

1. Samenvatting voorstel

Sinds de vorige vaststelling van het organisatieplan in december 2017 zijn een aantal wijzigingen doorgevoerd in de organisatie van de werkzaamheden. Al deze wijzigingen zijn via separate adviesaanvragen besproken met de Ondernemingsraad. Daarbij is aangegeven dat de afzonderlijke adviesaanvragen middels een verzamelwijziging zullen worden verwerkt in het organisatieplan. Het Dagelijks Bestuur heeft op 3 juni 2021 het geactualiseerde organisatieplan Samen verder, versie 3.0, vastgesteld. Het Algemeen Bestuur wordt geïnformeerd over de wijzigingen.

2. Algemeen

| | | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|------------------------|--------------|
| Onderwerp: | Wijzigingen organisatieplan | Opgesteld door: | H. Zuidijk |
| Voorstel t.b.v. vergadering: | Algemeen Bestuur | Datum: | 24 juni 2021 |
| Agendapunt: | 20. | Bijlage(n): | 2 |
| Portefeuille: | C. Visser (DB) H. Zuidijk (VD) | Status: | Informatief |
| Vervolgtraject besluitvorming: | N.v.t. | Datum: | N.v.t. |

3. Toelichting

Het Dagelijks Bestuur heeft op 3 juni 2021 het geactualiseerde organisatieplan Samen verder, versie 3.0, vastgesteld. Sinds de vorige vaststelling van het organisatieplan in december 2017 zijn een aantal wijzigingen doorgevoerd in de organisatie van de werkzaamheden. Al deze wijzigingen zijn via separate adviesaanvragen besproken met de Ondernemingsraad. Daarbij is aangegeven dat de afzonderlijke adviesaanvragen middels een verzamelwijziging zullen worden verwerkt in het organisatieplan.

De wijzigingen betreffen:

1. ontvlechting servicedesk
2. functiewijziging teammanager ICT naar coördinator ICT
3. aanpassing functionaris gegevensbescherming
4. samenvoeging administraties brandweezorg

Tevens zijn enkele tekstuele aanpassingen doorgevoerd in verband met de leesbaarheid en actualisering (achterhaalde procesinformatie). Op het procesblad in de bijlage is aangegeven welke (formatieve en inhoudelijke) wijzigingen zijn doorgevoerd.

Het feitelijk aanpassen van het organisatieplan heeft geen gevolgen voor de organisatie of de medewerkers. De gevolgen voor de organisatie en de medewerkers zijn behandeld in de afzonderlijke implementatietrajecten van de deelwijzigingen.

De wijzigingen hebben ook geen gevolgen gehad voor de begroting.

4. Implementatie en communicatie

De genoemde wijzigingen zijn inmiddels geïmplementeerd.

5. Bijlagen

1. Organiseplan VRHM Samen verder, versie 3.0
2. Verantwoording wijzigingen in Organiseplan VRHM Samen verder, versie 3.0

Veiligheidsregio



HOLLANDS MIDDEN

Samen sterk voor meer veiligheid!

SAMEN VERDER

Organisatieplan

Veiligheidsregio Hollands Midden

Versie: 3.0

Status:

Versie 1.0 Vastgesteld in Algemeen Bestuur d.d. 7 december 2017.

Versie 2.0 Met grammaticale verbeteringen en aanpassing formatie d.d. DT 15 oktober 2018

Versie 3.0 Met aanpassingen zoals vastgesteld in de periode 2018-2020

Auteurs: Zuidijk/Kessels

Inhoudsopgave

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Inleiding | 4 |
| 2 | Wat willen we bereiken..... | 6 |
| 3 | Welke kaders hebben we | 8 |
| 3.1 | Sturingskaders..... | 8 |
| 3.2 | Inrichtingskaders..... | 9 |
| 3.3 | Paraatheidskaders..... | 10 |
| 3.4 | Huisvestingskaders | 10 |
| 4 | Hoe ziet onze hoofdstructuur er uit | 12 |
| 5 | Directeur veiligheidsregio / regionaal commandant | 15 |
| 5.1 | Wat is anders..... | 15 |
| 5.2 | Afdelingen binnen de staf | 16 |
| 5.2.1 | Afdeling Strategie en beleid..... | 16 |
| 5.2.2 | Afdeling Planning en control | 17 |
| 6 | Sector Risico- en Crisisbeheersing | 18 |
| 6.1 | Wat is anders..... | 19 |
| 6.2 | Afdelingen sector Risico- en Crisisbeheersing..... | 20 |
| 6.2.1 | Afdeling Risicoduiding | 20 |
| 6.2.2 | Afdeling Brandveiligheid | 20 |
| 6.2.3 | Afdeling Risicoadviesing | 21 |
| 6.2.4 | Afdeling Crisisbeheersing..... | 22 |
| 6.2.5 | Bureau Gemeentelijke Crisisbeheersing (Oranje Kolom / Bevolkingszorg) | 22 |
| 7 | Sector Brandweezorg..... | 23 |
| 7.1 | Wat is anders..... | 25 |
| 7.2 | Afdelingen sector Brandweezorg | 25 |
| 7.2.1 | Afdeling Plannen, procedures en ontwikkeling..... | 25 |
| 7.2.2 | Afdeling Vakbekwaamheid | 26 |
| 7.2.3 | Afdeling Beheer en onderhoud..... | 26 |
| 7.2.4 | Afdeling Integrale planning | 27 |
| 7.2.5 | Vrijwilligerskazernes | 28 |
| 7.2.6 | Beroepskazernes..... | 29 |
| 8 | Sector Bedrijfsvoering | 32 |
| 8.1 | Wat is anders..... | 33 |
| 8.2 | Afdelingen sector Bedrijfsvoering..... | 34 |
| 8.2.1 | Afdeling Personeel, Organisatie en Communicatie | 34 |
| 8.2.2 | Afdeling Informatiemanagement..... | 34 |

| | | |
|-------|--|----|
| 8.2.3 | Afdeling Facilitaire zaken..... | 35 |
| 8.2.4 | Afdeling Financiën | 36 |
| 8.2.5 | Afdeling Proces- en Projectondersteuning | 36 |
| 9 | Hoe maken we het werkend..... | 38 |
| | Bijlagen | 41 |

1 Inleiding

Het (samen)werken aan de veiligheid van en voor de ruim 800.000 inwoners en de vele bedrijven en instellingen in onze regio, is een taak die wij elke seconde met trots en inzet vervullen. Sinds de instelling van de Gemeenschappelijke Regeling Veiligheidsregio Hollands Midden op 8 oktober 2010, op basis van de Wet veiligheidsregio's, zijn de taken voor brandweezorg, rampenbestrijding en crisisbeheersing ondergebracht bij de Veiligheidsregio Hollands Midden¹.

Door de regionalisering van de brandweezorg is op 1 januari 2011 het nieuwe Brandweerkorps Hollands Midden ontstaan. De taken van de veiligheidsregio werden belegd binnen deze organisatie, waardoor de Brandweer Hollands Midden in feite de uitvoeringsorganisatie werd van de veiligheidsregio.

In de achterliggende jaren is door medewerkers, crisispartners, directie en bestuur hard gewerkt om onze organisatie op te bouwen en invulling te geven aan het takenpakket van zowel brandweer als veiligheidsregio. We mogen trots zijn op het resultaat dat we samen hebben bereikt. Er staat een organisatie die een stevige basis vormt voor de noodzakelijke doorontwikkeling en vernieuwing. Want zowel onze organisatie als de wereld om ons heen, hebben niet stil gestaan sinds 2011.

In dit organisatieplan geven we inzicht in de doorontwikkeling en vernieuwing van onze organisatie en wat dit betekent voor de wijze waarop we, met elkaar, invulling geven aan onze taken. Het gaat hierbij om organisatorische voorwaarden, die onze taakinvulling, ons vakmanschap en de bijbehorende samenwerking moeten ondersteunen. Daarbij vergeten we niet dat onze mensen onze organisatie maken. De wijze waarop we onze organisatie doorontwikkelen en vernieuwen, moet leiden tot zinvol, goed, veilig en plezierig werk. En hoewel dit organisatieplan met name een interne werking heeft, is deze werking daarmee wel bepalend voor de wijze waarop wij onze taken voor de inwoners, bedrijven en instellingen uitvoeren. Onze inhoudelijke missie, visie en ambities zijn verwoord in onze meerjaren beleidsplannen van de veiligheidsregio en de brandweer. Dit organisatieplan moet ons in staat stellen om deze plannen, en het vervolg hierop, te realiseren.

Vanuit dit vertrekpunt hebben we er ook voor gekozen om dit organisatieplan compact van opzet te laten zijn. De werking van dit organisatieplan vindt niet plaats vanaf het papier. Op basis van de richting en kaders in dit plan gaan we hiermee aan de slag: *samen verder*.

Leeswijzer

In dit organisatieplan leggen we uit hoe onze organisatie er uit ziet, waarom en hoe we (samen) werken. Dit doen we langs de volgende lijnen en hoofdstukken.

In hoofdstuk 2 kijken we kort terug op de werking van onze organisatie sinds de start in 2011. Vervolgens kijken we vooruit en formuleren we doelen die we willen bereiken met dit nieuwe organisatieplan.

In hoofdstuk 3 geven we aan op basis van welke organisatorische kaders we willen gaan werken aan deze doelen en wat dit betekent voor onze organisatie in zowel structuur als werkwijzen.

¹ De wettelijke taken van de veiligheidsregio met betrekking tot geneeskundige hulpverlening (GHOR) en meldkamer zijn organisatorisch ondergebracht bij respectievelijk de RDOG Hollands Midden en de Politie-eenheid Den Haag. Deze taken vallen onder de bestuurlijke verantwoordelijkheid van de veiligheidsregio, maar zijn niet verder opgenomen in dit organisatieplan.

In hoofdstuk 4 vertalen we de organisatorische kaders in de hoofdstructuur van onze nieuwe organisatie en geven we aan welke organisatieonderdelen er zijn en wat de onderlinge samenhang is.

In de hoofdstukken 5 tot en met 8 gaan we dieper in op de afzonderlijke organisatieonderdelen binnen de hoofdstructuur en wat er verandert, wat de taken zijn, welke opgaven ze hebben, hoe de aansturing is en wat dit betekent voor de formatie.

In hoofdstuk 9 blikken we terug op wat de deze veranderingen in de organisatie betekenen, zowel in formatie als geld.

In hoofdstuk 10 kijken we weer vooruit en geven we aan hoe we het papieren organisatieplan werkend krijgen.

2 Wat willen we bereiken

Terugblikkend, hebben we met elkaar sinds de start van Brandweer Hollands Midden op 1 januari 2011, waarbinnen ook de overige taken van de nieuwe veiligheidsregio werden belegd, veel bereikt. Dat ging niet altijd vanzelf en even gemakkelijk. Maar er staat nu een organisatie die dag-en-nacht in staat is om daadkrachtige, deskundige en behulpzame brandweezorg en multidisciplinaire, sterke crisisbeheersing te leveren. Hier kunnen we trots op zijn.

Sinds 1 januari 2011 hebben zowel onze organisatie als de wereld om ons heen, niet stil gestaan. Dit hebben we geconstateerd naar aanleiding van het medewerkersonderzoek, interne evaluaties en het rapport van de externe visitatiecommissie. Ons huidige organisatieplan dateert uit 2010 en was gebaseerd op de inzichten die we toen hadden vanuit 25 gemeentelijke brandweerkorpsen en de voormalige regionale brandweer. Inmiddels hebben we ervaren dat het samen werken in een grote organisatie andere werkwijzen en competenties noodzakelijk maken en dat we die moeten ontwikkelen en aanleren. Dit betekent dat we inzetten op het versterken van de interne samenwerking, door meer samenhang aan te brengen tussen en binnen de organisatieonderdelen. Gelijktijdig willen we het vakmanschap en passie van onze medewerkers beter inzetten.

Ook de beleidsmatige (door)ontwikkelingen op het gebied van risico- en crisisbeheersing zorgen er voor dat de positionering van deze taken binnen en buiten onze organisatie steviger neergezet moet worden. We vervullen deze taken in een snel veranderende, energieke, samenleving. Dit vraagt om het verleggen van de interne focus naar ook een externe focus gericht op het aangaan van (wisselende) relaties, verbindingen en samenwerkingsverbanden. Een duidelijkere en sterkere positionering van onze veiligheidsregio is hiervoor een belangrijke voorwaarde.

We moeten deze opgaven vervullen met een krimpende personele bezetting. Het laatste deel (€ 1,1 miljoen) van onze bezuinigingsopgave (totaal € 6,3 miljoen) moet gerealiseerd worden binnen de kantoorformatie.

Op basis van bovenstaande opgaven staan we voor de uitdaging om ons organisatieplan te herzien. Met het nieuwe organisatieplan willen we drie doelen realiseren:

Verbinding in samenwerking

We willen meer verbinding aanbrengen in de samenwerking buiten en binnen onze organisatie. Vanuit het besef dat de veiligheidsregio (ook) een netwerkorganisatie is, willen we inzetten op de versterking van ons alliantievermogen. Het gaat daarbij om het bijeen brengen van relevante actoren op het terrein van risico- en crisisbeheersing en deelname van de veiligheidsregio in andere regionale en landelijke netwerken. Ook binnen de organisatie wordt ingezet op verbinding in samenwerking. De samenwerking in onze organisatie wordt soms bemoeilijkt doordat de afstemming en besluitvorming over te veel schijven c.q. binnen te veel organisatieonderdelen is belegd, door het ontbreken van de noodzakelijke samenwerkingscompetenties of door het niet hebben van voldoende gezamenlijke doelen. We willen organisatieonderdelen c.q. –taken die nauw met elkaar verbonden zijn dichter bij elkaar organiseren. Dit uitgangspunt doet ook meer recht aan ons inrichtingskader van een procesgestuurde organisatie.

‘Blos op de wangen’ veiligheidsregio

We willen alle taken die bij de Gemeenschappelijke Regeling Veiligheidsregio Hollands Midden zijn belegd, onderbrengen binnen één organisatie. Nu zijn deze taken nog belegd binnen verschillende, losstaande organisatieonderdelen zoals de Brandweer, het Veiligheidsbureau en het Bureau Gemeentelijke Crisisbeheersing (BGC). Hierbij lopen ook nog eens mono- en multidisciplinaire taken op verschillende wijzen door de organisatie. Door alle taken binnen één organisatiestructuur onder te

brengen, kan ook meer recht worden gedaan aan de positie en zichtbaarheid van de taken en netwerkfunctie van de veiligheidsregio, anders dan de brandweer. Deze taken zijn wel te onderscheiden, maar niet te scheiden als taken van de veiligheidsregio. De uitvoering van de brandweertaken blijft plaatsvinden onder de merknaam Brandweer.

