

Inrichting organisatie brandweer

Inleiding

De omgeving van de brandweer verandert. Daardoor moet ook de brandweer zelf veranderen. Nieuwe ontwikkelingen en nieuw beleid kunnen niet verwezenlijkt worden met de manier waarop de brandweer nu georganiseerd is. Om aan te blijven sluiten bij de omgeving, is het nodig materiaal en mensen efficiënter in te zetten en anders te kijken naar onze strategische doelen, hoe wij daaraan vorm geven én de organisatie die daarbij past. In de 'Visie op de brandweezorg Gelderland-Zuid' heeft het algemeen bestuur die richting ook vastgesteld. Met als hoofdlijnen het verschuiven naar de voorkant, anders kijken naar repressie, differentiatie en sturen op risico's met een vernieuwd dekkingsplan. Daarnaast kreeg de brandweer bij de regionalisering een bezuinigingstaakstelling van vijf procent mee. Dat betekent in de praktijk: minder geld om beter te presteren.



Factoren die organisatieverandering noodzakelijk maken

Opdracht is dan ook om de brandweerorganisatie zo vorm te geven, dat deze de uitvoering van het nieuwe beleid en de bestuurlijke aandachtspunten daarin, optimaal ondersteunt.

In deze notitie wordt op hoofdlijn beschreven op welke manier de brandweer de organisatie wil ontwikkelen. Bestuurlijke uitgangspunten bij de doorontwikkeling worden beschreven in paragraaf 1. Inrichtingsprincipes voor de organisatie, mede gebaseerd op de bestuurlijke uitgangspunten, zijn beschreven in paragraaf 2. Paragraaf 3 geeft het ontwikkelproces weer van het begin tot de hoofdlijn van het nieuwe organisatiemodel zoals dat nu voorligt. Het model voor de nieuwe inrichting van de brandweerorganisatie zelf wordt beschreven in paragraaf 4. In paragraaf 5 komt het aanspreekpunt naar de burgemeesters aan de orde. Tot slot worden de vervolgstappen toegelicht.

1. Bestuurlijke uitgangspunten

De brandweerorganisatie moet het realiseren van de visie op de brandweezorg mogelijk maken, verschillende rollen en speelvelden van de organisatie en de bestuurder daarin een juiste plek geven en de verbindingen tussen veiligheidsregio, gemeenten en bestuurder optimaal faciliteren.

Het algemeen bestuur heeft tijdens de thema-avond op 27 januari 2015 een aantal uitgangspunten en aandachtspunten meegegeven voor de doorontwikkeling van de brandweer. Voor de wijze waarop brandweezorg geleverd wordt en de organisatie die daarvoor nodig is, zijn de volgende uitgangspunten meegegeven:

- De brandweer blijft werken aan de kwaliteit van de brandweezorg. Daarvoor zijn duidelijke normen en kaders voor de basisbrandweezorg nodig, waaraan getoetst wordt in de gehele veiligheidsregio.

- Die basisbrandweezorg en eventuele aanvullingen daarop worden georganiseerd op grond van aanwezigheid en aard van de risico's in een bepaald gebied. Dit wordt bepaald op grond van het brand- en hulpverleningsrisicoprofiel en het dekkingsplan.
- Er moet ruimte zijn voor lokale wensen: binding met de lokale gemeenschap en het lokale bestuur blijven noodzakelijk. Enige 'regelruimte' in de uitvoering binnen een gemeente wordt wenselijk geacht. Daarbij wordt in het algemeen bestuur in onderling overleg bepaald waar die ruimte zit. Het gaat dan om overeenstemming over maatwerk.



- Bij het tempo van realisering wordt rekening gehouden met de menselijke maat en mogelijk aanwezige lokale problematiek.
- De burgemeester heeft regionale en lokale verantwoordelijkheid voor de brandweezorg: als lid van het algemeen bestuur VRGZ en als burgemeester van zijn gemeente. De brandweer ondersteunt in het behoud van de balans tussen die lokale en regionale verantwoordelijkheid. In de organisatie van een aanspreekpunt tussen brandweer en bestuurder wordt daar bijvoorbeeld rekening mee gehouden.
- Vertrouwen is de basis voor de relatie tussen brandweer en bestuurder.
- Er moet ruimte zijn voor behoud van lokale identiteit. Posten en vrijwilligers vormen de basis voor de verdere doorontwikkeling en de inrichting van de brandweerorganisatie.

