

# Informatienota

---

Datum : 2 juli 2015  
Van : Het college van burgemeester en wethouders  
Bijlagen : 1. Raadsinformatie Inrichtingsmodel - info memo VRGZ  
2. Brief 'Vragen inrichting brandweerorganisatie', met kenmerk VR1076/15/RV  
3. Brief 'Brandweerorganisatie', met kenmerk Z-10254  
Onderwerp : Inrichting brandweer organisatie  
Zaak- / Docnummer : 15-18439/ Intern6354

## **KENNISNEMEN VAN:**

Het nieuwe inrichtingsmodel voor de brandweer.

## **INLEIDING**

Donderdag 11 juni jongstleden heeft het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid (VRGZ) de notitie 'Inrichting organisatie brandweer' vastgesteld. De toekomstvisie komt er kortgezegd op neer dat de brandweer de focus meer gaat verleggen op het voorkomen van brand. Daarnaast blijft repressie uiteraard belangrijk. De repressieve slagkracht zal daarbij worden afgestemd op de risico's die er regionaal en lokaal aanwezig zijn.

Het nieuwe organisatiemodel kenmerkt zich door een zogenaamde netwerkstructuur met hiërarchische verantwoordingslijnen en sturing. In het nieuwe organisatiemodel vormen de kazernes/lokale posten het hart van de brandweerorganisatie.

Bij de organisatie-inrichting is het een belangrijk uitgangspunt dat de burgemeester een vast aanspreekpunt behoudt. Het is een belangrijk uitgangspunt van de nieuwe organisatie om professionals ruimte te geven voor meer eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid, dit in goed evenwicht met duidelijke en werkbare afspraken.

De VRGZ heeft bijgevoegde informatie memo opgesteld om u te informeren. Daarnaast heeft de VRGZ middels bijgevoegde brief antwoord gegeven op de door de burgemeester gestelde vragen van 20 april jl., deze brief is eveneens toegevoegd.

## **KERNBOODSCHAP**

Donderdag 11 juni jongstleden heeft het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid (VRGZ) de notitie 'Inrichting organisatie brandweer' vastgesteld. Deze notitie beschrijft een nieuw organisatiemodel voor de brandweer in de regio. Middels deze nota wordt u geïnformeerd over het 'waarom' van een nieuw inrichtingsmodel voor de brandweer, de inhoud van dit model en de vervolgstappen.

De inrichting van brandweer organisatie verandert. De brandweerpost blijft het hart van de organisatie.

## **CONSEQUENTIES**

De voorgenomen structuur wijziging gebeurt met bestaande mensen en middelen. De structuur wijziging heeft dus geen financiële (incidentele) consequenties, terwijl met de gekozen opzet wel de bezuinigingstaakstelling ingevuld kan worden.



Neerijnen

# Informatienota

---

## **COMMUNICATIE**

Voor een toelichting op de communicatie wordt verwezen naar de bijlage.

## **VERVOLG**

Voor een toelichting op het vervolg wordt verwezen naar de bijlage.

Bijlage 1

## Informatiememo



Geachte heer/mevrouw,

Donderdag 11 juni jongstleden heeft het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid de notitie 'Inrichting organisatie brandweer' vastgesteld. Deze notitie beschrijft een nieuw organisatiemodel voor de brandweer in de regio. Met dit memo wordt u geïnformeerd over het 'waarom' van een nieuw inrichtingsmodel voor de brandweer, de inhoud van dit model en de vervolgstappen.

### **Waarom een nieuw organisatiemodel?**

De omgeving van de brandweer verandert, door onder andere:

- Verschuiving van de aandacht van de repressieve bestrijding naar risicobeheersing aan de voorkant;
- Bezuinigingstaakstellingen die worden opgelegd aan de veiligheidsregio;
- Toenemende netwerksamenwerking tussen partners belast met fysieke en sociale veiligheid;
- Toenemende aandacht voor zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid van burgers;
- Onderzoeken naar verbetering van brandveiligheid die verder gaan dan alleen het halen van opkomsttijden;
- Regionalisering van de brandweer, waardoor de brandweer onderdeel is geworden van de gemeenschappelijke regeling en de bestuurlijke verantwoordingsstructuur beleidsmatig en financieel is veranderd.