Compacte en meebewegende organisatie

We willen onze organisatie compacter maken door een structuur met minder afdelingen en minder leidinggevenden. Hoewel er een bezuinigingsopgave is op het aantal leidinggevenden, is dit geen doel op zich. Gezien de ontwikkeling van onze organisatie, maar ook de ontwikkeling naar meer verantwoordelijkheid bij medewerkers en het vergroten van het eigenaarschap, kan onze organisatie compacter zijn. Hiermee verandert ook de rol van de leidinggevenden. Daarnaast moet de nieuwe organisatiestructuur passen en meebewegen bij de (verander)opgaven die wij zien voor de veiligheidsregio in deze beleidsplanperiode (2020-2023).

Om als organisatie in staat te zijn bovenstaande doelen te realiseren zijn organisatorische kaders opgesteld, waarbinnen de doorwikkeling van onze organisatie plaatsvindt. Het uiteindelijk doel is om als organisatie in staat te zijn onze taken en de inhoudelijke missie, visie en ambities uit onze beleidsplannen te realiseren. In het volgende hoofdstuk gaan we nader in op deze organisatorische kaders.

3 Welke kaders hebben we

Voor de doorontwikkeling van onze organisatie hebben we organisatorische kaders opgesteld, die de basis vormen voor onze wijze van (samen)werken en de verdeling van taken-verantwoordelijkheden-bevoegdheden die hier bij horen. Deze kaders zijn hiermee ook richtinggevend voor onze gewijzigde organisatiestructuur.

We hebben twee 'algemene' organisatorische kaders (sturingskaders en inrichtingskaders) en twee organisatorische kaders die meer specifiek zijn voor onze organisatie, gelet op onze taken en geografische situatie (paraatheidskaders en huisvestingskaders).

3.1 Sturingskaders

We hebben vijf sturingskaders, die richting geven aan de wijze waarop wij willen (samen)werken in onze organisatie. Deze principes zijn gebaseerd op de inzichten en ervaringen die we sinds 2011 met elkaar hebben opgedaan en die bepalend zijn voor het realiseren van onze taken en ambities.

Verantwoordelijkheid zo laag mogelijk

Onze medewerkers hebben kennis, passie en betrokkenheid bij het uitvoeren van hun taken. Dit vormt een goede basis voor het beleggen van verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie en zo dicht mogelijk op daar waar het resultaat wordt gerealiseerd. Hiermee wordt onze organisatie slagvaardiger en stimuleren we innovatie. Medewerkers moeten in staat zijn en in staat gesteld worden deze verantwoordelijkheid te dragen en er naar te handelen. Dit vraagt van de leidinggevenden een minder uitvoerende en meer faciliterende rol. Ten aanzien van de afzonderlijke kazernes geldt dat de eigenheid en het oplossend vermogen gewaardeerd en benut moet worden (ontwikkeling naar zelfstandige kazernes).

Integraal management

Onze leidinggevenden zijn resultaatverantwoordelijk op basis van vooraf afgesproken sector- en afdelingsdoelen en medeverantwoordelijk voor het behalen van de gezamenlijke doelen. Door middel van integraal management worden zij in staat gesteld om aan deze verantwoordelijkheid invulling te geven en hierop ook aanspreekbaar te zijn. Tussen en binnen de managementlagen en organisatieonderdelen zijn duidelijke taak-, bevoegdheids- en verantwoordelijkheidsverdelingen. Ondersteunende afdelingen moeten hierbij goed in positie zijn.

Lerend vermogen

Onze veiligheidsregio is een lerende organisatie en heeft het vermogen om te leren, faciliteert het leerproces en ontwikkelt zichzelf continu door te leren leren. Dit leerproces (zowel individueel als collectief) heeft een systematische aanpak en versterkt de implementatiekracht van de organisatie.

Werken in netwerken

Onze veiligheidsregio maakt onderdeel uit van een complex en niet-hiërarchisch speelveld van landelijke en regionale crisispartners. Het actief acteren in dergelijke netwerken vergt, naast de eigen inhoudelijke expertise, ook focus, inlevingsvermogen en samenwerkingsbereidheid. Het is hierbij steeds minder vanzelfsprekend dat onze veiligheidsregio de "passerpunt" is bij de samenwerking.

Proces- en projectmatig werken

Onze veiligheidsregio werkt proces- en projectmatig. Deze werkwijze voorkomt dat we toevallig presteren en zorgt er voor dat we betrouwbaar zijn in de samenwerking en het uitvoeren van onze taken; naar elkaar, onze crisispartners, ons bestuur en onze burgers.

3.2 Inrichtingskaders

We hebben vijf inrichtingskaders, die richting geven aan de wijze waarop wij onze nieuwe organisatiestructuur funderen. Deze principes bouwen voor een groot deel voort op het organisatieplan uit 2010.

Eén organisatie

Onze veiligheidsregio kent één organisatiestructuur waarbinnen alle taken zijn belegd waaraan onze organisatie uitvoering moet geven. Dit betekent dat er geen aparte brandweerorganisatie wordt onderscheiden van de organisatieonderdelen die belast zijn met de andere taken van de veiligheidsregio. De sterke merknaam brandweer blijft wel gebruikt worden bij de uitvoering van de brandweertaken.

Eénhoofdige leiding

Onze veiligheidsregio staat onder éénhoofdige leiding van de directeur veiligheidsregio / regionaal commandant. De directeur veiligheidsregio is, daarin ondersteund door een directieteam, verantwoordelijk voor het functioneren en presteren op de taken van de veiligheidsregio en de multidisciplinaire samenwerking met de crisispartners. Om deze multidisciplinaire samenwerking vorm en inhoud te geven stemt de directeur veiligheidsregio af met de politiechef of zijn vervanger, de directeur publieke gezondheid en de coördinerend functionaris. In dit overleg, genaamd veiligheidsdirectie, vindt de multidisciplinaire procescoördinatie plaats en de voorbereiding van de integrale advisering aan het bestuur. De directeur veiligheidsregio / regionaal commandant vervult daarbij de rol van voorzitter maar staat niet in een hiërarchische positie ten opzichte van de overige leden.

Procesgestuurde organisatie

Onze veiligheidsregio is ingericht langs de te onderscheiden werkprocessen. Hiermee creëren we samenhang, volgorde en samenwerking. Het is belangrijk hierbij te redeneren vanuit de primaire processen (ons bestaansrecht), van buiten naar binnen. Door het vaststellen van onze processen kunnen we onze activiteiten/routines aan elkaar koppelen (met elkaar in verbinding te brengen) en komen tot het integraal besturen, verbeteren en beheersen van onze (gezamenlijke) processen.

Drie managementlagen

Onze veiligheidsregio heeft drie managementlagen (directeur veiligheidsregio / regionaal commandant – sectordirecteur – afdelingsmanager). Gelet op de omvang van de organisatie en de inzet om verantwoordelijkheden laag in de organisatie te beleggen, is dit in principe voldoende. Indien noodzakelijk, in verband met de span of support en/of taakdifferentiatie, wordt de afdelingsmanager ondersteund door een coördinator. Dit is geen leidinggevende functie. In bijzondere organisatorische contexten kan een extra managementlaag (vierde laag) worden toegevoegd. Dit zijn uitzonderingen.

Beleid dicht bij uitvoering

Onze veiligheidsregio kenmerkt zich, gezien het takenpakket en het procesmatig werken, door een sterke interactie tussen (vak)beleid en uitvoering. In de organisatiestructuur zijn daarom (vak)beleid en uitvoering dicht bij elkaar georganiseerd.

3.3 Paraatheidskaders

Onze organisatie is voor een zeer belangrijk deel ook een parate hulpverleningsorganisatie voor brandweezorg en crisisbeheersing. Dit stelt bijzondere eisen aan het (samen)werken en de structuur van onze organisatie. Daarom kennen we naast de 'algemene' organisatorische kaders c.q. principes ook vijf paraatheidskaders.

Fijnmazig systeem

Onze paraatheid voor de basisbrandweezorg is gebaseerd op een fijnmazig paraatheidssysteem met 47 kazernes. Regionale specialistische brandweezorgtaken zijn op basis van een risicoschatting van het verzorgingsgebied verspreid over deze kazernes. Naast vier beroepskazernes hebben we 43 vrijwillige kazernes. Het uitgangspunt voor deze vrijwillige kazernes is een 24/7 paraatheid op basis van vrijwillige instroom. De paraatheid wordt actief gemonitord.

Altijd brandweer

De burger vertrouwt op onze komst. We werken met een KazerneVolgordeTabel (KVT) om er voor te zorgen dat het snelste brandweervoertuig ter plaatse gaat, los van gemeente, regionale of provinciale grenzen. Als we niet kunnen uitrukken vanaf een bepaalde kazerne, zorgen we er voor dat direct het eerstvolgende brandweervoertuig, op basis van de KVT, ter plaatse gaat.

Systeemkazernes

Binnen ons paraatheidssysteem met 47 kazernes hebben we kazernes (nog nader te bepalen) die op basis van het specifieke verzorgingsgebied en/of de regionale specialismen, te allen tijde paraat moeten staan (als ondergrens). Indien nodig nemen we op deze systeemkazernes aanvullende maatregelen om de paraatheid te waarborgen. Dit kan bijvoorbeeld door opstappers uit de kantoororganisatie (tijdelijk/flexibel) op deze kazernes te laten werken.

Opstappers

Alle organisatieonderdelen leveren, indien nodig, een bijdrage aan de paraatheid. Kantoormedewerkers die vakbekwaam zijn, kunnen daarom worden ingezet als opstapper. Wij faciliteren hun vakbekwaamheid en paraatheid. Zij kunnen beschikken over de benodigde (kantoor)faciliteiten om hun reguliere werk op een andere kazerne voort te zetten. Bij het werven van nieuwe kantoormedewerkers hebben sollicitanten die de rol van opstapper kunnen en willen vervullen, bij gelijke geschiktheid, een streepje voor.

Crisisbeheersingsorganisatie

Niet alleen de brandweer staat altijd paraat; ook onze multidisciplinaire crisisbeheersingsorganisatie. Medewerkers met een rol in de crisisbeheersingsorganisatie worden, indien nodig, gefaciliteerd in hun vakbekwaamheid en paraatheid. Bij het werven van nieuwe kantoormedewerkers hebben sollicitanten die een rol in de crisisbeheersingsorganisatie kunnen en willen vervullen, bij gelijke geschiktheid, een streepje voor.

3.4 Huisvestingskaders

Onze taken voeren wij uit in een grote regio. We willen aansluiting hebben met ons werkveld, maar in ons (samen)werken ook synergie bereiken binnen de organisatie. Daarnaast levert de kantoororganisatie een belangrijke bijdrage aan de paraatheid op brandweerkazernes (zie paraatheidskaders). Dit vraagt om flexibele werkwijzen, hulpmiddelen en huisvesting. Daarom kennen we naast de 'algemene' organisatorische kaders c.q. principes ook vijf huisvestingskaders.

Huisvesting is samenwerking

Het bij elkaar gehuisvest zijn bevordert de onderlinge samenwerking. Maar de aard en de geografische spreiding van ons werk maakt een centrale huisvesting ondoenlijk. Het gaat dus om de balans zoeken tussen centraal en decentraal. Het is ons streven om bij de verdeling van de beschikbare huisvesting hierin een goede afweging te maken.

Flexibiliteit

Wij zitten nog in de ontwikkeling naar een meer modern beleid voor werkplekken en huisvesting op basis van werkprofielen. Toch willen we binnen de huidige, bestaande mogelijkheden de samenwerking bevorderen door het aanbieden van flex-werkplekken, ontmoetingsplaatsen en bijbehorende hulpmiddelen.

Gerichte versterking

Huisvesting versterkt niet alleen de samenwerking binnen een sector of afdeling, maar juist ook tussen sectoren en afdelingen. Dit kan betekenen dat we bij de verdeling van werkplekken ook kijken naar de synergie van het gezamenlijk huisvesten van bepaalde onderdelen van sectoren en afdelingen.

Borging paraatheid

Om de paraatheid van onze kazernes te borgen, werken soms kantoormedewerkers (opstappers) op de kazerne en niet op hun vaste werkplek. Op deze kazernes zijn voldoende geoutilleerde flex-werkplekken om deze collega's te faciliteren.

Nabijheid crisispartners

Het bij elkaar gehuisvest zijn bevordert niet alleen de samenwerking binnen onze eigen organisatie. Dit geldt ook voor de huisvesting bij en samenwerking met onze crisispartners zoals Bureau Gemeentelijke Crisisbeheersing (BGC) en de GHOR, maar ook de liaison van Defensie. We stimuleren gezamenlijke (tijdelijke) huisvesting of (flexibele) ontmoetingsplekken met andere (liaisons van) crisispartners.

Bovenstaande sturings-, inrichtings-, paraatheids- en huisvestingskaders zijn richtinggevend voor ons (samen)werken en de gewijzigde organisatiestructuur. In de volgende hoofdstukken worden deze principes vertaald naar de nieuwe organisatiestructuur. We beginnen met de hoofdstructuur en zoomen vervolgens in op de afzonderlijke onderdelen hiervan.

