

Bijlage 14

Fijnstructuur VRZL

Fijnstructuur

Versie: 14 juli 2022



**Veiligheidsregio
Zuid-Limburg**

Samen veilig.

Inhoudsopgave

1. Leeswijzer	3
2. Sturing van de organisatie	4
2.1 Organisatie-inrichting Veiligheidsregio Zuid-Limburg	4
3. Leiding van de organisatie	5
3.1 De Directeur/Commandant Brandweer	5
3.2 De Manager Crisisbeheersing & Rampenbestrijding / Bedrijfsvoering	5
3.3 De werking; de directie	6
4. Programma Brandweezorg	7
4.1 Inrichting en leiding Programma Brandweezorg	7
4.2 Risicobeheersing	7
4.3 Incidentbestrijding	10
4.4 Vakbekwaamheid	13
4.5 Meldkamer	15
4.6 Kaderstelling	15
5. Programma Crisisbeheersing & Rampenbestrijding	17
5.1 Taken	17
5.2 Werking	18
5.3 Aansturing	19
5.4 Euregionaal Programma EMRIC	19
6. Bedrijfsvoering	20
6.1 Team Bestuurs- en Directieondersteuning	21
6.2 Personeel & Organisatieontwikkeling (P&O)	23
6.3 Financiën & Inkoop (F&I)	24
6.4 Informatie, Automatisering & Facilitair (IA&F)	25
6.5 Participatiebanen	26
7. Medezeggenschap	27
7.1 Georganiseerd Overleg (GO)	27
7.2 De Ondernemingsraad	27

1. Leeswijzer

Het document “Fijnstructuur” is een nadere uitwerking van de hoofdstructuur van de organisatie zoals die is vastgelegd in het Sturings- en Managementconcept (SMC) van de Veiligheidsregio Zuid-Limburg (VRZL). SMC en Fijnstructuur zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. SMC beschrijft de hoofdlijnen van de organisatie-inrichting, de Fijnstructuur gaat nader in op de samenhang en de inrichting.

De Fijnstructuur is een dynamisch document dat periodiek, in ieder geval als gevolg van een nieuwe beleidsplanperiode, tegen het licht wordt gehouden en dan geactualiseerd wordt. In de uitwerking van de Fijnstructuur komen de programma’s en de onderliggende processen uitgebreid aan bod. Dat is tevens de structuur van de notitie. Per hoofdstuk is de basisindeling steeds dezelfde: inleiding, taken, werking en inrichting. Taken zijn daarbij niet limitatief opgesomd maar dienen als voorbeeld. De formatie per programma is terug te vinden in het formatieoverzicht en vormt geen onderdeel van de fijnstructuur.

De corebusiness van de Veiligheidsregio is het operationeel optreden. Daar waar mogelijk worden “koude” functies gecombineerd met een “warme” component, ook in kantoorfuncties of bij de ondersteunende teams. Een uitgangspunt daarbij is dat ook de bezetting van warme functies aan kwaliteitseisen moet voldoen, respectievelijk dat de koude organisatie daartoe voldoende bezetting moet kunnen leveren.

Niet alles is in een vaste formatie gevat. Soms is een dusdanig specialistische kennis noodzakelijk voor een specifiek dossier dat inhuur daarvoor een verstandigere keuze is dan deze formatie vast in de organisatie beschikbaar hebben. Ondersteuning als voorbeeld, waar de wettelijke ontwikkelingen binnen risicobeheersing soms om juridisch advies vragen is van een andere orde als juridische ondersteuning aangaande personele aangelegenheden. Binnen de organisatie is er ruimte beschikbaar om deze specifieke kennis in te huren.

Voor de leesbaarheid heeft de projectgroep gekozen voor de formulering “hij”. Daar kan evengoed sprake zijn van “zij”.

