsraad (BOR) en het college van commandanten (CCRG). Het CCRG heeft inmiddels positief gereageerd. De BOR heeft in eerste instantie ook positief gereageerd en zal nog een formeel advies uitbrengen.

Tijdens de werkconferentie op 1 november bleek voldoende draagvlak voor de contouren, waardoor de stuurgroep en projectleiding de volgende stappen konden zetten. Definitieve besluitvorming heeft plaatsgevonden in het Algemeen bestuur op 7 december 2012.

Het proces van werving en selectie van kwartiermakers is na 1 november opgestart zodat zij (samen met medewerkers) kunnen starten met het inrichten van de sectoren en diensten.

De contouren worden uitgewerkt tot een organisatieplan dat in het voorjaar van 2013 gereed zal zijn. Op 7 december heeft buiten de reguliere vergadering van het veiligheidsbestuur een extra bestuurlijke verkenning plaatsgevonden over de kaders voor een aantal specifieke onderwerpen als financiën, personeel, materieel en huisvesting. Deze kaders worden betrokken bij het organisatieplan en de begroting.



121217

© 2012, Brandweer Groningen

Brandweer Groningen
Postbus 584
9700 AN Groningen

brandweer.groningen.nl