4 Hoe ziet onze hoofdstructuur er uit

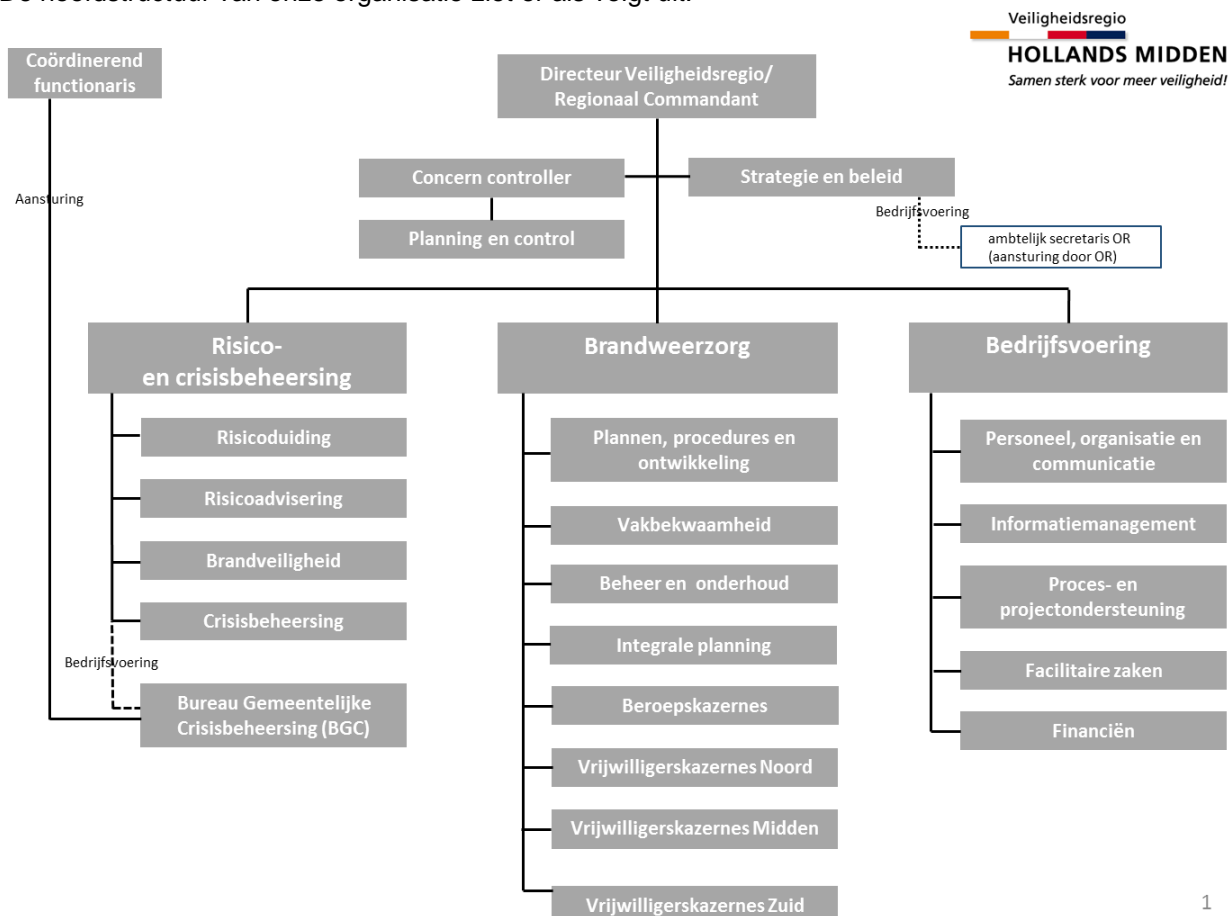
Bij het opstellen van de nieuwe hoofdstructuur hebben we voorop gesteld dat de gekozen structuur de samenwerking moet helpen verbeteren en moet zorgen voor een duidelijkere verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Het is daarmee een belangrijke basis onder hoe we met elkaar ons werk doen.

Een belangrijk inrichtingskader voor de nieuwe hoofdstructuur is de procesgestuurde organisatie. Dit is onze manier om naar het werk en het organiseren van werk te kijken. We richten onze organisatie in langs onze werkprocessen. Hiermee creëren we de goede samenhang, volgorde en samenwerking. Als we kijken naar onze taken als veiligheidsregio, dan onderscheiden we vier hoofdprocessen:

1. Beheersen van risico's (primaire proces)
2. Verlenen van hulp (primaire proces)
3. Ondersteunen van de organisatie (ondersteunend proces)
4. Besturen van de organisatie (besturend proces)

Deze hoofdprocessen zijn leidend geweest bij het opstellen van de hoofdstructuur. Elke hoofdproces kent verschillende, samenhangende bedrijfsprocessen (zie bijlage 1). Deze worden samen ondergebracht binnen één organisatieonderdeel (een sector) en dus niet verspreid. Verder is ook elk bedrijfsproces ondergebracht bij één organisatieonderdeel (de afdeling). In de beschrijving van de afzonderlijke organisatieonderdelen komen we hier op terug. Door de nieuwe organisatiestructuur op deze wijze vorm te geven, zorgen we er voor dat er een duidelijke taakverdeling en samenhang ontstaat binnen en tussen organisatieonderdelen.

De hoofdstructuur van onze organisatie ziet er als volgt uit:



Bij de verdere uitwerking van bovenstaande hoofdstructuur is niet alleen gekeken naar samenhangende organisatieonderdelen, maar ook naar een duidelijke taak- en rolverdeling van medewerkers binnen en tussen de organisatieonderdelen. Het zijn immers onze mensen die onze organisatie maken.

Kijkend naar onze sturings- en inrichtingskaders vormen taakvolwassen en vakbekwame medewerkers, zowel repressief als op kantoor, de basis van onze organisatie. In hun werkzaamheden worden zij ondersteund en begeleid in hun ontplooiing door hun afdelingsmanager. De afdelingsmanager is integraal verantwoordelijk voor de PIOFACH-taken² en de ontwikkeling en resultaten van de afdeling op het betreffende vakgebied. Dit betekent dat afdelingsmanagers goed in staat moeten zijn om te verbinden, faciliteren, delegeren en coachen. Het aantal afdelingsmanagers is gebaseerd op de span of support of de specifieke ontwikkelopgave van een afdeling. Indien de span of support en/of de taakdifferentiatie te groot is, wordt de afdelingsmanager ondersteund door één of meerdere coördinator(en). De coördinator is geen leidinggevende, maar is, naast de eigen werkzaamheden, verantwoordelijk voor de organisatie van de werkzaamheden van de collega-medewerkers binnen het taakveld (in feite de O-taken binnen PIOFACH). In bijzondere organisatorische contexten kan een vierde managementlaag worden ingezet. De vervanging van afdelingsmanagers vindt horizontaal plaats binnen de sector of door de sectordirecteur.

Binnen een sector vormen de afdelingsmanagers en de sectordirecteur een managementteam. Het managementteam vormt de verbinding tussen de afdelingen en draagt gezamenlijk zorg voor de ontwikkeling van de sector. De sectordirecteur ondersteunt en begeleidt de afdelingsmanagers in hun ontplooiing en is integraal verantwoordelijk voor de PIOFACH-taken en de ontwikkeling en resultaten van de sector. Dit betekent dat sectordirecteuren, ondanks het feit dat ze verder af staan van de vakinhoud, met 'hart voor de zaak' richting en initiatief moeten kunnen geven aan de ontwikkeling van hun sector. De vervanging van sectordirecteuren vindt horizontaal plaats of door de directeur veiligheidsregio / regionaal commandant.

Binnen onze organisatie vormen de sectordirecteuren en de directeur veiligheidsregio/regionaal commandant het directieteam. Het directieteam vormt de verbinding tussen de sectoren en draagt gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van onze organisatie. De leden van het directieteam zijn zichtbaar binnen onze organisatie en vertegenwoordigen onze organisatie naar buiten. De directeur veiligheidsregio/regionaal commandant faciliteert en ondersteunt de sectordirecteuren in het realiseren van hun organisatie doelstellingen en is ambtelijk eindverantwoordelijk voor de ontwikkeling en resultaten van onze organisatie. De directeur veiligheidsregio/regionaal commandant inspireert en stuurt op identiteit, waarden en strategie van onze organisatie en onze mensen. De vervanging van de directeur veiligheidsregio / regionaal commandant vindt plaats door één van de sectordirecteuren.

De wettelijke taken van de veiligheidsregio worden niet alleen uitgevoerd binnen onze organisatie. Ook door gemeenten (bevolkingszorg), RDOG (GHOR/RAD) en politie (meldkamer) worden taken uitgevoerd. Ons bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van al deze taken. Binnen de Veiligheidsdirectie vindt afstemming plaats over alle taken van de veiligheidsregio en de multidisciplinaire voorbereiding en samenwerking hierop. De directeur veiligheidsregio / regionaal commandant is voorzitter van de Veiligheidsdirectie.

De directeur veiligheidsregio / regionaal commandant en de concerncontroller (vanuit zijn onafhankelijke positie) zijn in eerste instantie het aanspreekpunt van ons bestuur. De leden van het

² PIOFACH is de afkorting voor: Personeel, Informatievoorziening, Organisatie, Financiën, Algemene zaken, Communicatie, Huisvesting. Het gaat hierbij om de relevante bedrijfsvoeringselementen. Binnen deze elementen moet een duidelijke taak-verantwoordelijk-bevoegdheid verdeling zijn tussen medewerker, leidinggevende en ondersteunende afdelingen op alle niveaus binnen de organisatie.

directieteam vervullen de rol van bestuurlijk accounthouder voor de burgemeesters. Zij vervullen deze rol in nauwe samenwerking met de overige leidinggevenden. Bij incidenten en crises verloopt de communicatie naar de burgemeester via de reguliere operationele leiding.

5 Directeur veiligheidsregio / regionaal commandant

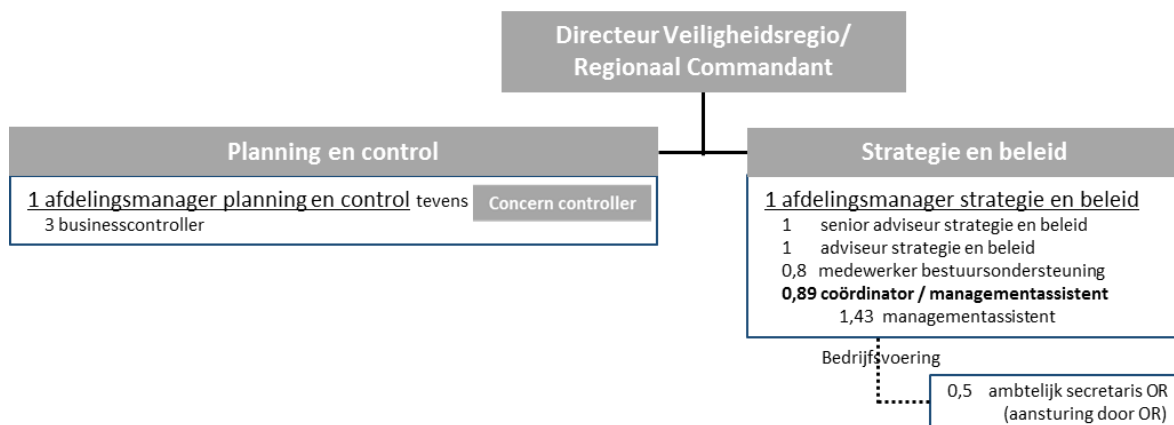
De directeur veiligheidsregio / regionaal commandant is ambtelijk eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de taken die bij onze organisatie zijn belegd. De directeur veiligheidsregio / regionaal commandant vult deze verantwoordelijkheid in via verschillende rollen: als voorzitter van het directieteam, als voorzitter van de veiligheidsdirectie, als secretaris van het bestuur, als WOR-bestuurder en als representant van de veiligheidsregio in de verschillende landelijke gremia (bijvoorbeeld de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's).

Vanuit dit oogpunt is de directeur veiligheidsregio / regionaal commandant verantwoordelijk voor het hoofdproces *besturen van de organisatie*. Het gaat hierbij om de volgende taken/bedrijfsprocessen:

- Het bepalen van het strategisch beleid voor de organisatie en haar activiteiten (beleid vormen).
- Het sturen, beheersen en verantwoording afleggen over de organisatie en haar activiteiten (sturen, beheersen en verantwoorden).

Samen met het directieteam en de veiligheidsdirectie is de directeur veiligheidsregio / regionaal commandant, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities en het op niveau houden van de huidige brandweezorg en crisisbeheersing, verantwoordelijk voor de realisatie van de eerder genoemde doelen van dit organisatieplan en eindverantwoordelijk voor de realisatie van de afzonderlijke opgaven in dit organisatieplan.

De directeur veiligheidsregio / regionaal commandant wordt direct ondersteund door een compacte staf, bestaande uit de afdeling Strategie en beleid en de afdeling Planning en control.



(formatie in fte's)

5.1 Wat is anders

Vergeleken met het organisatieplan uit 2011, voeren we een aantal belangrijke organisatorische wijzigingen door. De belangrijkste wijzigingen die betrekking hebben op de staf van de directeur veiligheidsregio / regionaal commandant worden hieronder benoemd.

De structuur van onze organisatie is gebaseerd op het inrichtingskader *Procesgestuurde organisatie*. Hiermee is een duidelijkere verdeling gemaakt tussen besturing en ondersteuning. In de oude

organisatiestructuur was dit ondergebracht bij zowel de Concernstaf als de sector Middelen. De ondersteuning is samengebracht binnen de nieuwe sector Bedrijfsvoering. De besturing is nu onderdeel van de compacte staf van de directeur veiligheidsregio / regionaal commandant. Gelet op de taken en de verantwoordelijkheden is dit een logische plek.

Hiertoe is de bestaande formatie van het Veiligheidsbureau (als apart organisatieonderdeel binnen veiligheidsregio, naast brandweer en het Bureau gemeentelijke crisisbeheersing) samengevoegd met het team Beleid en Strategie (brandweer). Dit is de formalisering van de bestaande praktijk om de advisering en ondersteuning van de voorzitter en de directeur veiligheidsregio / regionaal commandant eenduidig te laten plaatsvinden.

5.2 Afdelingen binnen de staf

De staf van de directeur veiligheidsregio / regionaal commandant kent de volgende afdelingen:

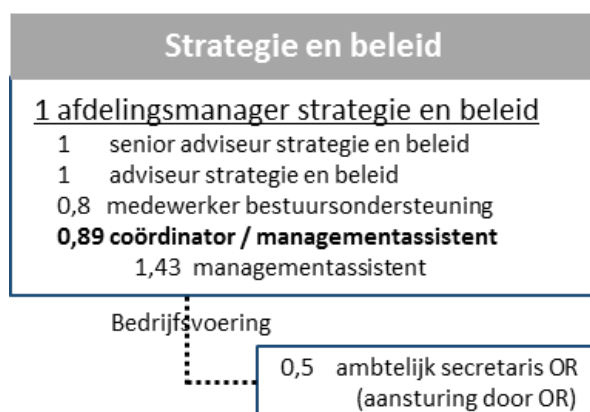
5.2.1 Afdeling Strategie en beleid

De afdeling is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van het strategisch beleid van onze organisatie, alsmede de advisering en ondersteuning van de voorzitter, directeur veiligheidsregio / regionaal commandant (in zijn onderscheiden rollen) en de (leden van de) directies (directieteam en veiligheidsdirectie).

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is het beter in besturing komen door het vertalen van het strategisch beleid in een samenhangende reeks activiteiten (strategie) om de beleidsdoelen te behalen en op de uitvoering hiervan te sturen.

De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Strategie en beleid. Gelet op de span of support van de afdeling, heeft de afdelingsmanager naast de rol als integraal leidinggevende ook een adviserende en beleidsontwikkende rol. Gelet op de taakdifferentiatie wordt de afdelingsmanager ondersteund door één coördinator op het taakveld Directiesecretariaat.

Binnen de formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) is ook het directiesecretariaat opgenomen. Verder is ook de ambtelijk secretaris Ondernemingsraad geplaatst binnen de afdeling. Dit is een zelfstandige functie die onder rechtstreekse aansturing en verantwoordelijkheid valt van de voorzitter van de Ondernemingsraad. De afdelingsmanager heeft een faciliterende rol (vanuit personeelszorg en bedrijfsvoering) richting de ambtelijk secretaris.