2. Sturing van de organisatie

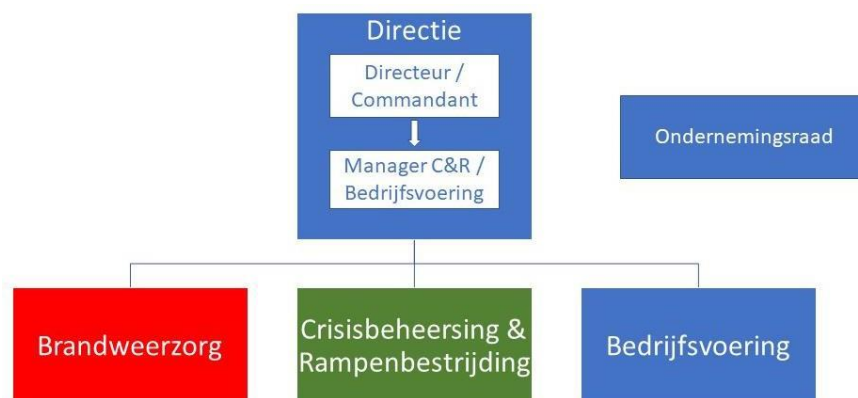
In het eerdergenoemde SMC zijn aanleiding, kaders en uitgangspunten rondom de inrichting van de organisatie benoemd. Die hoeven hier niet herhaald te worden. Als basis voor de uitwerking in de fijnstructuur wordt gerefereerd aan het basis-inrichtingsmodel zoals dat in het SMC verwoord is.

Het gedachtegoed achter de inrichting van de fijnstructuur is als volgt: We gaan uit van een directie, een drietal programma's en per programma een indeling op basis van processen. Op basis van deze processen kan werking van de onderdelen en hun samenhang inzichtelijk beschreven worden. Om deze reden is bij elk programma een paragraaf "werking" opgenomen. De uitwerking heeft plaatsgevonden op het niveau van de inrichting en de beoogde werking. Het staat de hoofden van programma's en de teamleiders vrij om binnen die kaders eigen accenten aan te brengen.

2.1 Organisatie-inrichting Veiligheidsregio Zuid-Limburg

In de basis kent de organisatie Veiligheidsregio Zuid-Limburg (VRZL) drie organisatorische programma's. Het betreft

1. Brandweertzorg;
2. Crisisbeheersing & Rampenbestrijding (C&R);
3. Bedrijfsvoering (BV).



3. Leiding van de organisatie

De organisatie wordt geleid door de directeur/ commandant Brandweer. Afstemming en overleg vindt plaats in de directie. In dit hoofdstuk wordt de leiding van de organisatie verder beschreven.

3.1 De directeur/ commandant Brandweer

De directeur/ commandant Brandweer is ambtelijk eindverantwoordelijk voor de organisatie VRZL. Hij geeft vanuit deze verantwoordelijkheid direct leiding aan de manager C&R/BV, de controller en aan de leidinggevendenden van het programma Brandweezorg. Dit programma bestaat uit:

- Risicobeheersing (programma Brandweezorg);
- Incidentbestrijding;
- Vakbekwaamheid;
- Kaderstelling;
- Meldkamer.

De directeur/ commandant Brandweer is verantwoordelijk voor de ondersteunende taken richting bestuur en organisatie en fungeert als ambtelijk secretaris voor het bestuur. Hij is tevens WOR-bestuurder. De Directeur/ Commandant Brandweer geeft ook invulling aan de boegbeeldfunctie van VRZL richting burgers, bedrijven en gemeenten en is daartoe extern gericht.

3.2 De manager Crisisbeheersing & Rampenbestrijding/ Bedrijfsvoering

De taken op het gebied van crisisbeheersing en rampenbestrijding (C&R) worden aangestuurd door de manager C&R/ BV. Binnen C&R wordt gewerkt met de volgende processen waarvoor de manager C&R/BV verantwoordelijk is:

- Bevolkingszorg en multidisciplinaire advisering bij evenementen;
- Multidisciplinaire risicobeheersing;
- Multidisciplinair Informatiemanagement (IM);
- Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen (MOTO);
- Multidisciplinaire Operationele Voorbereiding (MOV);
- Monodisciplinaire Operationele Informatie Voorziening (OIV);
- Risico- en Crisiscommunicatie;
- Kwaliteitszorgsysteem en evaluaties.

Daarnaast stuurt de manager C&R/ BV de bedrijfsvoering aan. Het betreft de volgende teams:

- Financiën & Inkoop;
- Personeel & en Organisatie ontwikkeling;
- Bestuurs- & Directie ondersteuning;
- Informatie, Automatisering & Facilitair.