2. Inrichtingsprincipes voor het organisatiemodel

Op grond van bovenstaande bestuurlijke uitgangspunten en enkele organisatorische principes, heeft de brandweer de volgende inrichtingsprincipes gehanteerd bij het voorstel tot een nieuwe inrichting van de brandweerorganisatie:

- Centrale kaders, maar lokale uitvoering met ruimte voor lokale identiteit. Onder die eigenheid verstaan wij maatwerk, waarbij transparant en bewust een afweging is gemaakt. Er wordt daarbij gestuurd op het realiseren van de visie.
- De posten vormen het uitgangspunt voor de inrichting. De basis van de brandweer ligt immers in zijn lokale omgeving. De organisatie wordt dan ook van onderop opgebouwd.
- De verbinding met het lokale bestuur moet goed geborgd blijven. De posten blijven centraal staan, vrijwilligers blijven verankerd in hun lokale gemeenschap.
- De brandweer is één organisatie; de onderdelen werken goed met elkaar samen en functioneren als een eenheid; er is sprake van eenheid van beleid op het gebied van inhoud, sturing, taakuitvoering, dienstverlening, bedrijfsvoering en informatievoorziening.

De posten staan centraal bij de inrichting van de organisatie. Vrijwilligers blijven verankerd in hun lokale omgeving.

- De twee primaire producten Incidentbestrijding en Risicobeheersing en de ondersteunende producten Operationele Voorbereiding en Beleid, advies en ondersteuning zijn de pijlers voor het inrichten.
- Leidraad bij het organiseren is het 'Rijnlands' denken (zie kader), waarbij een organisatie gebouwd wordt op basis van Vakmanschap, Verbinding, Vertrouwen & Inspiratie. Het is van groot belang niet alleen een structuur te bouwen, maar juist een cultuur die de inhoudelijke ontwikkeling en de samenwerking van de verschillende producten ondersteunt. Dit sluit ook aan bij het opbouwen van onderop en de posten die centraal staan.
- Verantwoordelijkheden worden laag in de organisatie gelegd.
- Management betekent vooral faciliteren en ondersteunen.
- De inrichting van de organisatie draagt bij aan persoonlijke ontwikkeling.

Het begrip 'Rijnlands' heeft enige toelichting nodig. Einstein wordt het citaat toegedicht: 'Je kunt een probleem niet oplossen vanuit hetzelfde soort denken dat tot het probleem heeft geleid'. Dat geldt zeker voor de verandering die de brandweer nodig heeft. De brandweer is bij het denken over de inrichting van de organisatie dan ook geïnspireerd door het 'Rijnland-model'. In een paar steekwoorden betekent dat: de nadruk ligt op ontwikkeling (van kwaliteit); de mens staat centraal; gericht op samenwerken en netwerken op grond van vakinhoudelijke uitdagingen; de organisatie is platter en minder hiërarchisch; het vakmanschap van de medewerkers staat voorop; er wordt ruimte gegeven aan professionals. Dat vraagt ook om een andere rol van het management, dat medewerkers meer faciliteert en coacht.

3. Denkproces naar het inrichtingsmodel

In de ontwikkeling naar een nieuw organisatiemodel heeft de brandweer er niet voor gekozen om een aantal mogelijke modellen tegelijkertijd naast elkaar te leggen. Vanuit de bestaande basis is verder gedacht en ontwikkeld, gewikt en gewogen. Zo is stapsgewijs de hoofdlijn van een nieuwe organisatie-inrichting tot stand gekomen, die in paragraaf 4 van dit voorstel wordt geschetst. Om dat model en de afwegingen daarbij beter te kunnen plaatsen, volgt hieronder een schets van het ontwikkel- en denkproces binnen de brandweer. Het verloopt van ideeën over een inrichting op grond van geografie en producten naar een inrichting op basis van thema's.