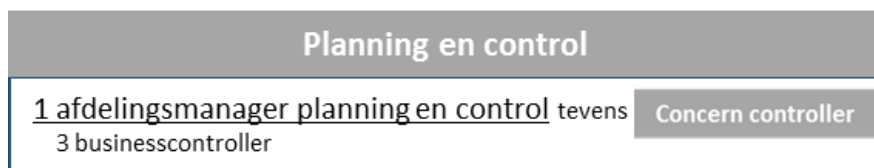
5.2.2 Afdeling Planning en control

De afdeling is verantwoordelijk voor het sturen op, beheersen van en verantwoorden over de integrale realisatie van onze organisatiedoelstellingen.

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is het beter in besturing komen door het verbreden van de control-taak van financial control naar (ook) performance- en quality-control en risicomangement.

De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Planning en control. De afdelingsmanager vervult tevens de functie van Concerncontroller. De Concerncontroller heeft een onafhankelijke positie ten opzichte van de organisatie, zoals beschreven in het Financieel Statuut.

Binnen de formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) is rekening gehouden met de doorontwikkeling en het verbreden van de control-taak.



6 Sector Risico- en Crisisbeheersing

De sector Risico- en Crisisbeheersing is verantwoordelijk voor de uitvoering van de hoofdprocessen *Beheersen van risico's* en *Verlenen van hulp* (onderdeel multidisciplinaire crisisbeheersing). Dit zijn primaire processen. Binnen de sector zijn de volgende taken/bedrijfsprocessen ondergebracht:

- Het uitvoeren van risicoanalyses ten aanzien van de fysieke veiligheid in de openbare ruimte (risicoduiding).
- Het opstellen van adviezen ten behoeve van de vergunningverlening en handhaving gericht op de fysieke veiligheid (risicoadvisering).
- Het uitvoeren van toezicht gericht op fysieke veiligheid (toezicht).
- Het coördineren en uitvoeren van de externe communicatie met burgers en bedrijven over risico's en handelingsperspectief ten tijde van incidenten of bij dreiging (risico- en crisiscommunicatie).
- Het voorbereiden van de multidisciplinaire samenwerking, coördinatie en leiding bij een (dreiging op een) grootschalig incident, inclusief informatiemanagement en de risico- en crisiscommunicatie aan burgers (crisisbeheersing).
- De coördinatie van de multidisciplinaire piketten
- Het evalueren van een crisis/ramp (GRIP) (evaluatie).

De sector staat onder leiding van de sectordirecteur Risico- en Crisisbeheersing. Samen met het managementteam is de sectordirecteur, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities en het op niveau houden van de brandveiligheidsadvisering, verantwoordelijk voor de realisatie van de volgende sector brede ontwikkelopgaven.

De afgelopen decennia is het beeld ontstaan dat de overheid verantwoordelijk is voor het organiseren of afdwingen van veiligheid en dat alle risico's beheerst kunnen worden. Inmiddels zien we het besef groeien dat volledige beheersing van risico's een onjuist beeld geeft en een irreële verwachting is van de rol en het vermogen van de overheid. Daarom heeft het huidige systeem – met de nadruk op regels – een herijking nodig: van regelgericht naar risicogericht en risicobeïnvloeding. Het is de ontwikkelopgave van de sectordirecteur Risico- en Crisisbeheersing om deze ontwikkeling organisatorisch en inhoudelijk te vertalen.

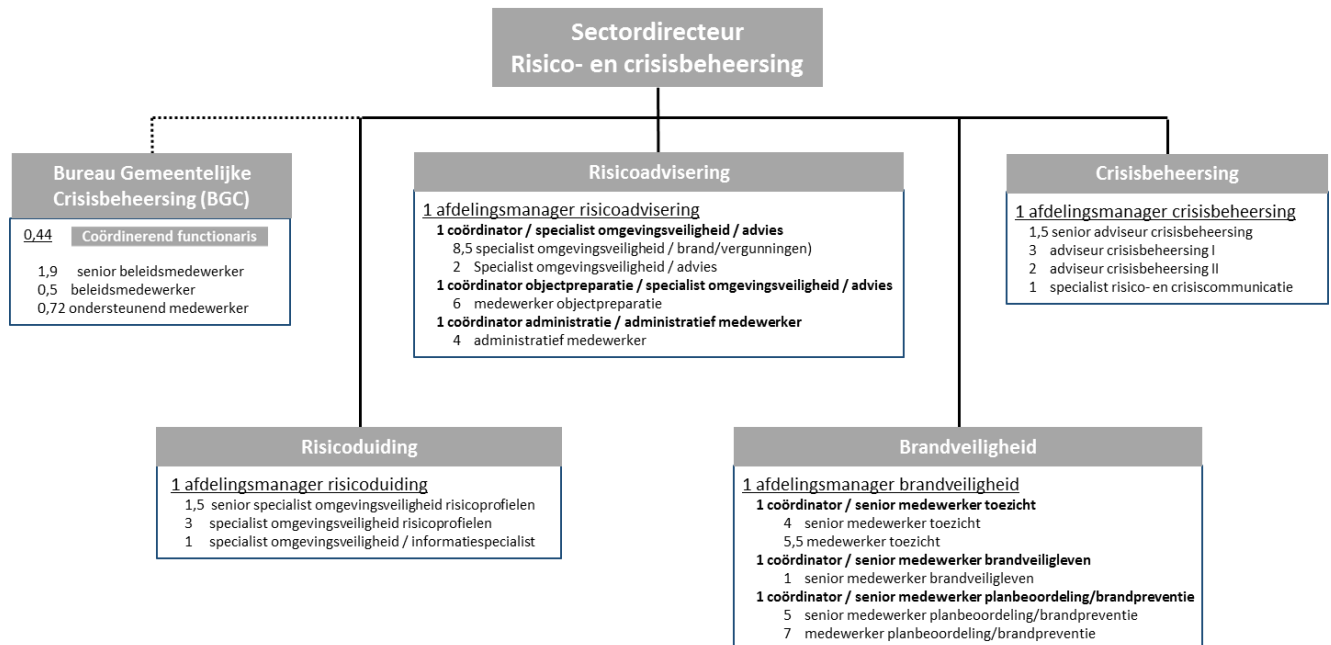
In het kader van de doorontwikkeling van risicobeheersing, wat zich onder andere richt op de doorvertaling van de nieuwe omgevingswetgeving, wordt een nieuw producten- en dienstenpakket voor de veiligheidsregio ontwikkeld. We ontwikkelen een nieuw takenpakket waarbinnen twee sporen te onderscheiden zijn, te weten:

- producten en diensten gericht op het nemen van de verantwoordelijkheid voor de eigen veiligheid (zelfredzaamheid) en het stimuleren van brandveilig gedrag. (doelgroepen-benadering; brandveilig leven);
- producten en diensten gericht op duiden van gevolgen en het aandragen van handelingsperspectieven op basis van geïnventariseerde risico's.

Het is de ontwikkelopgave van de sectordirecteur Risico- en Crisisbeheersing om deze visievorming af te ronden en de implementatie van het nieuwe producten- en dienstenpakket vorm te geven, in nauwe samenwerking met betrokken partners.

Moderne risico- en crisisbeheersing kenmerkt zich door de betrokkenheid van veel verschillende actoren. Ingewikkelde verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden kan daarbij leiden tot 'schurende ketens'. Het kennen van elkaar en het scheppen van veilige en werkbare omgangsvormen zal bijdragen aan snel en adequaat optreden. Het is de ontwikkelopgave van de

sectordirecteur Risico- en Crisisbeheersing om bij de verdere ontwikkeling van de regie- en platformfunctie van de veiligheidsregio de crisis- en ketenpartners bij elkaar te brengen, elkaars belangen, sterkten en kwetsbaarheden te onderzoeken, veerkracht te vergroten en passende werkafspraken te maken en zo nodig te beoefenen.



(formatie in fte's)

6.1 Wat is anders

Vergeleken met het organisatieplan uit 2011, voeren we een aantal belangrijke organisatorische wijzigingen door. De belangrijkste wijzigingen die betrekking hebben op de sector Risico- en Crisisbeheersing worden hieronder benoemd.

Bij de start van Brandweer Hollands Midden op 1 januari 2011 kende de oude sector Risicobeheersing vier districten (zowel advies- als toezichtstaken). Deze geografische indeling wordt nu vervangen door een procesgestuurde indeling. Dit ondersteunt de ontwikkeling en ontwikkelopgaven op dit vakgebied.

Bij de start in 2011 waren de verschillende bedrijfsprocessen binnen de multidisciplinaire crisisbeheersing, op basis van de toenmalige procesgestuurde indeling, ondergebracht bij de betreffende monodisciplinaire/brandweer taakvelden. Gelet op de samenhang en synergie zijn deze bedrijfsprocessen nu samengebracht binnen de afdeling Crisisbeheersing. Dit ondersteunt de ontwikkeling en ontwikkelopgave op dit vakgebied.

Het Bureau gemeentelijke crisisbeheersing (in de oude organisatiestructuur een apart organisatieonderdeel binnen de veiligheidsregio, naast brandweer en het Veiligheidsbureau) is ingepast binnen onze organisatiestructuur. Hierbij is rekening gehouden met de speciale positie van het bureau en aansturing door de coördinerend functionaris.

6.2 Afdelingen sector Risico- en Crisisbeheersing

De nieuwe sector Risico- en Crisisbeheersing kent de volgende afdelingen.

6.2.1 Afdeling Risicoduiding

De afdeling is verantwoordelijk voor het inventariseren en uitvoeren van analyses op het gebied van (complexe) risico's voor de fysieke veiligheid in de openbare ruimte, de impact hiervan en de beleidsmatige vertaling en advisering (risicoduiding).

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is de doorontwikkeling van de reikwijdte van de duiding van brandrisico's naar *all hazard* risico's, in samenwerking met crisis- en ketenpartners. Het doel hierbij is om risico's gericht te kunnen beïnvloeden (risicogericht werken).

De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Risicoduiding. Gelet op de span of support van de afdeling, heeft de afdelingsmanager naast de rol als integraal leidinggevende ook een beleidsontwikkende rol.

Binnen de formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) is expliciet capaciteit aanwezig om de informatiepositie en het gebruik kunnen maken van business intelligence op dit vakgebied te versterken.

| Risicoduiding | |
|---|---|
| <u>1 afdelingsmanager risicoduiding</u> | |
| 1,5 | senior specialist omgevingsveiligheid risicoprofielen |
| 3 | specialist omgevingsveiligheid risicoprofielen |
| 1 | specialist omgevingsveiligheid / informatiespecialist |

6.2.2 Afdeling Brandveiligheid

De afdeling is verantwoordelijk voor de planbeoordeling als onderdeel van de advisering over de omgevingsvergunning (*meer regelgericht dan risicogericht*) en het uitvoeren van toezicht op fysieke veiligheid. Daarnaast is de afdeling verantwoordelijk voor de risicocommunicatie (voorlichting) in relatie tot brandveiligheid (brandveilig leven) aan burgers, bedrijven en instellingen. Tevens zijn de taken met betrekking tot brandonderzoek ondergebracht in deze afdeling.

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is het verbeteren van de brandveiligheid en de zelfredzaamheid van en met burgers, bedrijven en instellingen. Het gaat dan om het gezamenlijk beïnvloeden van de menskant door te sturen op gedragsbeïnvloeding en –verandering.

De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Brandveiligheid. Gelet op de span of support wordt de afdelingsmanager ondersteund door drie coördinatoren op de taakvelden Planbeoordeling, Toezicht en Brandveilig leven.

Binnen de totale formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) is capaciteit opgenomen om deel te nemen aan activiteiten in het kader van Brandveilig leven. Deze inzet wordt onderling afgestemd door de coördinator Brandveilig leven.

| Brandveiligheid | |
|---|--|
| 1 afdelingsmanager brandveiligheid | |
| 1 coördinator / senior medewerker toezicht | |
| 4 | senior medewerker toezicht |
| 5,5 | medewerker toezicht |
| 1 coördinator / senior medewerker brandveiligleven | |
| 1 | senior medewerker brandveiligleven |
| 1 coördinator / senior medewerker planbeoordeling/brandpreventie | |
| 5 | senior medewerker planbeoordeling/brandpreventie |
| 7 | medewerker planbeoordeling/brandpreventie |

6.2.3 Afdeling Risicoadviesing

De afdeling is verantwoordelijk voor het adviseren ten behoeve van een veilige fysieke leefomgeving onder meer bij vergunningverlening, evenementenveiligheid, bestemmingsplannen, omgevingsvisies en -plannen (omgevingsveiligheid; *meer risicogericht dan regelgericht*) en het leveren van operationele objectinformatie – en advies (geo-informatie) ten behoeve van brandweezorg en crisisbeheersing.

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is de doorontwikkeling van de reikwijdte van de advisering van specifiek brandveiligheid naar een (coördinatie van) veiligheidsregio-brede all hazard benadering, in samenwerking met crisis- en ketenpartners.

De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Risicoadviesing. Gelet op de span of support wordt de afdelingsmanager ondersteund door drie coördinatoren op de taakvelden Omgevingsveiligheid, Operationele objectinformatie en Administratieve ondersteuning.

Binnen de formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) staat de formatie voor Administratieve ondersteuning ten dienste van de gehele sector en voor de post- en registratietaken voor de hele organisatie. Verder is rekening gehouden met de doorontwikkeling van regelgericht naar risicogericht adviseren binnen risicobeheersing.

| Risicoadviesing | |
|---|--|
| 1 afdelingsmanager risicoadviesing | |
| 1 coördinator / specialist omgevingsveiligheid / advies | |
| 8,5 | specialist omgevingsveiligheid / brand/vergunningen) |
| 2 | Specialist omgevingsveiligheid / advies |
| 1 coördinator objectpreparatie / specialist omgevingsveiligheid / advies | |
| 6 | medewerker objectpreparatie |
| 1 coördinator administratie / administratief medewerker | |
| 4 | administratief medewerker |

6.2.4 Afdeling Crisisbeheersing

De afdeling is verantwoordelijk voor het voorbereiden van de multidisciplinaire samenwerking, coördinatie en leiding van een grootschalig incident/crisis, inclusief informatiemanagement, risico- en crisiscommunicatie, de coördinatie van de multidisciplinaire piketten en coördinatie GRIP-evaluaties.

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is dat nieuwe crisistypen vragen om werken in netwerken met andere en wisselende partners, werkwijzen en rollen (o.a. procesmanagement en netwerkontwikkelaar). Dit vraagt advies- en ontwikkelkracht met de focus op interne en externe partners.

De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Crisisbeheersing. Gelet op de span of support van de afdeling, heeft de afdelingsmanager naast de rol als integraal leidinggevende ook een beleidsontwikkende rol.

