

Agendapunt 3
Onderwerp Wijziging hoofdstructuur VRGZ
Datum 28 juni 2018
Aan Algemeen Bestuur
Van Dagelijks bestuur
Telefoon
E-mailadres sanne.bastings@vrgz.nl

Adviesnota

Beslispunten

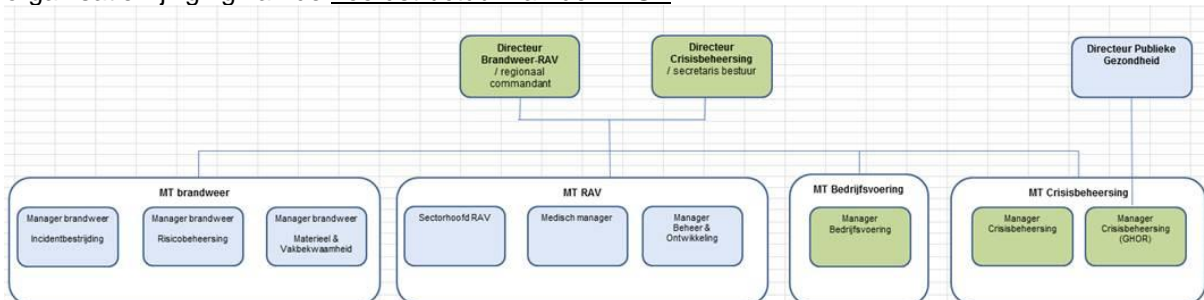
Vaststelling van de wijziging in de hoofdstructuur van de VRGZ zoals beschreven in bijgaande notitie "In Verbinding voor een veilige regio".

Inleiding

Op 14 december 2017 heeft het Algemeen Bestuur (AB) van de VRGZ een voorgenomen besluit genomen over de organisatiewijziging van de VRGZ. De organisatievisie is uitgewerkt in de notitie *Wij in verbinding*. Deze notitie is in het AB van 14 december 2017 vastgesteld, waarin het bestuur akkoord is gegaan met de analyse en het plan van aanpak.

Op basis van het voorgenomen besluit tot organisatiewijziging zijn per 1 januari 2018 vier kwartiermakers (Brandweer/RAV samenwerking, Veiligheidsbureau/GHOR samenwerking, uitbesteding taken, integrale aansturing bedrijfsvoering) benoemd en belast met het uitwerken van onderdelen van het reorganisatiebesluit. De kwartiermakers hebben samen met projectgroepen, waarin zowel medewerkers als leidinggevenden deelnamen, hun onderzoek uitgewerkt. In de kwartieren *Integratie Bedrijfsvoering* en *Samenwerking GHOR/VB* is gewerkt met briefings, inloopspreekuren en sessies waarin zowel medewerkers, leidinggevenden en belanghebbenden konden deelnemen.

De rapporten van de kwartiermakers zijn inmiddels gereed en hebben geleid tot bijgaand voorstel tot organisatiewijziging van de hoofdstructuur van de VRGZ:



Om meer verbinding te krijgen in de sturing van de organisatie is het voorstel op directieniveau twee verantwoordelijkheden te benoemen:

- *Directeur Brandweer en RAV / regionaal commandant* en;
- *Directeur Crisisbeheersing en secretaris bestuur* (De Directeur Publieke Gezondheid blijft binnen de afdeling Crisisbeheersing verantwoordelijk voor de GHOR).

Uitgangspunt is dat de twee directeuren gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de strategische agenda van de VRGZ en afspraken maken over het aansturen van integrale thema's die afkomstig zijn uit die agenda. Onderling spreken zij af wie welk thema oppakt en verantwoordelijk is

om beweging in de gehele organisatie te organiseren. Hierbij kan gedacht worden aan thema's als Kwaliteit en Innovatie, die voor elk onderdeel van de organisatie relevant zijn.

Voor het bestuur, de gemeenten en partners is de directeur Crisisbeheersing het eerste aanspreekpunt; voor de operaties is de Directeur Brandweer/RAV het eerste aanspreekpunt en voor GHOR de DPG. Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden hieraan gekoppeld, zodat zowel voor bestuurders, partners als medewerkers duidelijk is wie waar voor verantwoordelijk en bevoegd is.