3.1 Grotere geografische eenheden?

De brandweerclusters hebben hun meerwaarde gehad in het versterken van de brandweezorg en pasten als structuur bij de organisatie van gemeentelijke brandweren. In regionaal verband blijkt het echter niet de meest geschikte vorm van organiseren. Een van de eerste gedachten was om de brandweerorganisatie terug te brengen van de huidige acht clusters naar een kleiner aantal geografisch bepaalde eenheden. De brandweer concludeert dat zo'n inrichting niet voldoende bijdraagt aan de gewenste ontwikkeling:

- Bij grotere geografische eenheden is de kans groot dat een verscheidenheid ontstaat die niet wenselijk is: meerdere sterke identiteiten houden eerder culturen in stand die disfunctioneel zijn voor het uitvoering geven aan de vastgestelde visie. Lokale identiteit is een aspect dat voor de brandweer en de bestuurders van belang is. Maar onder wenselijke eigenheid verstaan wij maatwerk, waarbij in gezamenlijkheid bewust en transparant een afweging is gemaakt. Grote, sterkere geografische eenheden versterken niet de gewenste eenheid, maar neigen naar lokale afwijkingen op beleidsmatige uitgangspunten. Dit doet onrecht aan het doel van een eenduidige kwaliteit in de regio en de gezamenlijkheid die het bestuur wil stimuleren.
- Grote geografische eenheden maken het niet goed mogelijk voor het MT brandweer om de PIOFAH-aspecten optimaal in te kunnen richten. Zeker in relatie tot de bezuinigingstaakstelling zijn die grote eenheden een minder goede vorm om hier richting aan te geven. Hierin ontstaat al snel de neiging om het eigen cluster zoveel mogelijk te willen ontzien.
- Een geografische indeling met grotere eenheden blijft verticaal georganiseerd, met een sterke hiërarchische indeling. Nadeel daarvan is dat de organisatie star en statisch blijft en door de schaalgrootte eerder meer managementlagen creëert dan minder. Zo'n inrichting heeft het

nadeel dat deze juist muren optrekt tussen eenheden en de samenwerking belemmert, omdat alle zaken binnen het eigen gebied geregeld worden.

3.2 Inrichting naar product

Een stap in het denkproces was dan ook het loslaten van geografisch indelen en het ontstaan van het idee om te organiseren op basis van de vier producten van de brandweer: Incidentbestrijding, Risicobeheersing, Operationele Voorbereiding en Beleid, advies en ondersteuning. Er ontstaan dan vier kolommen op regionale schaal georganiseerd, met daaronder uitvoerende werkeenheden. Belangrijke plus- en minpunten daarvan zijn:

- Pre is dat elke kolom gericht is op de gehele regio, waardoor de eenheid versterkt wordt en lokale verscheidenheid in afstemming met de centrale gedachte ontstaat. Binnen dat model gebeurt de uitvoering per kolom binnen een aantal werkeenheden die geografisch of thematisch ingericht kunnen worden, met een lokale binding. Per product kan het aantal werkeenheden verschillen.
- Pluspunt is ook dat binnen dit model de PIOFAH-aspecten beter ingericht kunnen worden, omdat de sturing vanuit een centraal punt gebeurt voor elk product.
- Minpunt van dit model is, dat het hoofdzakelijk een verticale organisatie blijft. Ook ontstaan hierdoor sterke kolommen, wat onderlinge samenwerking wellicht bemoeilijkt. Dit is minder het geval dan bij grote geografische clusters, omdat de verschillende producten elkaar nodig hebben voor de uitvoering van de brandweezorg. Met dit model worden meer horizontale verbindingen aangegaan en het sluit beter aan bij het Rijnlands denken.

Op grond van deze gedachte is Risicobeheersing als eerste aan de slag gegaan met de uitwerking van dit model. Daarin kwam naar voren dat het uitvoeren van dit product het beste kon gebeuren in thematisch georganiseerde teams. De uniformiteit in opzet en uitvoering van beleid is daarmee het meest gebaat, net als kwaliteit en eenduidigheid van de dienstverlening. Ook versnippering van kennis wordt tegengegaan, terwijl specialismen voor de gehele regio benut kunnen worden.