Binnen de formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) is rekening gehouden met het versterken van de ontwikkelkracht en de toevoeging van risico- en crisiscommunicatie aan het takenpakket van de afdeling. Via de multidisciplinaire werkgroepen wordt ook door andere crisispartners (monodisciplinaire) capaciteit ingebracht voor de gezamenlijke taakin-vulling op het gebied van crisisbeheersing.

| Crisisbeheersing | |
|------------------|--|
| <u>1</u> | afdelingsmanager crisisbeheersing |
| 1,5 | senior adviseur crisisbeheersing |
| 3 | adviseur crisisbeheersing I |
| 2 | adviseur crisisbeheersing II |
| 1 | specialist risico- en crisiscommunicatie |

6.2.5 Bureau Gemeentelijke Crisisbeheersing (Oranje Kolom / Bevolkingszorg)

De ontwikkeling en coördinatie van de gemeentelijke crisisbeheersing / bevolkingszorg is door de gemeenten belegd bij het Bureau Gemeentelijke Crisisbeheersing, binnen onze veiligheidsregio. De medewerkers van het bureau zijn ook in dienst van de veiligheidsregio. Gelet op de taakhoudelijke samenhang en synergie is deze afdeling ondergebracht bij de sector Risico- en Crisisbeheersing. De aansturing van deze afdeling vindt plaats door de coördinerend functionaris, die op basis van wet- en regelgeving, rechtstreeks verantwoording aflegt aan het bestuur van de veiligheidsregio. Dit betekent dat de afdeling voor de bedrijfsvoering ondergebracht is binnen de sector Risico- en Crisisbeheersing, maar niet voor wat betreft de inhoudelijke aansturing en verantwoording. De coördinerend functionaris is een zelfstandige functie, die niet in een hiërarchische positie staat ten opzichte van de directeur veiligheidsregio / regionaal commandant.

| Bureau Gemeentelijke Crisisbeheersing (BGC) | |
|--|---------------------------|
| <u>0,44</u> | Coördinerend functionaris |
| 1,9 | senior beleidsmedewerker |
| 0,5 | beleidsmedewerker |
| 0,72 | ondersteunend medewerker |

7 Sector Brandweezorg

De sector Brandweezorg is verantwoordelijk voor de voorbereiding en de uitvoering van het hoofdproces *Verlenen van hulp* (onderdeel monodisciplinair/brandweer). Dit is een primair proces.

Binnen de sector zijn de volgende taken/bedrijfsprocessen ondergebracht:

- Het redden van slachtoffers en het beperken van schade bij branden (brandbestrijding).
- Het opsporen en bevrijden van slachtoffers en het verlenen van levensreddende en technische hulp bij ongevallen anders dan brand (technische hulpverlening waaronder begrepen waterongevallenbestrijding, incidentbestrijding gevaarlijke stoffen).
- Het verlenen van diensten, anders dan de wettelijke taken brandbestrijding en technische hulpverlening (bijv. first respondertaken bij reanimaties) (dienstverlening).
- Het bewaken van de inzetbaarheid van de operationele brandweereenheden ten behoeve van de brandbestrijdings-, technische hulpverlening- en dienstverleningstaken. (bewaken operationele inzetbaarheid).
- Het opleiden, trainen en oefenen van brandweereenheden en leidinggevendenden/piketfunctionarissen, dusdanig dat zij bij een inzet in staat zijn effectief het incident te bestrijden respectievelijk te coördineren en leiding te geven (vakbekwaam worden en blijven).
- Het opstellen en actueel houden van operationele plannen en procedures (operationele planvorming).
- Het beheren en onderhouden van materieel en materialen voor brandbestrijding en hulpverlening dusdanig dat inzetbaarheid is gegarandeerd (beheer en onderhoud materieel).
- Het plannen van de beschikbaarheid en het ter beschikking stellen van medewerkers, brandweereenheden, materieel en materiaal ten behoeve van brandbestrijding en hulpverlening, vakbekwaamheidsmomenten, keuringen en onderhoud (planning operationele beschikbaarheid).
- De coördinatie van de brandweer piketten;
- Het evalueren van de inzet bij brandbestrijding en hulpverlening (evaluatie).

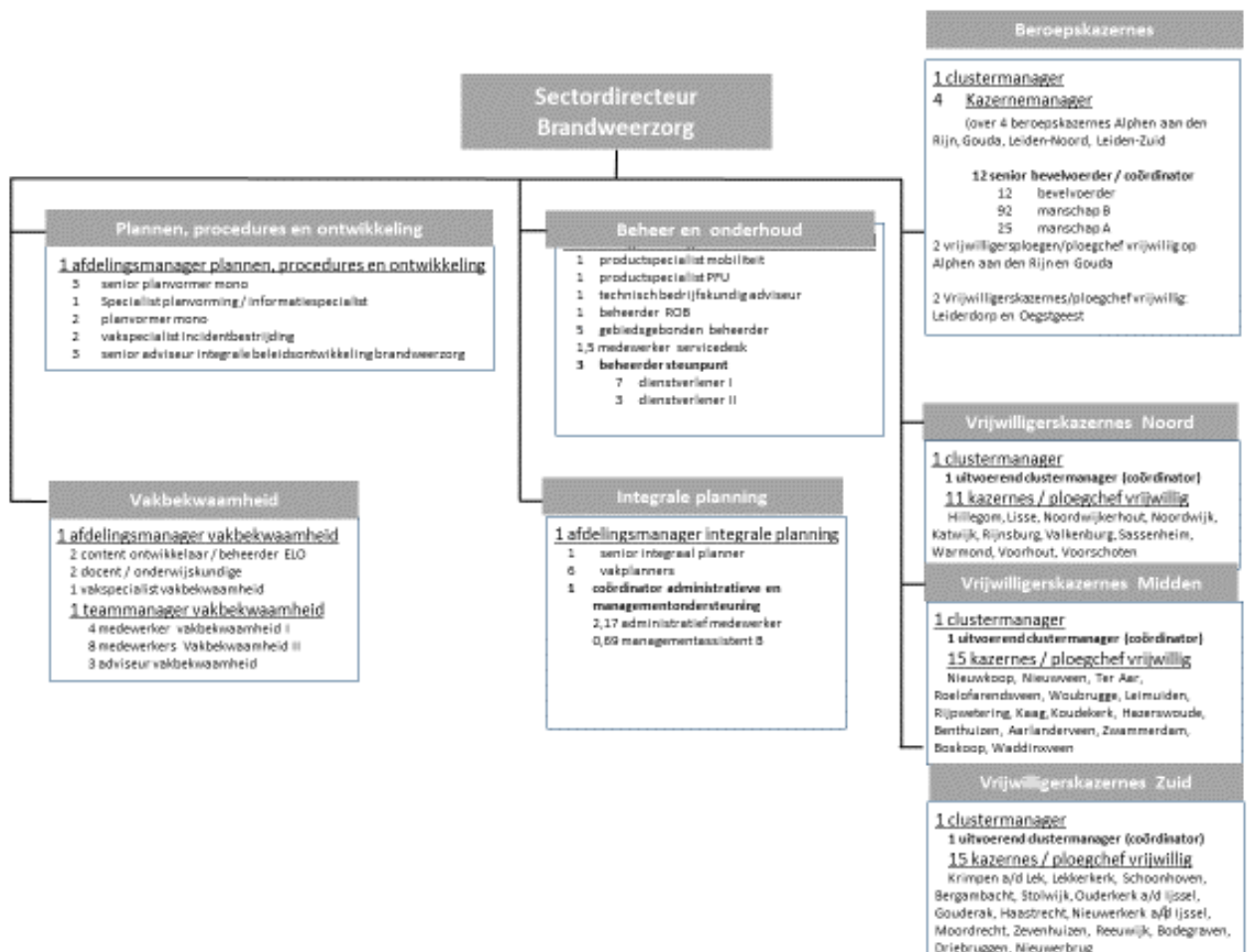
De sector staat onder leiding van de sectordirecteur Brandweezorg. Samen met het managementteam is de sectordirecteur, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities en het op niveau houden van de huidige brandweezorg, verantwoordelijk voor de realisatie van de volgende sector brede ontwikkelopgaven.

In het vorige organisatieplan (2011) is ingezet op een scheiding tussen de uitvoerende taken en de voorbereidende en ondersteunende taken ten behoeve van brandbestrijding en hulpverlening. Hiermee waren de taken verdeeld over drie sectoren (incidentbestrijding, operationele voorbereiding en middelen). Geconstateerd moet worden dat door deze scheiding de sturing en samenwerking op deze taken onvoldoende tot stand is gekomen. Vanuit het oogpunt van een procesgestuurde organisatie worden deze taken nu binnen de nieuwe sector brandweezorg bij elkaar gebracht. Het is de ontwikkelopgave van de directeur brandweezorg om de noodzakelijke samenhang en samenwerking te smeden.

Bij de regionalisering in 2011 zijn, gezien de grote onderlinge verschillen, veel zaken regionaal geharmoniseerd en gecentraliseerd. Dit heeft geleid tot een verminderd verantwoordelijkheidsgevoel en eigenaarschap op de kazernes. Nu de nieuwe organisatie zich heeft gezet kan en moet een nieuwe balans gezocht worden tussen wat lokaal kan en regionaal moet. Kazernes en ploegen dienen gestimuleerd te worden binnen afgesproken kaders hun eigen zaken te regelen op het gebied van paraatheidbewaking, oefenen en beheer en onderhoud van materieel en huisvesting. We spreken in

dit verband over 'de zelfstandige kazerne'. Het is de ontwikkelopgave van de sectordirecteur Brandweezorg om deze opgave nader uit te werken en te organiseren.

Een derde ontwikkelopgave vloeit voort uit de bovenstaande opgaven en houdt verband met de inzet en tijdbesteding van het personeel in 24-uursdienst. Voor de regionalisering waren de beroepsbrandweerm medewerkers belast met uitvoerende onderhoudstaken ten behoeve van materieel en huisvesting. Door de centralisering na de regionalisering zijn deze taken elders belegd. Ook hier dient een nieuwe balans gevonden te worden in de taakverdeling, waarbij meer gebruik wordt gemaakt van de kwaliteiten van deze medewerkers en de beschikbare werkuren binnen de dienstroosters. Het is de ontwikkelopgave van de sectordirecteur Brandweezorg om deze opgave nader uit te werken en te organiseren.



(formatie in fte's, m.u.v. ploegchefs vrijwillig)

7.1 Wat is anders

Vergeleken met het organisatieplan uit 2011, voeren we een aantal belangrijke organisatorische wijzigingen door. De belangrijkste wijzigingen die betrekking hebben op de sector Brandweezorg worden hieronder benoemd.

Bij de start van Brandweer Hollands Midden in 2011 waren de verschillende bedrijfsprocessen binnen het hoofdproces *Verlenen van hulp* verdeeld over de oude sectoren Incidentbestrijding, Operationele Voorbereiding en Middelen. Gebleken is dat dit de noodzakelijke samenwerking en samenhang in de weg heeft gestaan. In dit organisatieplan worden daarom, op basis van het inrichtingskader *Procesgestuurde organisatie*, alle bedrijfsprocessen binnen dezelfde sector geplaatst. Dit ondersteunt de samenwerking.

De ontwikkeling en innovatie van het brandweervak gaan vanuit de oude afdeling Kenniscentrum (oude sector Operationele Voorbereiding) over naar de nieuwe afdeling Plannen, procedures en ontwikkeling binnen de sector Brandweezorg. De overige taken van het Kenniscentrum gaan naar de nieuwe afdeling Proces- en projectondersteuning van de sector Bedrijfsvoering.

De planningen om er voor te zorgen dat we 24/7 met vakbekwaam personeel en bedrijfszeker materieel kunnen uitrukken, waren versnipperd over de verschillende oude sectoren en afdelingen. Deze planningen zijn nu geïntegreerd binnen de afdeling Integrale planning. Hiermee komt meer afstemming en efficiency in de planningen en daarmee versterken we onze paraatheid.

Bij de start in 2011 is voor vrijwilligerskazernes en beroepskazernes eenzelfde organisatie-model ingericht met clustercommandanten, plv. clustercommandanten en ploegchefs. Gelet op het eigen karakter en de (dagelijkse) werkzaamheden van deze verschillende kazernes, is het model voor beroepskazernes en vrijwilligerskazernes aangepast.

7.2 Afdelingen sector Brandweezorg

De nieuwe sector Brandweezorg kent de volgende afdelingen:

7.2.1 Afdeling Plannen, procedures en ontwikkeling

De afdeling is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van het vakgebied, opstellen en actueel houden van operationele plannen en procedures, de coördinatie van de brandweer piketten en het evalueren van de inzet bij brandbestrijding en hulpverlening. De afdeling is hiermee ook het eerste aanspreekpunt voor de meldkamer voor wat betreft aanpassing van procedureafspraken en te nemen maatregelen bij verstoringen. Binnen het takenpakket vallen ook de coördinatie van de brandweerpiketten, het Team Collegiale Opvang (TCO), de coördinatie (landelijk) Specialisme Technische Hulpverlening (STH) en het aanspreekpunt voor de jeugdbrandweer.

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is de doorontwikkeling (innovatie), voorbereiding en bewaking van (het systeem van) operationeel optreden.

De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Plannen, procedures en ontwikkeling.

Binnen de formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) is rekening gehouden met de doorontwikkeling van het brandweervak, zoals die in eerste instantie werd gedaan door de portefeuillehouders/clusterleiding en later door de ontwikkelgroep binnen de oude sector Incidentbestrijding.

1 afdelingsmanager plannen, procedures en ontwikkeling

- 3 senior planvormer mono
- 1 Specialist planvorming / informatiespecialist
- 2 planvormer mono
- 2 vakspecialist Incidentbestrijding
- 3 senior adviseur integrale beleidsontwikkeling brandweezorg

7.2.2 Afdeling Vakbekwaamheid

De afdeling is verantwoordelijk voor het opleiden, trainen en oefenen van onze brandweermannen en – vrouwen, brandweereenheden en leidinggevenden/piketfunctionarissen, dusdanig dat zij bij een inzet in staat zijn vakkundig het incident te bestrijden respectievelijk te coördineren en leiding te geven.

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is de implementatie en uitvoering van de principes onder vakbekwaamheid 2.0, dat neerkomt op het meer vraaggestuurd dan aanbodgestuurd organiseren van het vakbekwaamheidsprogramma waarbij het minimale vakbekwaamheidsniveau wordt bewaakt.

De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Vakbekwaamheid. Gelet op de span of support en de taakdifferentiatie binnen de afdeling, worden de uitvoerende taken ondergebracht in een apart team onder leiding van een teammanager Vakbekwaamheid. Deze teammanager is integraal verantwoordelijk voor de PIOFACH-taken en de ontwikkeling en resultaten van het team. Dit is een uitzondering op ons inrichtingskader *Drie managementlagen*.

Binnen de formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) is rekening gehouden met de invoering van Vakbekwaamheid 2.0 en de hiervoor benodigde (nieuwe) functie- en rolinvulling.