De manager C&R/ BV is verantwoordelijk voor de uitvoering van de taken op het gebied van C&R/ BV binnen de kaders die het algemeen bestuur (AB) daartoe meegegeven heeft. De manager C&R/ BV is tevens de linking-pin van de veiligheidsregio naar het euregionale programmabureau EMRIC. De manager C&R/ BV treedt op als plaatsvervangend directeur.

3.3 De werking; de directie

De directeur/ commandant Brandweer en de manager C&R/ BV vormen samen de directie en geven gezamenlijk sturing aan de organisatie als geheel waarbij de directeur/ commandant Brandweer ambtelijk eindverantwoordelijk is. Zij worden ondersteund door de controller, de bestuursadviseur (die extern verbindt) en de directieadviseur (die intern zaken organiseert).

In het directieoverleg (DO) vindt afstemming plaats over werking van de organisatie en de bestuurlijke en financiële kaders waarbinnen dat plaatsvindt. De directeur/ commandant Brandweer als ambtelijk eindverantwoordelijke neemt de besluiten.

Het DO kan (beleids)programma's en projecten toewijzen aan de afzonderlijke DO-leden, waar het gaat om een gecoördineerde aanpak en integrale besluitvorming omtrent complexe, zwaarwegende opdrachten. Het uitgangspunt is dat elk van de DO-leden de besluiten (uit)draagt en zich daarvoor verantwoordelijk weet.

4. Programma Brandweezorg

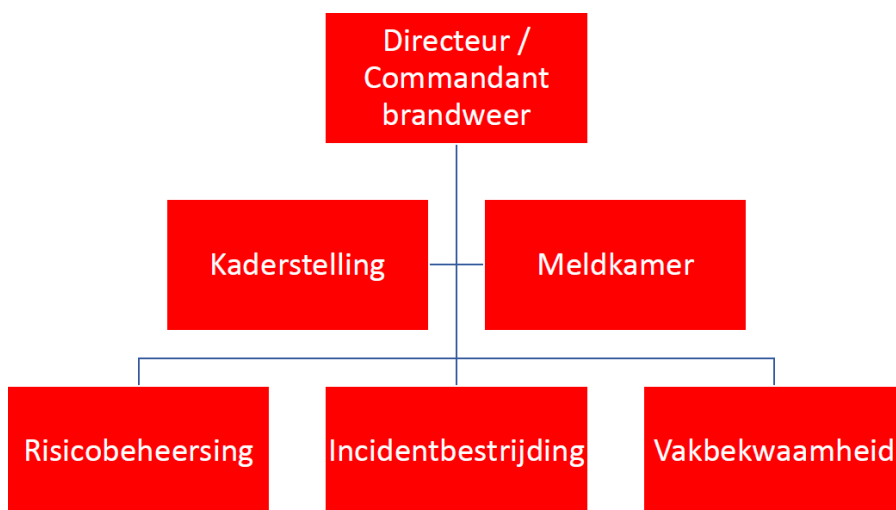
In dit deel van de fijnstructuur wordt het programma Brandweezorg nader beschreven.

4.1 Inrichting en leiding programma Brandweezorg

Het programma brandweezorg wordt aangestuurd door de Commandant Brandweer en bestaat uit de volgende teams:

- Risicobeheersing (programma Brandweezorg);
- Incidentbestrijding;
- Vakbekwaamheid;
- Kaderstelling;
- Meldkamer.

In onderstaand figuur is dat weergegeven, de onderscheiden teams worden in de volgende paragrafen beschreven.