3.3 Thematische inrichting

De conclusie van Risicobeheersing, organiseren op thema's, inspireerde ook incidentbestrijding en operationele voorbereiding. Zij onderzochten ook de mogelijkheden van een thematische inrichting voor die producten, wat positief uitviel. Als elk product op thema's ingericht kan worden, zo was de vervolgedachte, dan kunnen de thema's zelf in feite bepalend worden voor de organisatie-inrichting en kunnen ook de productkolommen losgelaten worden. Afwegingen bij dit model van thematische inrichting:

- Elk thema werkt voor de regio als geheel. Eenheid en uniformiteit zijn daarbij het meest gebaat. Door wel lokaal te blijven uitvoeren, blijft de verbinding met de lokale omgeving en de samenwerking tussen de producten bestaan. Posten en dus de vrijwilligers blijven vanzelfsprekend wel lokaal gebonden.
- Een groter aantal thema's zorgt ervoor dat de eenheden niet te groot worden, wat de kans op verkoking verkleint en de noodzaak tot samenwerking vergroot. Elk thema gaat immers maar over een deel van de inhoud en heeft de andere nodig om het eigen product te realiseren.
- De hiërarchische indeling volgens een 'hark' is in dit model niet aan de orde, omdat de horizontale verbindingen voorop komen te staan: er wordt een netwerkorganisatie gevormd. Dit sluit optimaal aan bij het Rijnlands denken en de gewenste cultuur en manier van werken.

Thema's regionaal organiseren, lokaal uitvoeren.

Dit denkproces heeft de hoofdlijnen voor de inrichting van de brandweerorganisatie opgeleverd. In paragraaf 4 wordt dit verder toegelicht.

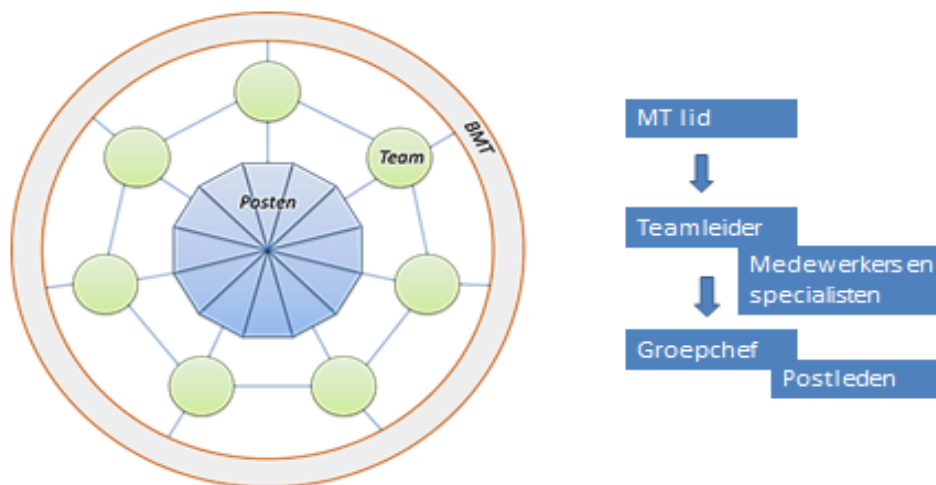
4. Hoofdpijnen van de thematische inrichting

De contouren van een nieuwe brandweerorganisatie betekenen in feite een netwerkorganisatie, waarin rekening is gehouden met behoeften en wensen van zowel de organisatie als haar medewerkers. De hoofdpijnen moeten vanzelfsprekend nog uitgewerkt worden in een meer gedetailleerd ontwerp. In die fase zal er ook nog ruimte zijn om aanpassingen te doen, als voortschrijdend inzicht laat zien dat eerder gemaakte keuzen niet helemaal passend zijn. Leidend in dit proces zijn de producten Risicobeheersing en Incidentbestrijding, ondersteund door de producten Operationele voorbereiding en Beleid, advies en ondersteuning. Streven is om te krimpen in het aantal managers en teamleiders.

4.1 De posten

Het hart van de brandweer wordt gevormd door de operationele posten van waaruit de repressieve taak van de brandweer wordt verzorgd. Deze posten zijn geografisch bepaald op basis van het dekkingsplan en zijn een vast gegeven. Posten en vrijwilligers blijven lokaal gebonden; de structuur doet daar geen afbreuk aan.