Vakbekwaamheid

1 afdelingsmanager vakbekwaamheid

- 2 content ontwikkelaar / beheerder ELO
- 2 docent / onderwijskundige
- 1 vakspecialist vakbekwaamheid

1 teammanager vakbekwaamheid

- 4 medewerker vakbekwaamheid I
- 8 medewerkers Vakbekwaamheid II
- 3 adviseur vakbekwaamheid

7.2.3 Afdeling Beheer en onderhoud

De afdeling is verantwoordelijk voor het effectief beheren, onderhouden en ter beschikking stellen van materieel en materialen voor brandbestrijding en hulpverlening, zodat de inzetbaarheid hiervan is gegarandeerd. Voor vragen over beheer, gebruik, onderhoud en bestellen van brandweezorg middelen is een servicedesk beschikbaar.

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is het organiseren van het planmatig preventief onderhoud en het opnieuw inzet gereed maken van materieel en materialen na storingen en schade op een zodanige wijze dat maximale beschikbaarheid en bedrijfszekerheid gegarandeerd is (24/7 paraatheid) en het gevoel van eigenaarschap bij de operationele eenheden sterker wordt ontwikkeld.

De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Beheer en Onderhoud.

Binnen de formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) is rekening gehouden met bovengenoemde ontwikkelopgave

| | |
|--|-----------------------------------|
| <u>1 afdelingsmanager beheer en onderhoud</u> | |
| 1 | productspecialist mobiliteit |
| 1 | productspecialist PFU |
| 1 | technisch bedrijfskundig adviseur |
| 1 | beheerder ROB |
| 5 | gebiedsgebonden beheerder |
| 1,5 | medewerker servicedesk |
| 3 | beheerder steunpunt |
| | 7 dienstverlener I |
| | 3 dienstverlener II |

7.2.4 Afdeling Integrale planning

De afdeling is verantwoordelijk voor de management-, project- en administratieve ondersteuning van de sector Brandweezorg en het (effectief) plannen van de beschikbaarheid en inzetbaarheid van onze brandweermannen en –vrouwen (inclusief opstappers, piketfunctionarissen, e.d.), brandweereenheden, materieel en materiaal ten behoeve van brandbestrijding en hulpverlening, vakbekwaamheidsmomenten, keuringen en onderhoud.

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is om het huidige systeem van versnipperde en niet op elkaar afgestemde planningen om te bouwen naar een systeem van integrale planning met als doel de operationele beschikbaarheid en verdeling van schaarse middelen te optimaliseren. Een belangrijke wijziging in dit nieuwe organisatieplan is de scheiding tussen de werkzaamheden ten aanzien van het beheer, onderhoud en planning van het brandweerspecifiek materieel en de overige facilitaire werkzaamheden (die voor de gehele organisatie worden uitgevoerd).

De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Integrale planning. Gelet op de span of support van de afdeling, heeft de afdelingsmanager naast de rol als integraal leidinggevende ook een beleidsontwikkende rol. Gelet op de taakdifferentiatie wordt de afdelingsmanager ondersteund door één coördinator op het taakveld centrale administratie.

Binnen de formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) is rekening gehouden met de noodzakelijke planningscapaciteiten op de planningsgebieden Operationele Basis Sterkte (OBS), PPMO/keuringen, vakbekwaamheid en facilitair.

1 afdelingsmanager integrale planning

- 1 senior integraal planner
- 6 vakplanners
- 1 coördinator administratieve en managementondersteuning**
- 2,17 administratief medewerker
- 0,69 managementassistent B

Kazernes

Bovenstaande afdelingen dragen er samen zorg voor dat we kunnen beschikken over vakbekwame brandweermannen en -vrouwen en bedrijfszeker materieel en materiaal. Dit vraagt om een nieuwe wijze van samenwerken onderling en met de operationele eenheden op de kazernes. De 24/7-paraatheid is een belangrijke taak voor onze kazernes. We kennen twee type kazernes: kazernes met een beroepsbezetting en kazernes met een vrijwilligers bezetting. Daarnaast beschikken twee beroepskazernes, naast de beroepsmedewerkers, nog over vrijwilligers. De beide organisatievormen vragen om een verschillende aansturing, gelet op het eigen karakter en de (dagelijkse) werkzaamheden.

7.2.5 Vrijwilligerskazernes

Vanaf 45 kazernes rukken wij uit met vrijwilligers. Elke kazerne staat onder leiding van een ploegchef vrijwilligers. De ploegchef vervult deze taak in deeltijd (op basis van een vrijwilligers- of kantooraanstelling). We willen dat de kazernes meer gaan werken vanuit het principe van zelfstandige kazernes. Daar past bij dat de ploegchef integraal verantwoordelijk is voor de PIOFACH-taken en de paraatheid van zijn kazerne. Belangrijke voorwaarden hierbij zijn goede ondersteuning en toereikende middelen.

Hierin spelen de clustermanagers Vrijwilligers een belangrijke rol. Gelet op het aantal kazernes c.q. ploegchefs kennen we drie clustermanagers Vrijwilligerskazernes (Noord, Midden en Zuid). Op basis van een logische verdeling betekent dit dat een clustermanager verantwoordelijk is voor tussen de 12 en 14 ploegchefs/kazernes. De clustermanager is, samen met zijn ploegchefs, verantwoordelijk voor het bewaken van de paraatheid op korte en lange termijn van de binnen zijn cluster aanwezige kazernes. Hieronder verstaan we de verantwoordelijkheid voor het hebben van voldoende vakbekwaam personeel, voldoende bedrijfszeker materieel en materialen en beschikbaarheid van actuele operationele informatie.

Een belangrijke ontwikkelopgave voor de clustermanager, samen met zijn ploegchefs, is het invulling geven aan de verantwoordelijkheid voor de paraatheid van de binnen zijn cluster aanwezige kazernes, met waardering voor het eigenaarschap van de vakinhoudelijke ondersteunende afdelingen binnen de sector.

De clustermanager is integraal verantwoordelijk voor de PIOFACH-taken, de paraatheid van zijn kazernes en de ontwikkeling en ondersteuning van zijn ploegchefs. Elke clustermanager wordt hierbij ondersteund door een uitvoerend clustermanager (geen leidinggevende taken, wel coördinator) en een administratieve ondersteuning (deeltijd).

De verantwoordelijkheid voor de paraatheid van 43 kazernes maakt het noodzakelijk dat afgeweken wordt van het inrichtingskader *Drie managementlagen*. Binnen de sector Brandweezorg zijn dan de managementlagen: sectordirecteur-clustermanager-ploegchef. Samen met de directeur veiligheidsregio / regionaal commandant telt dit op tot vier managementlagen.

De formatie van de afzonderlijke vrijwilligerskazernes wordt op basis van de paraatheidskaders bepaald. Hierbij wordt rekening gehouden met de specifieke omstandigheden per kazerne zoals bijvoorbeeld de beschikbaarheid en de verwachte door- en uitstroom van onze vrijwilligers.

De operationele verantwoordelijkheid voor het daadwerkelijk optreden van de operationele eenheden is belegd bij respectievelijk de bevelvoerder, officier van dienst, hoofdofficier van dienst en commandant van dienst. De eindverantwoordelijkheid daarvoor berust bij de regionaal commandant.

| Vrijwilligerskazernes Noord |
|--|
| <u>1 clustermanager</u> 1 uitvoerend clustermanager (coördinator) <u>11 kazernes / ploegchef vrijwillig</u> Hillegom, Lisse, Noordwijkerhout, Noordwijk, Katwijk, Rijnsburg, Valkenburg, Sassenheim, Warmond, Voorhout, Voorschoten |
| Vrijwilligerskazernes Midden |
| <u>1 clustermanager</u> 1 uitvoerend clustermanager (coördinator) <u>15 kazernes / ploegchef vrijwillig</u> Nieuwkoop, Nieuwveen, Ter Aar, Roelofarendsveen, Woubrugge, Leimuiden, Rijpwetering, Kaag, Koudekerk, Hazerswoude, Benthuizen, Aarlanderveen, Zwammerdam, Boskoop, Waddinxveen |
| Vrijwilligerskazernes Zuid |
| <u>1 clustermanager</u> 1 uitvoerend clustermanager (coördinator) <u>15 kazernes / ploegchef vrijwillig</u> Krimpen a/d Lek, Lekkerkerk, Schoonhoven, Bergambacht, Stolwijk, Ouderkerk a/d IJssel, Gouderak, Haastrecht, Nieuwerkerk a/d IJssel, Moordrecht, Zevenhuizen, Reeuwijk, Bodegraven, Driebruggen, Nieuwerbrug |

(formatie ploegchefs vrijwillig is niet in fte's, maar op basis van één ploegchef vrijwillig per kazerne. Formatie ploegchef vrijwillig verschilt per kazerne, op basis van o.a. het aantal vrijwilligers, uitrukken, specialismen, etc.)

7.2.6 Beroepskazernes

Vanaf vier kazernes rukken wij uit met beroepsmedewerkers. Elke kazerne staat onder leiding van een kazernemanager. De kazernemanager is integraal verantwoordelijk voor de PIOFACH-taken, de paraatheid en de overige werkzaamheden van zijn kazerne. De kazernemanager wordt hierin

ondersteund door de senior bevelvoerder (in de rol van coördinator) per beroepsploeg (drie beroepsploegen per kazerne). De functie van ploegchef beroeps komt hiermee te vervallen.

Mede gelet op het belang van een uniforme ontwikkeling van de beroepskazernes kennen we één clustermanager Beroepskazernes. De clustermanager is, samen met zijn kazernemanagers, verantwoordelijk voor het bewaken van de paraatheid op korte en lange termijn van de beroepskazernes (incl. coördinatie flexpool) en de inzet op overige werkzaamheden. Hieronder verstaan we de verantwoordelijkheid voor het hebben van voldoende vakbekwaam personeel, voldoende bedrijfszeker materieel en materialen en beschikbaarheid van actuele operationele informatie.

Een belangrijke ontwikkelopgave voor de clustermanager, samen met zijn kazernemanagers, is het invulling geven aan de verantwoordelijkheid voor de paraatheid van de binnen zijn cluster aanwezige kazernes, met waardering voor het eigenaarschap van de vakinhoudelijke ondersteunende afdelingen binnen de sector.

De clustermanager Beroepskazernes, en niet de clustermanager Vrijwilligerskazernes, is ook integraal (eind-)verantwoordelijk voor de PIOFACH-taken en de paraatheid van de vrijwilligers op de beroepskazernes in Alphen aan den Rijn en Gouda. De betreffende ploegchefs zijn integraal verantwoordelijk voor de PIOFACH-taken en de paraatheid van hun vrijwilligers. De betreffende kazernemanagers ondersteunen de clustermanager hierbij, maar staan niet in een hiërarchische positie ten opzichte van deze ploegchefs.

Binnen enkele jaren zullen ook vrijwilligers deel uit maken van de beroepskazerne Leiden Noord. Dit heeft te maken met de nieuwbouw van de kazerne Leiden Noord en het sluiten van de huidige vrijwilligerskazernes in Leiderdorp en Oegstgeest. Gelet op de voorbereidingen hiervan worden deze vrijwilligerskazernes "ondergebracht" bij de clustermanager Beroepskazernes en niet bij een clustermanager Vrijwilligerskazernes. De kazernemanager Leiden Noord ondersteunt de clustermanager hierbij. De betreffende ploegchefs blijven integraal verantwoordelijk voor de PIOFACH-taken en de paraatheid van hun vrijwilligers.

De verantwoordelijkheid voor de paraatheid van vier beroepskazernes maakt het noodzakelijk dat afgeweken wordt van het inrichtingskader *Drie managementlagen*. Binnen de Beroepskazernes zijn dan de managementlagen: sectordirecteur-clustermanager-kazernemanager. Samen met de directeur veiligheidsregio / regionaal commandant telt dit op tot vier managementlagen.

De formatie van beroepskazernes (de Operationele Basis Sterkte; OBS) is bepaald op basis van de paraatheidskaders. Binnen de formatie is het nieuwe uitgangspunt dat elke beroepsploeg twee bevelvoerders heeft, waarvan de senior bevelvoerder tevens de coördinatietaken heeft, ter ondersteuning van de kazernemanager.

De operationele verantwoordelijkheid voor het daadwerkelijk optreden van de operationele eenheden is belegd bij respectievelijk de bevelvoerder, officier van dienst, hoofdofficier van dienst en commandant van dienst. De eindverantwoordelijkheid daarvoor berust bij de regionaal commandant.

Beroepskazernes

1 clustermanager

4 Kazernemanager

(over 4 beroepskazernes Alphen aan den Rijn, Gouda, Leiden-Noord, Leiden-Zuid

12 senior bevelvoerder / coördinator

12 bevelvoerder

92 manschap B

25 manschap A

2 vrijwilligersploegen/ploegchef vrijwillig op Alphen aan den Rijn en Gouda

2 Vrijwilligerskazernes/ploegchef vrijwillig: Leiderdorp en Oegstgeest

(formatie ploegchefs vrijwillig is niet in fte's, maar op basis van één ploegchef vrijwillig per kazerne. Formatie ploegchef vrijwillig verschilt per kazerne, op basis van o.a. het aantal vrijwilligers, uitrukken, specialismen, etc.)

8 Sector Bedrijfsvoering

De sector Bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor het hoofdproces *Ondersteunen van de organisatie*. De sector heeft een belangrijke adviserende, ondersteunende en ontwikkelende rol in het kader van integraal management richting onze leidinggevenden, de managementteams en het directieteam.

Binnen de sector zijn de volgende taken/bedrijfsprocessen ondergebracht:

- Het ontwikkelen en beheren van P&O-beleid en –instrumenten en het beheren en voeren van de personeels- en salarisadministratie (personeelsmanagement).
- Het beheren en voeren van de financiële administratie en controleren en rapporteren van alle financiële gegevens, processen en transacties (financieel management).
- Het ontwerpen en onderhouden van informatiearchitectuur, ondersteunen van gegevensgebruik, het leveren van informatievoorzieningsdiensten, en ondersteunen van het ICT-gebruik en de ICT-projecten (informatiemanagement).
- Het specificeren, selecteren, contracteren, bestellen en bewaken van de levering van een product of dienst waar uiteindelijk een externe factuur tegenover staat (inkoop- en contractmanagement).
- Het coördineren en uitvoeren van de interne en externe communicatie ten behoeve van de corporate communicatie (communicatiemanagement).
- Het intern verlenen van diensten, ter beschikking stellen en plannen en onderhouden van faciliteiten die nodig zijn voor de ondersteuning van de interne activiteiten (facilitairmanagement).