Daarnaast is het idee de sectoren GHOR en Veiligheidsbureau samen te voegen tot één afdeling Crisisbeheersing. Nadrukkelijk blijft in deze structuur de DPG verantwoordelijk voor de GHOR. Deze afdeling zal naast de uitvoering van de going concern-taken ook werken met thema's, die door de VRGZ en de partners gezamenlijk worden voorbereid en ontwikkeld.

Laatste wijziging is het voorstel te komen tot één hoofd bedrijfsvoering dat wordt aangestuurd door de directeur crisisbeheersing en als adviseur aanschuift bij het directieoverleg.

Beoogd effect

Zoals ook in december aangegeven willen we toe naar een organisatie, die beter in- en extern samenwerkt, waarin de leiding voorop gaat in samenwerking en voorbeeldgedrag, waarin we opereren als verlengd lokaal bestuur, waarin we bedrijfsvoering integraal benaderen en waar op directieniveau geen discussies meer ontstaan over sturing en verantwoordelijkheden.

Met de aanpassing van de hoofdstructuur brengen we meer gezamenlijke verantwoordelijkheid in op directieniveau, gaan we op management- en medewerkersniveau uit van onze kernwaarden probleemoplossend, vertrouwen en eigenaarschap, zetten we fors in op in- en externe samenwerking en werken we integraal en vanuit één visie.

Dit is geen garantie dat een probleem als in 2017 niet meer kan voorkomen. Maar er is wel een beweging ingezet waarin een betere samenwerking is begonnen, waarin medewerkers weer meer ruimte krijgen en nemen, waarin weer meer humor en plezier aanwezig is. Cruciaal daarbij is dat de vacatures die ontstaan, worden ingevuld door mensen die dit gedachtengoed omarmen, dat er een directie wordt samengesteld die het prima met elkaar kan vinden en op de hiervoor vermelde wijze een organisatie wil aansturen.

Argumenten

De organisatievisie is opgesteld vanuit een netwerkgedachte; het in verbinding zijn zowel intern als extern. Een tweehoofdige directie past daarbij, twee personen die elkaar versterken, met elkaar in verbinding staan en gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen binnen de organisatie en naar buiten. Voorwaarde is wel dat de directie het goed met elkaar kan vinden, elkaar op frequente basis spreekt en zorgt voor een duidelijke taakverdeling. Bij escalatie zijn beide directeuren verantwoordelijk. Maar, de kracht van dit model zit in de afhankelijkheid van en elkaar en daarmee in het voorkomen van escalatie.

Om de bedrijfsvoering intern optimaal af te stemmen op dit model, is samenwerking tussen de ondersteunende diensten (HRM, financiën, facilitair) juist noodzakelijk. Een gezamenlijke manager kan hierop sturen.

Kanttekeningen

Een proces van organisatieverandering gaat geleidelijk. Daarom willen we dit fasegewijs aanpakken. Eerst de hoofdstructuur en op een later moment de structuren van de afdelingen Crisisbeheersing en Bedrijfsvoering (zie hiervoor verder 'uitvoering'). De huidige onzekerheid rondom de aanbesteding van de vergunningen voor ambulancevervoer is bovendien een reden om op dit moment geen grote wijzigingen aan te brengen in samenvoeging van brandweer en RAV.

De wijziging in de hoofdstructuur betekent dat een aantal nieuwe functies ontstaat en tegelijkertijd een aantal huidige functies vervalst. Voor medewerkers op de te vervallen functies geldt dat zij boventallig worden op het moment dat de functie vervalst. Bij boventalligheid geldt de AVRZ en zal conform hoofdstuk 10d een van werk-naar-werk-traject gestart worden.

Een aantal functies ressorteren in de nieuwe situatie niet meer direct onder de directeur maar worden conform de notitie in teams ondergebracht. Betreffende medewerkers zullen hierover worden geïnformeerd.