De organisatie van de brandweer wordt op basis van de posten opgebouwd. Een post bestaat uit één of meer groepschefs (ook nog bekend onder de 'oude' benaming postcommandant), bevelvoerders en manschappen. De rol van de groepschef als leidinggevende en het beleggen van diverse coördinerende taken binnen de post, wordt nog verder uitgewerkt. Bij het aansturen van de posten is de gedachte dat zelfsturing een logische rol speelt, wanneer vertrouwen en verantwoordelijkheid de norm zijn en de context leidend is. De teamleiders van een thema krijgen een aantal posten onder hun hoede, met als taak het coachen van groepschefs. Deze coaching vindt plaats uitgaande van een hiërarchische verhouding tussen de teamleider en de groepschef.



**Netwerkstructuur met
verantwoordingslijnen**

4.2 Teams per thema

Naast de posten worden teams ingericht, op grond van een thema. Deze thema's komen voort uit de huidige primaire producten Risicobeheersing en Incidentbestrijding en de ondersteunende producten Operationele voorbereiding en Beleid, advies en ondersteuning. De volgende negen thema's vormen de basis voor de verdere uitwerking:

1. Brandveilig leven (risicobeheersing, voorlichting en dergelijke)
2. Omgevingsveiligheid (advisering BRZO, vuurwerk, externe veiligheid e.d.)
3. Veilig bouwen (advisering bouwvergunningen en dergelijke)
4. Toezicht (inspecties en controles risicobeheersing)
5. Materieel (beheer en onderhoud materieel)
6. Vakbekwaamheid (vakbekwaam worden en blijven, kennisregie)
7. Operationele Dienst, dat Operationele informatievoorziening (onder andere planvorming), repressie (ontwikkeling, (visie) op vrijwilligheid), 24-uursdienst omvat.
8. Beleid, advies en ondersteuning
9. Kennis, Informatie en Innovatie (informatie en analyse zoals brandrisicoprofiel, dekkingsplan).

Thema's 1 tot en met 4 zijn producten en processen van risicobeheersing; 5, 6 en 7 omvatten samen de randvoorwaarden voor de repressieve inzet en de 24-uursberoepsdienst; Thema's 8 en 9 ondersteunen management en organisatie als geheel.

De teams zijn niet geclusterd in de producten Incidentbestrijding, Risicobeheersing, Operationele voorbereiding en Beleidsadvies en ondersteuning, maar hebben een sterke onderlinge relatie en zijn één geheel. Hiermee wordt de integraliteit benadrukt en wordt verzuiling binnen de producten tegengegaan. Hoewel thematisch van oorsprong, zijn binnen de thema's geografische keuzes mogelijk voor de operationele uitvoering. Een voorbeeld daarvan zijn de servicecentra die binnen de uitwerking van het team Materieel zijn voorzien. Een team bestaat uit één of meerdere teamleiders, specialisten en medewerkers.

4.3 Teamleiders

Het ontbreken van een sector of afdeling per product, betekent ook dat het collectief van teamleiders gezamenlijk verantwoordelijk is voor het functioneren van de teams. Vanuit die gedachte kent de brandweer alleen de functie teamleider en wordt er geen onderscheid gemaakt tussen teamleiders op productniveau. Voor een goede afstemming en vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid vormen zij één teamleidersoverleg. Teamleiders hebben naast een inhoudelijk thema één of meerdere aanvullende taken. Met als uitgangspunt dat er een hiërarchische relatie bestaat, hebben de teamleiders onder meer als taak het coachen van enkele groepschefs die werkzaam zijn op de posten. Daarnaast hebben de teamleiders het accounthouderschap naar de omgevingsdiensten of projectleiderschap".

Daarbij kan het zijn dat één teamleider meer thema's heeft of dat meerdere teamleiders hetzelfde thema hebben.