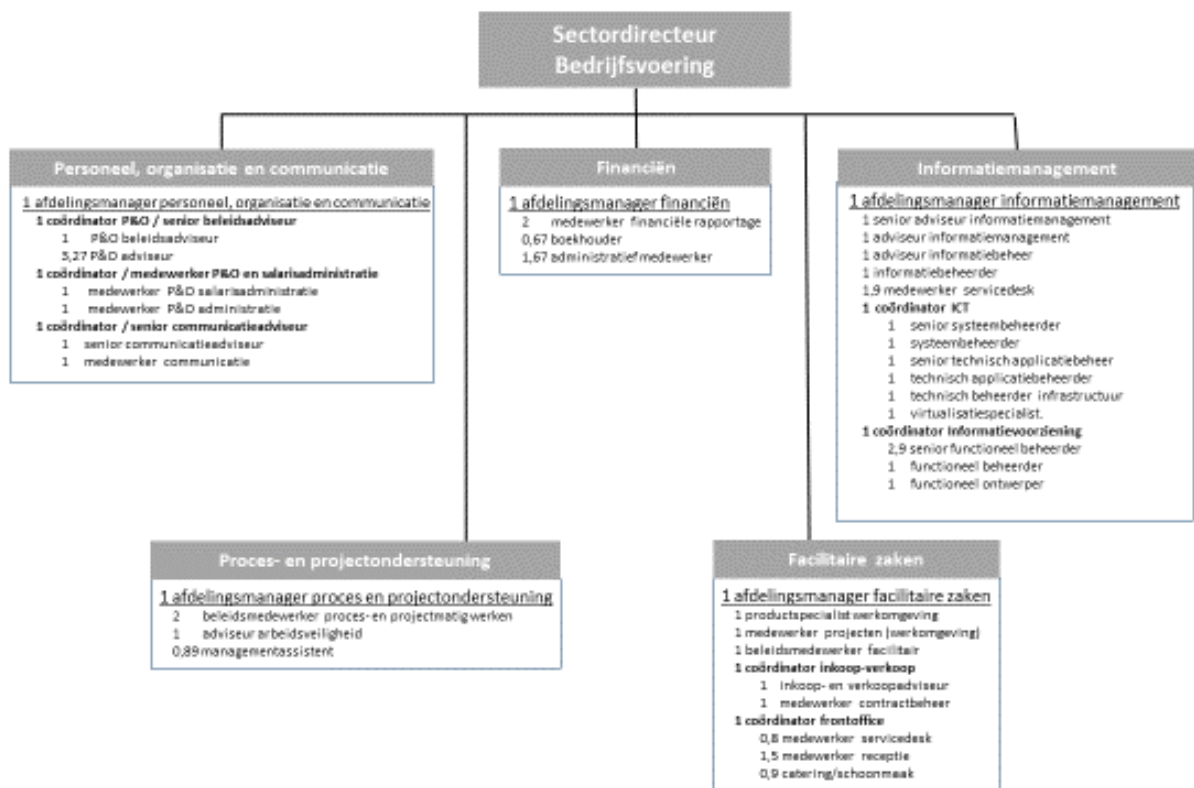
De sector staat onder leiding van de sectordirecteur Bedrijfsvoering. Samen met het managementteam is de sectordirecteur, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, verantwoordelijk voor de realisatie van de volgende sectorbrede ontwikkelopgaven.

Bij de start van de organisatie is sterk ingezet op het op orde brengen van de bedrijfsvoering en de bijbehorende infrastructuur. Dit kwam enerzijds voort uit het feit dat er geen ontvangende organisatie bestond die de bedrijfsvoering van de nieuwe organisatie kon uitvoeren. Anderzijds omdat de nieuwe schaalgrootte andere eisen stelde aan de bedrijfsvoering dan voorheen in de relatief kleine brandweerkorpsen.

Een belangrijk sturingskader in dit organisatieplan is integraal management. Het is de opgave van de sectordirecteur Bedrijfsvoering invulling te geven aan de voorwaarden waaronder dit mogelijk is. Dit omvat het leveren van een samenhangend totaalpakket aan adviezen en (stuur)informatie vanuit de afdelingen die binnen de sector Bedrijfsvoering zijn ondergebracht.

In de sector Bedrijfsvoering zijn onder meer de ondersteunende taken ten behoeve van de sectoren brandweezorg en risico- en crisisbeheersing (de beide primaire processen) samengebracht. Het is daarbij belangrijk dat de uitvoering van deze taken past bij de behoefte van de interne klanten. Het is de opgave van de sectordirecteur Bedrijfsvoering deze klantgerichtheid zodanig vorm te geven dat deze past bij de aard van de organisatie. Servicegerichtheid en deskundigheid zijn daarbij belangrijke criteria.

Ten behoeve van de opgaven van de organisatie is het belangrijk dat medewerkers vanuit de sector bedrijfsvoering de rol van business partner kunnen vervullen op de terreinen van HR en organisatieontwikkeling, communicatie, informatie, financiën, facilitaire zaken, project- en procesmanagement en privacy en bescherming van persoonsgegevens. De functies zijn belegd in afdelingen. Het is de verantwoordelijkheid van de sectordirecteur om rollen die voortkomen uit deze opgaven binnen de sector te beleggen en in samenhang te ontwikkelen.



(formatie in fte's)

8.1 Wat is anders

Vergeleken met het organisatieplan uit 2011 voeren we een aantal belangrijke organisatorische wijzigingen door. De belangrijkste wijzigingen die betrekking hebben op de sector Bedrijfsvoering worden hieronder benoemd.

Bij de start van Brandweer Hollands Midden in 2011 waren de verschillende bedrijfsprocessen binnen het hoofdproces *Ondersteunen van de organisatie* verdeeld over de oude sectoren Middelen en Concernstaf. Op basis van het inrichtingskader *Procesgestuurde organisatie* worden deze bedrijfsprocessen nu samengebracht binnen de sector Bedrijfsvoering.

Vanuit hetzelfde inrichtingskader is het bedrijfsproces Beheer en onderhoud niet meer ondergebracht bij de sector Bedrijfsvoering, maar als aparte afdeling binnen de sector Brandweezorg. Dit betekent dat de oude afdeling Facilitair is opgesplitst en dat de overige taken (bedrijfsprocessen Facilitair Management en Inkoop- en Contractmanagement) zijn ondergebracht binnen de nieuwe afdeling Facilitaire Zaken binnen de sector Bedrijfsvoering.

Binnen onze organisatie is één afdeling die op basis van het inrichtingskader *Procesgestuurde organisatie* geen eigen bedrijfsproces kent: de nieuwe afdeling Proces- en projectondersteuning. Deze afdeling heeft juist tot taak om het proces- en projectmatig werken in onze organisatie te versterken. De arbo-taken en de versterking van ons lerend vermogen komen vanuit de oude afdeling Kenniscentrum (oude sector Operationele Voorbereiding) over naar deze nieuwe afdeling. De overige taken van het Kenniscentrum gaan naar de nieuwe afdeling Plannen, procedures en ontwikkeling van de sector Brandweezorg.

8.2 Afdelingen sector Bedrijfsvoering

De nieuwe sector Bedrijfsvoering kent de volgende afdelingen:

8.2.1 Afdeling Personeel, Organisatie en Communicatie

De afdeling is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en beheren van P&O-beleid en –instrumenten, de personeels- en salarisadministratie en de coördinatie en uitvoering van de interne en externe communicatie ten behoeve van de corporate communicatie. Vanuit deze taken heeft de afdeling een belangrijke adviserende en ondersteunende rol richting onze leidinggevenden in het kader van integraal management.

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is het ontwikkelen en beheren van P&O-beleid en –instrumenten gericht op een betere aansluiting tussen de organisatieontwikkeling en –ambities en de competenties van onze medewerkers. Daarnaast is het communicatief vaardiger maken van onze leidinggevenden, gericht op het actief informeren en duiden van organisatiedoelstellingen en –beslissingen aan medewerkers, een belangrijke ontwikkelopgave.

De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Personeel, Organisatie en Communicatie. Gelet op de span of support en de taakdifferentiatie wordt de afdelingsmanager ondersteund door drie coördinatoren op de taakvelden P&O-advisering, Personeelsbeheer en Communicatie.

Binnen de formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) is rekening gehouden met het onderbrengen van de taak Communicatie (formatie team Communicatie (oude Concernstaf)).

| Personeel, organisatie en communicatie | |
|---|-------------------------------------|
| <u>1 afdelingsmanager personeel, organisatie en communicatie</u> | |
| 1 coördinator P&O / senior beleidsadviseur | |
| 1 | P&O beleidsadviseur |
| 3,27 | P&O adviseur |
| 1 coördinator / medewerker P&O en salarisadministratie | |
| 1 | medewerker P&O salarisadministratie |
| 1 | medewerker P&O administratie |
| 1 coördinator / senior communicatieadviseur | |
| 1 | senior communicatieadviseur |
| 1 | medewerker communicatie |

8.2.2 Afdeling Informatiemanagement

De afdeling is verantwoordelijk voor het ontwerpen en onderhouden van informatiearchitectuur, ondersteunen van gegevensgebruik, de informatiebeveiliging, het leveren van

informatievoorzieningsdiensten, en ondersteunen van het ICT-gebruik en de ICT-projecten. Voor vragen over beheer, gebruik, onderhoud en bestellen van IM-middelen is een IM-servicedesk beschikbaar. Vanuit deze taken heeft de afdeling een belangrijke adviserende en ondersteunende rol richting onze leidinggevenden in het kader van integraal management.

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is het organisatorisch borgen van structurele gebruikersbetrokkenheid bij beheer en ontwikkeling van informatievoorziening (key-users).

De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Informatiemanagement. Gelet op de span of support en de taakdifferentiatie wordt de afdelingsmanager ondersteund door een coördinator op het taakveld Informatievoorziening en een coördinator op het taakveld ICT. .

Binnen de formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) is rekening gehouden met de toenemende druk op functioneel beheer en de doorontwikkeling ten aanzien van informatiemanagement en informatiebeveiliging.

1 afdelingsmanager informatiemanagement

1 senior adviseur informatiemanagement

1 adviseur informatiemanagement

1 adviseur informatiebeheer

1 informatiebeheerder

1,9 medewerker servicedesk

1 coördinator ICT

1 senior systeembeheerder

1 systeembeheerder

1 senior technisch applicatiebeheer

1 technisch applicatiebeheerder

1 technisch beheerder infrastructuur

1 virtualisatiespecialist.

1 coördinator Informatievoorziening

2,9 senior functioneel beheerder

1 functioneel beheerder

1 functioneel ontwerper

8.2.3 Afdeling Facilitaire zaken

De afdeling is verantwoordelijk voor het verlenen van diensten (o.a. inkoop, servicedesk) en het ter beschikking stellen, plannen en onderhouden van faciliteiten (o.a. huisvesting) die nodig zijn binnen onze organisatie, anders dan belegd binnen de sector Brandweezorg. Voor vragen over beheer, gebruik, onderhoud en bestellen van facilitaire-middelen is een FZ-servicedesk beschikbaar. Vanuit deze taken heeft de afdeling een belangrijke adviserende en ondersteunende rol richting onze leidinggevenden in het kader van integraal management.

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is het ontwikkelen en implementeren van werk(plek)profielen per medewerker (samen met ICT) op basis waarvan de facilitaire dienstverlening en hulpmiddelen worden toegewezen en georganiseerd.

De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Facilitaire zaken. Gelet op de span of support en de taakdifferentiatie wordt de afdelingsmanager ondersteund door twee coördinatoren op de taakvelden Servicedesk en Inkoop- en contractmanagement.

Binnen de formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) is rekening gehouden met bovengenoemde ontvlechting en de resultaten van facilitair 2.0.

1 afdelingsmanager facilitaire zaken

1 productspecialist werkomgeving
1 medewerker projecten (werkomgeving)
1 beleidsmedewerker facilitair
1 coördinator inkoop-verkoop
1 inkoop- en verkoopadviseur
1 medewerker contractbeheer
1 coördinator frontoffice
0,8 medewerker servicedesk
1,5 medewerker receptie
0,9 catering/schoonmaak

8.2.4 Afdeling Financiën

De afdeling is verantwoordelijk voor het beheren en voeren van de financiële administratie en het controleren en rapporteren van alle financiële gegevens, processen en transacties. Vanuit deze taken heeft de afdeling een belangrijke adviserende en ondersteunende rol richting onze leidinggevenden in het kader van integraal management.

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is het ondersteunen en adviseren van de leidinggevenden bij het versterken van hun budgetverantwoordelijkheid, onder meer door het voorzien in de juiste financiële rapportages.

De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Financiën. Gelet op de span of support van de afdeling, heeft de afdelingsmanager naast de rol als integraal leidinggevende ook een beleidsontwikkende rol.

Binnen de formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) is rekening gehouden met de taakuitbreiding op het gebied van de financiële rapportage c.q. advisering en de afstemming met de afdeling Planning en Control.

Financiën

1 afdelingsmanager financiën

2 medewerker financiële rapportage
0,67 boekhouder
1,67 administratief medewerker

8.2.5 Afdeling Proces- en Projectondersteuning

De afdeling is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en ondersteunen van het proces- en projectmatig werken, het ontwikkelen en beheren van het arbeidsveiligheid- (Arbo) en kwaliteitssystemen en het

ontwikkelen en ondersteunen van het lerend vermogen van onze organisatie. Vanuit deze taken heeft de afdeling een belangrijke adviserende en ondersteunende rol richting onze leidinggevenden in het kader van integraal management.

Een belangrijke ontwikkelopgave, naast de realisatie van de inhoudelijke taken en ambities, is het versterken van het proces- en projectmatig werken (inclusief kwaliteitszorg) en het lerend vermogen, door handzame standaarden, technieken en methoden te ontwikkelen en uit te leren binnen onze organisatie. De afdeling staat onder leiding van de afdelingsmanager Proces- en Projectondersteuning. Gelet op de span of support van de afdeling, heeft de afdelingsmanager naast de rol als integraal leidinggevende ook een beleidsontwikkende rol.

Binnen de formatie van de afdeling (zie verder formatieplan en functieboek) is rekening gehouden met het feit dat het een nieuwe afdeling is, die een belangrijke bijdrage moet leveren aan het werkend krijgen van onze besturingskaders en daarmee aan het realiseren van onze ambities in de beleidsplannen. De afdeling is nadrukkelijk geen projectleiderspool, maar moet onze organisatie is staat stellen om projectmatig te werken met eigen, vakbekwame projectleiders. De projectleiders voeren deze taak uit als onderdeel van hun hoofdfunctie.

Binnen de formatie van de afdeling is ook administratieve ondersteuning (functie managementassistent) opgenomen, die ten dienste staat van de gehele sector Bedrijfsvoering.

1 afdelingsmanager proces en projectondersteuning

2 beleidsmedewerker proces- en projectmatig werken

1 adviseur arbeidsveiligheid

0,89 managementassistent

9 Hoe maken we het werkend

Elk organisatieplan, ook het onze, wordt uiteindelijk vertaald in een organogram. Maar het organisatieplan is meer dan alleen de contouren van onze organisatie. Het geeft het kader en richting aan de wijze waarop wij ons werk, met elkaar, doen. Dit betekent dat wij na de vaststelling van dit organisatieplan permanent en structureel gaan (samen)werken aan de verdere ontwikkeling van onze organisatie, de afzonderlijke organisatieonderdelen en onze leidinggevenden en medewerkers. Dat doen we op basis van vakmanschap, vertrouwen en verbinding.