Financiën

Nee

Ja **Bedrag:** besparing van € 200.000,-

Wijze van dekking: Deze besparing is opgenomen in de begroting van 2019.

Op dit moment is het nog niet mogelijk de precieze financiële consequenties van deze structuurwijziging te schetsen. Wel is duidelijk dat met dit voorstel, één directeursfunctie verdwijnt en tevens wordt de functie van directiesecretaris en bestuurssecretaris samengevoegd tot één. Gezamenlijk levert dit een structurele besparing op van ongeveer €200.000,-.

Met de benoeming van één manager bedrijfsvoering, komen de drie huidige managersfuncties binnen de drie ondersteunende afdelingen te vervallen (hoofd P&O, hoofd facilitaire dienstverlening en hoofd afdeling financiën en control). In een later stadium moet bekeken worden hoe de inrichting van de afdeling bedrijfsvoering vormgegeven moet worden om de sturing van de afdeling goed te organiseren. Daarnaast is een te voorzien financieel risico de mogelijke boventaligheid van een aantal functionarissen. Streven is om dit binnen de huidige begroting op te lossen.

Medezeggenschap

De wijziging van de hoofdstructuur is in een adviesaanvraag voorgelegd aan de OR.

Tevens is de OR aan de voorkant nadrukkelijk betrokken bij de totstandkoming van het advies. Zo zijn ze uitgenodigd om aan te sluiten bij diverse bijeenkomsten van de kwartiermakers.

Uitvoering

Fase I – Inrichten hoofdstructuur

Bovenstaand voorstel richt zich op de eerste fase: wijziging van de hoofdstructuur van de VRGZ.

Fase II – Bemensen hoofdstructuur

De tweede fase betreft het bemensen van de hoofdstructuur en zorgvuldig volgen van trajecten in geval van boventaligheid.

- Opstellen van profielen van de nieuwe functies (als hiermee het functiehuis moet worden aangepast, zal dit worden voorgelegd aan de OR en het Algemeen Bestuur)
- Werven van geschikte personen
- Huidige functies laten vervallen, (indien van toepassing) betreffende medewerkers boventalig verklaren en van-werk-naar-werk-trajecten starten

Werven op kwaliteit

Voor de nieuwe functies is het uitgangspunt dat geworven wordt op basis van kwaliteit. Cruciaal is namelijk dat de nieuwe functies worden ingevuld door mensen die het nieuwe gedachtengoed omarmen, dat er een directie wordt samengesteld die het goed met elkaar kan vinden en met de nieuwe kernwaarden (vertrouwen, probleemoplossend, eigenaarschap) onze organisatie wil aansturen. In het kader van verbinding en meer accent op de VRGZ als het verlengd lokaal bestuur, worden, indien de OR hiermee akkoord gaat, de vacatures intern uitgezet binnen de VRGZ én de deelnemende gemeenten uit Gelderland-Zuid.

Fase III – Doorontwikkelen afdelingen

In de derde fase zal de doorontwikkeling van de verschillende afdelingen plaatsvinden. De samenwerking tussen brandweer en RAV zal verder worden versterkt. De nieuwe manager Bedrijfsvoering krijgt de opdracht de afdeling door te ontwikkelen en de komende twee jaar met voorstellen te komen om meer integraal te gaan werken met een daarbij ondersteunende afdelingsstructuur. Omdat de VRGZ diensten levert aan de GGD, zal ook de GGD hierin nadrukkelijk worden betrokken. In de derde fase zullen ook de managers crisisbeheersing de opdracht krijgen de netwerkorganisatie dusdanig vorm te geven en te zorgen voor een ondersteunende afdelingsstructuur.

In fase drie zien we veel kansen om samen met medewerkers aan de organisatie te bouwen die we willen zijn. Door op basis van de kernwaarden (vertrouwen, eigenaarschap en probleemoplossend) te werken en de verantwoordelijkheden lager te leggen, is de doorontwikkeling bij uitstek iets van de medewerkers zelf. Waarbij de leidinggevenden duidelijke richting en kaders geven, ruimte geven om te proberen en fouten te maken. Allemaal om onze ambitie 2023 te verwezenlijken.