4.4 Medewerkers

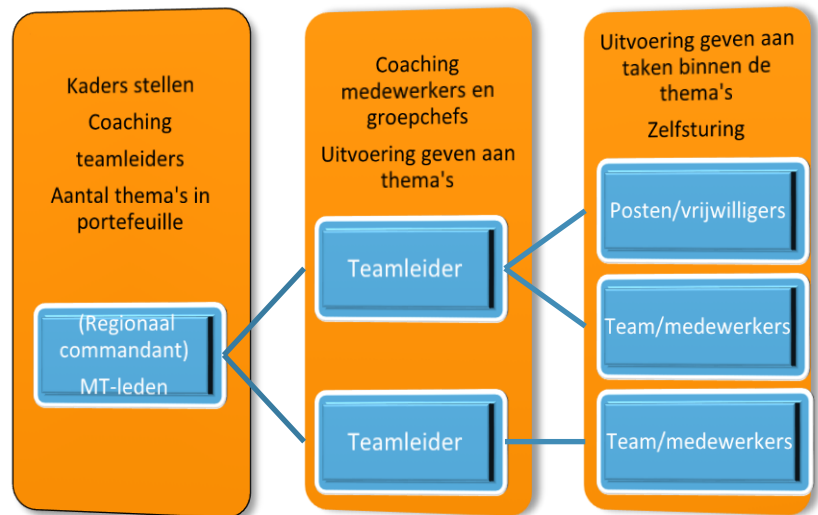
De beroepsmedewerkers gaan onderdeel uitmaken van een van de teams. Daarmee gaan zij zich meer richten op een hoofdtaak. Om te ondervangen dat de focus teveel op één taak komt te liggen, is het de bedoeling dat medewerkers neventaken krijgen, ook op het gebied van andere thema's dan die waartoe zij behoren. Daardoor worden mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit gecreëerd. Ook wordt daardoor een mogelijk effect van verkokering tegengegaan. De medewerkers blijven lokaal verbonden en blijven daar voor een groot deel ook gevestigd. Het inrichten van thematische teams betekent dus niet dat zo'n team centraal op één plek gevestigd wordt of dat teams op één locatie bij elkaar moeten zitten.

Medewerkers blijven decentraal gevestigd. Geen 'torenflat in Nijmegen'.

4.5 Het brandweermanagementteam

Het brandweermanagementteam (BMT) bestaat uit de regionaal commandant en 4 MT-leden. De regionaal commandant is lid van het directieteam van de VRGZ. De MT-leden krijgen enkele thema's in portefeuille (niet per se geclusterd per product) en zijn als BMT collectief verantwoordelijk voor de twee primaire en twee ondersteunende producten en de totale doorontwikkeling van de organisatie. Het BMT stelt samen met de teams en de posten de kaders vast en coacht en faciliteert de teamleiders. Dat betekent niet dat er geen hiërarchie zou bestaan binnen de netwerkorganisatie. Ook hierin zijn vanzelfsprekend hiërarchische

verantwoordelijkheden en doorzettingsmacht verankerd: het MT-lid stuurt de teamleiders; de teamleiders sturen de groepschefs. Met dit gegeven stellen de BMT-leden de kaders vast die samen met de teams en de posten zijn ontwikkeld en coachen en faciliteren zij de teamleiders. Binnen deze kaders hebben de professionals die werkzaam zijn binnen de teams en de posten ruimte om zoveel mogelijk zelfsturend te zijn. Dit laatste is één van de uitgangspunten van de nieuwe organisatie om professionals te ruimte te geven om zich te ontwikkelen. Het BMT fungeert als hoogste escalatieniveau binnen de brandweer. Naast de inhoudelijke thema's richt het BMT zich met name op de collectieve ambitie.



laatste is één van de uitgangspunten van de nieuwe organisatie om professionals te ruimte te geven om zich te ontwikkelen. Het BMT fungeert als hoogste escalatieniveau binnen de brandweer. Naast de inhoudelijke thema's richt het BMT zich met name op de collectieve ambitie.

5. Bestuurlijk aanspreekpunt

In de nieuwe organisatie wordt vanzelfsprekend ook een aanspreekpunt voor de burgemeester georganiseerd. Het huidige aanspreekpunt, de clustercommandant, keert in de nieuwe organisatie niet meer terug als functie.