Een belangrijke les die we geleerd hebben uit de achterliggende periode is, dat deze ontwikkeling niet vanzelf gaat; hoe hard we ook werken en hoeveel passie we ook hebben. We moeten daarom investeren in onze organisatie, elkaar en onszelf. Op weg naar zinvol, goed, veilig en plezierig werk.

Het samen nader vorm en inhoud geven van onze sturingskaders (zie paragraaf 3.1) is een voorbeeld van deze noodzakelijke investering. Onze sturingskaders geven immers richting aan de wijze waarop wij willen (samen) werken. Het is daarom belangrijk dat wij een gezamenlijk beeld hebben van onze opgaven bij deze principes. Hieronder geven wij een voorzet, die we met elkaar verder gaan concretiseren.

Sturingskader: *Verantwoordelijkheid zo laag mogelijk*

Onze opgave bij dit sturingskader is om de uitvoering van onze taken bij de juiste medewerkers te beleggen. Deze vakman of -vrouw is vervolgens in staat deze taken uit te voeren, binnen de gemaakte afspraken en beschikbare middelen. Dit vraagt om vakbekwame medewerkers, leidinggevenden die los kunnen laten en een organisatie die de noodzakelijke randvoorwaarden heeft geregeld (o.a. mandaten, budget, opleidingen, processen, beleidskaders). Dit sturingskader werkt tussen alle lagen van de organisatie: tussen directeuren en afdelingsmanagers, tussen afdelingsmanagers en medewerkers.

Sturingskader: *Integraal management*

Onze opgave bij dit sturingskader is om onze leidinggevenden resultaatgerichter leiding te laten geven. Niet alleen op de inhoudelijke ontwikkeling, maar juist op het realiseren van afgesproken doelen, het coachen en in de kracht zetten van medewerkers (PIOFACH-taken). Meer manager, minder strepen. Dit vraagt om solide leidinggevenden, vakbekwame medewerkers en een organisatie die de noodzakelijke randvoorwaarden heeft geregeld (o.a. mandaten, budget, opleidingen, processen, beleidskaders) en ondersteuning kan bieden op de PIOFACH-taken. Dit sturingskader werkt voor alle leidinggevenden: directeuren en afdelingsmanagers. Het programma voor leidinggevenden is een goed voorbeeld hoe aan dit sturingskader vorm en inhoud wordt gegeven.

Sturingskader: *Lerend vermogen*

Onze opgave bij dit sturingskader is om altijd-overal-en-iedereen te laten durven leren (permanent leerproces). We leren het meest van de dingen die niet goed gaan of niet gaan zoals gedacht. Daarom is fouten maken niet erg, zolang we hiervan leren en er iets mee doen, en we ook niet bang zijn om deze ervaringen met elkaar te delen. En natuurlijk kunnen we ook leren van de dingen die goed gaan. Dit vraagt om een open, veilige en zelfkritische werkomgeving (met een voorbeeldrol van de leidinggevenden) en een organisatie die de noodzakelijke randvoorwaarden heeft geregeld (o.a. evaluaties, interne audits, succes vieren en belonen). Dit sturingskader werkt zowel in de koude als warme situatie.

Sturingskader: *Werken in netwerken*

Onze opgave bij dit sturingskader is om verbinding te maken buiten onze organisatie en samen te werken in een niet-hiërarchische en dynamische omgeving. Of we nu iets komen halen of brengen, we zijn bij de uitvoering van onze taken in steeds belangrijke mate afhankelijk van ons vermogen om samen te werken met (wisselende) partners buiten onze eigen organisatie. Dit vraagt van onze netwerkers ondernemingszin en sensitiviteit om op dit complexe speelveld de belangen van onze organisatie te onderkennen en te dienen. Van de organisatie vraagt dit ruimte en ondersteuning voor de netwerkers, ook op de langere termijn. De resultaten zijn immers niet altijd meteen concreet.

Sturingskader: *Proces- en projectmatig werken*

Onze opgave bij dit sturingskader is om niet toevallig te presteren door op een afgesproken wijze met elkaar te werken aan het realiseren van onze taken en ambities. We willen veel doen en bereiken. Dat lukt alleen als we er in slagen om onze beperkte middelen zorgvuldig in te zetten. Iedereen weet dan aan de voorkant wat er wordt verwacht, wanneer en van wie. Het geeft duidelijkheid, rust en vertrouwen in een goede afloop. Het versterkt onze implementatiekracht. Dit vraagt van de organisatie duidelijke spelregels, opvattingen en randvoorwaarden over hoe wij met elkaar (samen)werken, zowel in onze dagelijkse werkzaamheden (procesmatig werken) als in projecten (projectmatig werken).

Het organisatieplan is geen blauwdruk waarin alles en tot in detail is beschreven hoe onze organisatie werkt. Dat kan ook niet, want het zijn onze mensen die onze organisatie werkend maken. Van onze leidinggevenden, te beginnen bij de directeur veiligheidsregio / regionaal commandant, verwachten wij wel dat zij richting geven aan de verdere ontwikkeling van onze organisatie, hun organisatieonderdeel en mensen. Samen met hun collega's en medewerkers (na de plaatsingsprocedure) geven zij verdere invulling aan dit organisatieplan en de hierin benoemde kaders en richting.

Bijlagen

1. Overzicht processen, sectoren en afdelingen
2. Organogram (organisatie, per sector, per afdeling)

Bijlage 1. Overzicht processen, sectoren en afdelingen

De taken van de veiligheidsregio zijn vastgelegd in de Wet veiligheidsregio's. We zijn een procesgestuurde organisatie. Dit is een manier om naar het werk en het organiseren van werk te kijken. We richten onze organisatie in langs onze werkprocessen. Hiermee creëren we de goede samenhang, volgorde en samenwerking. Op basis hiervan en op basis van onze missie en visie, kennen we de volgende indeling in hoofd- en bedrijfsprocessen. Hierbij proberen we zo veel als mogelijk aan te sluiten bij de landelijke standaard VERA (Veiligheidsregio Referentie Architectuur):

Hoofdprocessen (*belegd bij de sector*)

1. Beheersen van risico's (primaire proces) (*sector Risico- en Crisisbeheersing*)
2. Verlenen van hulp (primaire proces) (*brandweer: sector Brandweezorg; multidisciplinair: sector Risico- en Crisisbeheersing*)
3. Ondersteunen van de organisatie (ondersteunend proces) (*sector Bedrijfsvoering*)
4. Besturen van de organisatie (besturend proces) (*staf directeur veiligheidsregio / regionaal commandant*)

Bedrijfsprocessen (*belegd bij de afdeling*)

Deze hoofdprocessen kennen de volgende bedrijfsprocessen:

1. **Beheersen van risico's** (*sector Risico- en Crisisbeheersing*)
 - a. Analyseren van risico's (*afdeling Risicoduiding*)
 - b. Verlenen van advies (*omgevingsveiligheid: afdeling Risicoadvisering; bouwplantoetsing: afdeling Brandveiligheid*)
 - c. Toezicht houden (*afdeling Brandveiligheid*)
 - d. Communiceren over risico's (*brandweer: afdeling Brandveiligheid; multidisciplinair: afdeling Crisisbeheersing*)
2. **Verlenen van hulp** (*sector Brandweezorg*)
 - a. Brandbestrijden (*Vrijwilligerskazernes en Beroepskazernes*)
 - b. Hulpverlenen (*Vrijwilligerskazernes en Beroepskazernes*)
 - c. Dienstverlenen (*Vrijwilligerskazernes en Beroepskazernes*)
 - d. Vakbekwaam worden (*brandweer: afdeling Vakbekwaamheid; multidisciplinair: afdeling Crisisbeheersing*)
 - e. Vakbekwaam blijven (*brandweer: afdeling Vakbekwaamheid; multidisciplinair: afdeling Crisisbeheersing*)
 - f. Opstellen operationele plannen en procedures (*brandweer: afdeling Plannen, procedures en ontwikkeling; multidisciplinair: afdeling Crisisbeheersing*)
 - g. Beheer/onderhoud brandweer specialistische hulpmiddelen (*afdeling Beheer en onderhoud*)
 - h. Organiseren operationele beschikbaarheid (*afdeling Integrale planning en voor de paraatheid: Vrijwilligerskazernes en Beroepskazernes*)

- i. Evalueren incidentbestrijding (*brandweer: afdeling Plannen, procedures en ontwikkeling; multidisciplinair afdeling Crisisbeheersing*)
- j. Voorbereiden op opgeschaalde situaties (*afdeling Crisisbeheersing*)
- k. Besluitvorming t.b.v. multidisciplinaire crisisbeheersing/rampenbestrijding (*afdeling Crisisbeheersing*)

3. Ondersteunen van de organisatie (*sector Bedrijfsvoering*)

- a. Personeelsmanagement (*afdeling Personeel, Organisatie en Communicatie*)
- b. Inkoop- en contractmanagement (*afdeling Facilitaire zaken*)
- c. Financieel management (*afdeling Financiën*)
- d. Informatiemanagement (*afdeling Informatiemanagement*)
- e. Communicatiemanagement (*afdeling Personeel, Organisatie en Communicatie*)
- f. Facilitair management (*afdeling Facilitaire zaken*)

4. Besturen van de organisatie (*staf directeur veiligheidsregio / regionaal commandant*)

- a. Vormen van beleid (*afdeling Strategie en beleid*)
- b. Sturen, beheersen, verantwoorden van beleid (*afdeling Planning en Control*)

Verantwoording wijzingen in versie 3.0.

23 april 2021

De aanpassingen hebben plaatsgevonden binnen het bestaande functiegebouw. Er zijn geen nieuwe functies die aangeboden moeten worden aan de functie-indelingscommissie.

1. Naar aanleiding van proces ontvlechtingen servicedesk

| Hoofdstuk/Paragraaf/pagina | Tekst aanpassen | Formatie | Functienaam | Organogram in tekst | Organogram sector |
|----------------------------|--|--------------------------------------|------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 7 | een na laatste bullit toevoegen: en het ter beschikking stellen | Plus 1,5 fte bij beheer en onderhoud | Medewerker servicedesk | Aanpassen | Aanpassen |
| 7.2.3 | Verantwoordelijk voor en het ter beschikking stellen. voor vragen over beheer, gebruik, onderhoud en bestellen van brandweeorde middelen is een servicedesk beschikbaar Verwijderen: een belangrijke wijzigingvormgeven | | | Aanpassen eerste organogram | |
| 8 | | 0,6 fte Bij FZ | medewerker servicedesk | Aanpassen | Aanpassen |

| | | | | | |
|-------|---|---------------------|------------------------|----------------------|--|
| | | Plus 1,9 fte Bij IM | medewerker servicedesk | | |
| 8.2.2 | Toevoegen aan tekst: voor vragen over beheer, gebruik, onderhoud en bestellen van IM middelen is een IM servicedesk beschikbaar | | | Aanpassen organogram | |
| 8.2.3 | Eruit : zinsnede over ontwikkelopgave van de ontvlechting van de bestaande processen Toevoegen: voor vragen over beheer, gebruik, onderhoud en bestellen van FZ middelen is een FZ servicedesk beschikbaar | | | | |

2. Naar aanleiding van functiewijziging teammanager Ict naar coördinator ICT

In 2020 heeft een functiewijziging plaatsgevonden van teammanager ICT naar coördinator ICT.

3. Naar aanleiding van aanpassing functionaris gegevensbescherming

Hoofdstuk 8. Sector Bedrijfsvoering, inleiding laatste alinea de zin te veranderen in :

Ten behoeve van de opgaven van de organisatie is het belangrijk dat medewerkers vanuit de sector bedrijfsvoering de rol van businesspartner kunnen vervullen op de terreinen van HR en organisatieontwikkeling , communicatie, informatie, financiën , facilitaire zaken, project- en procesmanagement en privacy en bescherming van persoonsgegevens. De functies zijn belegd in afdelingen. Het is de verantwoordelijkheid van de sectordirecteur om rollen die voortkomen uit deze opgaven binnen de sector te beleggen

In paragraaf 8.2.5. Afdeling Proces- en Projectondersteuning is de nieuwe rol ten aanzien van gegevensbescherming (functionaris gegevensbescherming / Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)) verwijderd. Deze rol wordt nu, zie hierboven, binnen een afdeling in deze sector belegd en niet meer specifiek bij deze afdeling.

4. Naar aanleiding van samenvoeging administraties bij BWZ

| Hoofdstuk/Paragraaf/pagina | Tekst aanpassen | Formatie | Funcienaam | Organogram in tekst | Organogram sector |
|----------------------------|---|---|--|---------------------|-------------------|
| 7 | <p>7.2.4 eerste alinea:</p> <p>Toevoegen: De afdeling is verantwoordelijk voor de management, project- en administratieve ondersteuning van de sector brandweezorg</p> | 2 fte administratief mdw en 0,69 management assistent b weg bij PPO | <p>Team CABZ bij IP</p> <p>1fte coördinator administratieve en managementondersteuning</p> <p>2,17 fte administratief medewerker bij IP</p> <p>0,69 fte Bij IP managementassistent bij IP</p> | Aanpassen | Aanpassen (*) |
| | | | | | |

5. Piket

- Toevoegen aan hoofdstuk 6 onder de bullits: De directeur risico- en Crisisbeheersing is verantwoordelijk voor de piketten veiligheidsregio, met mandaat aan de piket coördinator (afdeling CB).
- Toevoegen aan hoofdstuk 7 onder de bullits : de directeur Brandweezorg is verantwoordelijk voor de piketten brandweer, met mandaat aan de piketcoördinator (afdeling PPO) .

6. Functienaamwijziging bij afdeling Beheer en onderhoud (sector Brandweezorg)

De functienaam “medewerker back office” bij de afdeling Beheer en onderhoud (sector Brandweezorg) is aangepast naar “technisch bedrijfskundig adviseur”. Deze functienaam geeft een betere duiding van de werkzaamheden. Deze wijziging heeft verder geen consequenties in het kader van HR21.

7.

Het oorspronkelijke organisatieplan is geschreven in 2017-2018, voor de reorganisatie. Het organisatieplan wordt actueel gehouden door periodiek vastgestelde wijzigingen te verwerken in het organisatieplan. Om de leesbaarheid te vergroten en om het organisatieplan ‘tijdlozer’ te maken is het *Voorwoord* verwijderd, zijn teksten aangepast in hoofdstuk 1 *Inleiding* en zijn de hoofdstukken 9 *Wat betekent dit voor ons* en hoofdstuk 11 *Hoe gaan we verder* verwijderd.