Deze veranderingen noodzaken dat de brandweerorganisatie anders wordt ingericht. In oktober 2013 nam het bestuur een voorgenomen besluit deze visie te omarmen en volgde de consultatie in de gemeenteraden. Vervolgens stelde het algemeen bestuur in juni 2014 de 'Visie op de brandweertzorg Gelderland-Zuid' vast. Deze toekomstvisie komt er kortgezegd op neer dat de brandweer de focus meer gaat verleggen op het voorkomen van brand. Daarnaast blijft repressie uiteraard belangrijk. De repressieve slagkracht zal daarbij worden afgestemd op de risico's die er regionaal en lokaal aanwezig zijn.

### **Hoe wordt de brandweerorganisatie ingericht?**

#### *Clusterindeling wordt losgelaten*

Het nieuwe organisatiemodel kenmerkt zich door een zogenaamde netwerkstructuur met hiërarchische verantwoordingslijnen en sturing. De huidige indeling in acht brandweerclusters (geografische eenheden) wordt hiermee losgelaten.

Dit nieuwe organisatiemodel past beter bij de uitdagingen waarvoor de brandweerorganisatie staat, zoals één uniform kwaliteitsniveau in de gehele regio, één centraal beleid (conform het juridisch kader van de gemeenschappelijke regeling), efficiënter en flexibel werken en het behalen van de bezuinigingstaakstelling. Zo wordt meer als eenheid gewerkt aan het collectieve belang om te zorgen voor een goede brandweertzorg in Gelderland-Zuid.

Dit betekent overigens niet dat alles vanuit 'een torenflat in Nijmegen' wordt geregeld. Beleid wordt op die plekken in de regio gemaakt waar de kennis aanwezig is en wordt vervolgens ontsloten voor de gehele regio.

En uiteraard blijft er ruimte voor lokale keuzen (een landelijk gebied kent immers andere risico's



Neerijnen

# Informatienota

---

dan een stedelijk gebied) en lokaal maatwerk, bijvoorbeeld in de dienstverlening van de brandweer aan de lokale gemeenschap. Ook is er aandacht voor lokale identiteit en cultuur, medewerkers moeten zich verbonden blijven voelen met de brandweerorganisatie.

## *Lokale brandweerposten als stevige basis*

In het nieuwe organisatiemodel vormen de kazernes/lokale posten het hart van de brandweerorganisatie. Hierdoor blijven de vrijwilligers sterk verbonden en betrokken bij de lokale gemeenschap. De postleden/vrijwilligers staan onder leiding van een groepschef.

## *Thematische inrichting/teams*

Naast de posten worden teams ingericht die elk een thema onder hun hoede nemen. Het is de bedoeling dat er negen teams komen:

1. Brandveilig leven (voorlichting en dergelijke)
2. Omgevingsveiligheid (advisering Besluit risico's zware ongevallen (BRZO), vuurwerk, externe veiligheid en dergelijke)
3. Veilig bouwen (advisering bouwvergunningen en dergelijke)
4. Toezicht (inspecties en controles)
5. Materieel (beheer en onderhoud materieel)
6. Vakbekwaamheid (onder andere opleiding, oefening, training)
7. Operationele Dienst (onder andere planvorming en repressie)
8. Beleid, Advies en Ondersteuning
9. Kennis, Informatie en Innovatie