5.1 Bestuurlijke aandachtspunten

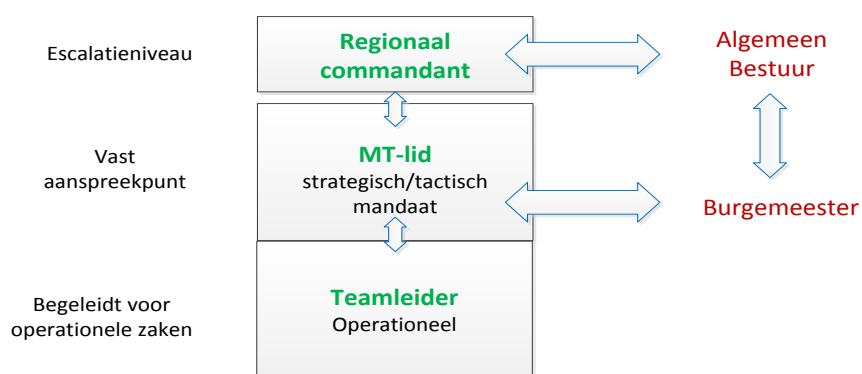
Voor het organiseren van een aanspreekpunt voor de burgemeester heeft het algemeen bestuur tijdens de thema-avond de volgende aandachtspunten meegegeven:

- Eén helder aanspreekpunt. Dat is ook de kern van de rol (herkenbaarheid, eenduidigheid). Het aantal personen dat de rol van aanspreekpunt heeft, moet dus beperkt zijn.
- Behoeft aan én lokale én regionale informatie en aan operationele en meer beleids- en strategische informatie. De behoefte aan die verschillende onderdelen verschilt per burgemeester en daarom moet maatwerk mogelijk zijn.
- Het aanspreekpunt moet bekend zijn met de lokale gemeenschap en de omgeving. De regionale en lokale schaal moeten in dit bilaterale overleg bijeen komen: informatie moet gedeeld worden en er is een haal- en brengplicht van beide kanten. Ook moet het aanspreekpunt als adviseur kunnen optreden, bijvoorbeeld bij voorstellen aan het bestuur. Daarbij is het MT-lid een objectief adviseur die de lokale issues met de regionale kaders kan verbinden.
- Het aanspreekpunt moet een persoon met mandaat zijn.
- De brandweer moet de burgemeester kunnen ondersteunen in het informeren van de gemeenteraad in zijn gemeente. Een mogelijkheid is bijvoorbeeld dat een MT-lid een of tweemaal per jaar contact heeft met de raadscommissies brandweer in de betreffende gemeenten.

Aanspreekpunt moet bekend zijn met de lokale omgeving. Burgemeester heeft behoefte aan én regionale én lokale informatie.

5.2 Voorstel organisatie aanspreekpunt

Op grond van deze aandachtspunten en de mogelijkheden die de nieuwe organisatie-inrichting biedt, wordt een voorstel gedaan om het aanspreekpunt te organiseren. De functies op managementniveau die in aanmerking komen om de bestuurder te informeren in het nieuwe organisatiemodel, zijn BMT-leden en teamleiders. In de nieuwe organisatie is de kennis van de verschillende producten op strategisch, tactisch en operationeel (lokaal) niveau verdeeld over de verschillende leidinggevenden. De MT-leden zijn de personen met mandaat, met wie strategische, tactische en operationele onderwerpen besproken kunnen worden. Door de aard van hun functie hebben de MT-leden echter niet altijd de parate lokale kennis van de operationele zaken per post. Zij worden daarin dan ook ondersteund door de teamleiders die posten onder hun hoede hebben. De teamleiders hebben kennis van de operationele zaken en staan dicht bij de medewerkers op de posten. Op grond hiervan wordt voorgesteld om het aanspreekpunt als volgt te organiseren:



- De burgemeester heeft één MT-lid als vast aanspreekpunt. Het MT-lid is het integraal aanspreekpunt voor een aantal burgemeesters voor alle producten: incidentbestrijding, risicobeheersing en operationele voorbereiding. Op deze manier is horizontale vervanging mogelijk en continuïteit geborgd.
- Het MT-lid heeft mandaat en is aanspreekpunt op strategisch, tactisch en operationeel gebied. Via de teamleiders is hij immers verbonden aan een aantal posten en daardoor ook het hoogste escalatieniveau voor die posten.
- Het MT-lid krijgt ondersteuning van de teamleider die de posten binnen de gemeente van de betreffende burgemeester onder zijn hoede heeft. Ook via die weg wordt de burgemeester van lokale informatie voorzien en wordt het regionaal beleid vertaald in de lokale situatie. Het MT-lid komt overigens niet alleen informatie brengen, maar ook informatie halen. Op die manier kunnen regionale en lokale issues aan de orde komen en kan het bilaterale overleg opmaat zijn naar de schaal van de regio. In deze context is het goed te beseffen, dat wettelijk gezien de bestuurder alleen verantwoording hoeft af te leggen naar de raad over de veiligheid en de brandweezorg en niet over de manier waarop die bewerkstelligd wordt. Dat is een verantwoordelijkheid van het management van VRGZ. De verantwoordelijkheid voor vrijwilligers ligt dus vooral bij de VRGZ en minder bij de bestuurder.
- Maatwerk: op grond van eigen behoefte aan operationele- of beleidsinformatie kan agenda-afhankelijk gekozen worden voor het MT-lid en teamleider samen of afzonderlijk.
- In de hiervoor geschetste context is het MT-lid in de nieuwe brandweerorganisatie de nieuwe commandant voor de burgemeester.
-

5.3 Informatielijn in 'warme fase'

De nieuw te vormen organisatie heeft ook gevolgen voor de informatielijn naar de burgemeester tijdens de incidenten waarover de burgemeester geïnformeerd wil worden. Het voorstel is om de informatielijn naar de burgemeester in de 'warme' situatie te organiseren via de dienstdoende leidinggevenden, in de praktijk dus de Officier van Dienst (OvD), de Hoofdofficier van Dienst (HOvD) of de Regionaal Commandant van Dienst (RCvD). Het zijn de meest aangewezen personen om de burgemeester tijdens de 'warme' fase van een incident op de hoogte te houden, omdat de meest actuele informatie dan beschikbaar is, vanuit de eerste hand. Bij de grotere incidenten kan de RCvD na het incident aansluiten bij het overleg van het MT-lid met de burgemeester. Dan kan het incident nabesproken worden of voor begeleiding bij acties die uit het incident voortvloeien. Op die manier grijpt de organisatie van de informatielijnen in de koude en warme fase in elkaar.

6. Proces

Het brandweermanagementteam heeft zich in 2014 de eerste ideeën over een nieuwe inrichting van de brandweerorganisatie gevormd. Deze zijn met de teamleiders Risicobeheersing en Incidentbestrijding besproken en gedeeld met alle medewerkers van de brandweer. De medezeggenschap (Onderdeelcommissie Brandweer) is nauw betrokken bij dit proces, door aanwezigheid bij een aantal overleggen en vaste betrokkenheid in een aantal projectgroepen. BMT-leden en teamleiders zijn aan de slag gegaan met de uitwerking van de hoofdgedachte. Daarin zijn ook de uitgangspunten en aandachtspunten opgenomen die het algemeen bestuur heeft meegegeven tijdens de thema-avond over de doorontwikkeling van de brandweer. Dit heeft geleid tot de hoofdlijn van de organisatie-inrichting, zoals hier nu gepresenteerd wordt. De OC B stelt zich in principe positief op ten opzichte van deze organisatieverandering, maar formeel advies wordt pas gegeven, als de basis verder uitgewerkt is en personele en organisatorische gevolgen concreet beschreven zijn.

Sinds de wettelijke verplichte regionalisering van de brandweer zijn diverse brandweerregio's afgestapt van het hebben van clustercommandanten. Enkele regio's zijn, met Gelderland-Zuid als koploper, bezig met volgende stappen als themagericht en Rijnlands werken.

In 2015 zal de eerste stap zijn het invullen van de managementfuncties (MT-leden en teamleiders). De aangestelde MT-leden en teamleiders kunnen vervolgens de organisatie-inrichting verder uitwerken en implementeren, waarbij de plaatsing van de medewerkers de tweede stap is. De medezeggenschap wordt gedurende het gehele traject nauw betrokken. Het voornemen is om na de zomervakantie het algemeen bestuur te informeren over de voortgang van de voorgestelde organisatieverandering.