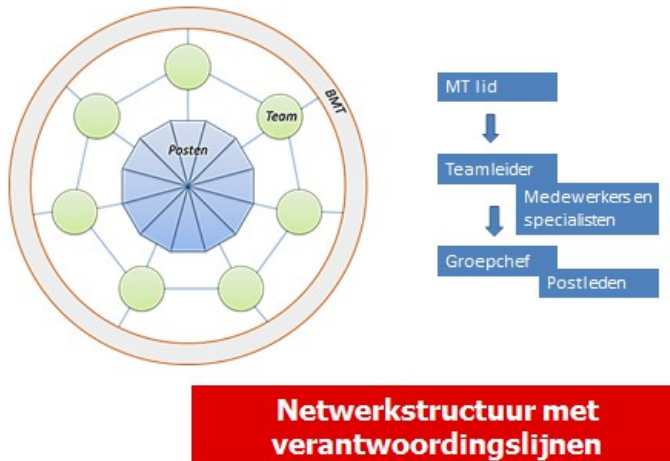
De teams bestaan uit medewerkers en specialisten. Zij blijven lokaal verbonden en blijven voor een groot deel ook lokaal gehuisvest.

De teams, de medewerkers en specialisten, worden aangestuurd door een of meerdere teamleiders. Deze teamleiders krijgen ook een aantal posten/kazernes onder hun hoede, met als taak het leidinggeven aan en coachen van de groepschefs. Deze coaching vindt dus plaats op basis van een hiërarchische verhouding tussen de teamleider en groepschef.

## *Brandweermanagementteam*

Het brandweermanagementteam (BMT) bestaat uit de regionaal commandant en vier BMT-leden. Elk BMT-lid krijgt enkele thema's in portefeuille. Het BMT-lid stuurt de betreffende teamleiders aan. Elk BMT-lid is zo ook eindverantwoordelijk voor een aantal posten die binnen een gemeente vallen.

# Informatienota



## *Aanspreekpunt voor burgemeester en ambtelijke organisatie*

Bij de organisatie-inrichting is het een belangrijk uitgangspunt dat de burgemeester een vast aanspreekpunt behoudt. Nu is dat de clustercommandant. In de nieuwe organisatievorm heeft elke burgemeester één vast BMT-lid als aanspreekpunt met mandaat, kennis van beleid en lokale kennis; het BMT-lid heeft immers de eindverantwoordelijkheid over een aantal posten (die binnen een gemeente vallen). Dit BMT-lid wordt daarmee de nieuwe commandant voor de burgemeester.

Ook voor de ambtelijke organisaties van de gemeenten wordt gezorgd voor vaste aanspreekpunten binnen de brandweer. Zo zullen er binnen de thema's vaste contactpersonen worden aangewezen voor de gemeentelijke medewerkers die op vakinhoudelijk gebied directe werkrelaties hebben met de brandweer (denk bijvoorbeeld aan advisering vergunningen en dergelijke).

## *Meer eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid*

De BMT-leden stellen de kaders vast die samen met de teams en de posten zijn ontwikkeld. Binnen deze kaders hebben de beroepsmedewerkers en de vrijwilligers, die werkzaam zijn binnen de teams en de posten, ruimte om hun werk in te richten en uit te voeren. Het is een belangrijk uitgangspunt van de nieuwe organisatie om professionals ruimte te geven voor meer eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid, dit in goed evenwicht met duidelijke en werkbare afspraken.

## **Hoe nu verder?**

Nu de notitie 'Inrichting organisatie brandweer' door het algemeen bestuur is vastgesteld, worden eerst de managementfuncties (BMT-leden en teamleiders) ingevuld. De aangestelde BMT-leden en teamleiders hebben vervolgens de opdracht om de organisatie-inrichting verder uit te werken en in te voeren. Deze manier van inrichten en samenwerken vraagt om tijd. De organisatie is morgen niet ineens anders. In stapjes en in goede samenspraak zal de organisatie gaan groeien naar deze nieuwe manier van werken. Uiteraard worden de medezeggenschap en de medewerkers (beroeps en vrijwilligers) nadrukkelijk bij dit vervoltraject betrokken.