4.2 Risicobeheersing

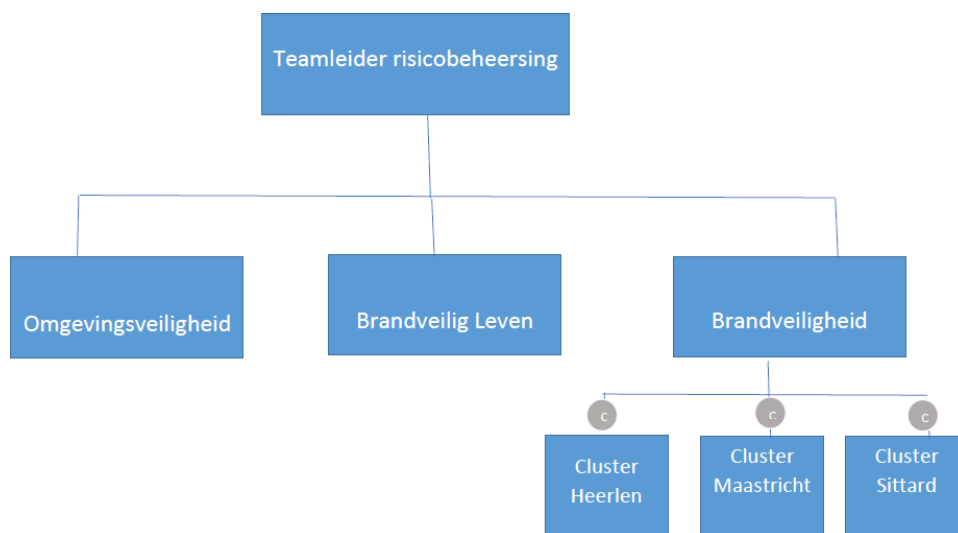
Het team Risicobeheersing is een professionele samenwerkingspartner voor het leveren van een constructieve bijdrage aan de verdere realisatie van een veilige fysieke leefomgeving.

Het beschermen van burgers tegen risico's van branden, rampen en crises en het zorgdragen voor een veilige hulpverlening doet het team Risicobeheersing vanuit verbinden én vertrouwen met vakmanschap én passie en door intensief samenwerken zowel met professionals binnen onze Veiligheidsregio Zuid-Limburg als met burgers en onze partners/ klanten uit het private en publieke domein.

Het team Risicobeheersing is gericht op drie taakvelden, te weten:

1. Omgevingsveiligheid
2. Brandveilig Leven
3. Brandveiligheid

De medewerkers Risicobeheersing blijven daar waar mogelijk een rol vervullen in de incidentbestrijding omdat deze taak van toegevoegde waarde is voor het werkpakket binnen Risicobeheersing. De interactie tussen Risicobeheersing én Incidentbestrijding is van belang voor de totale uitvoering van taken binnen Brandweezorg.



C = Coördinator met operationeel leidinggevende taak in combinatie met functie specialist.

4.2.1 Werking Risicobeheersing

Onderstaand wordt de werking van de diverse onderdelen van risicobeheersing beschreven.

4.2.2 Onderdeel Omgevingsveiligheid

Omgevingsveiligheid houdt zich bezig met het analyseren en beoordelen van omgevingsveiligheid op de taakgebieden ruimtelijke veiligheid en industriële veiligheid. Daarnaast adviseert het team over maatregelen om deze risico's te beheersen en ontwikkelt beleid op het gebied van omgevingsveiligheid. Het team heeft een nauwe samenwerking met diverse onderdelen van Brandweezorg en C&R. En extern met gemeenten, provincie, RUD, GGD, Arbeidsinspectie en ondernemingen.

Taken Omgevingsveiligheid

Omgevingsveiligheid is verder onderverdeeld in 'Ruimtelijke veiligheid' en 'Industriële veiligheid'. De taken van omgevingsveiligheid zijn:

Kerntaken taakgebied Ruimtelijke Veiligheid:

- Proactief adviseren, participeren in de totstandkoming van de planfiguren van de omgevingswet (omgevingsvisie, omgevingsplan en omgevingsvergunning).
- Stimuleren van omgevingsbewustzijn.
- In kaart brengen van ruimtelijke veiligheid (Brandweerrisicoprofiel afgeleid o.a. van het provinciaal risicoprofiel).
- Beleidsvoorstellen opstellen op het gebied van ruimtelijke veiligheid.
- Beoordelen van de bestrijdbaarheid van scenario's en het benoemen van restrisico's.
- Borgen van de risico-informatiecyclus in de veiligheidsketen.

Kerntaken taakgebied Industriële Veiligheid:

- Toezicht en handhaving Brzo-bedrijven (Besluit risico's zware ongevallen).
- Onderzoek incidenten bij Brzo-bedrijven.
- Beoordeling Veiligheidsrapporten.
- Aanwijzen en toezicht bedrijfsbrandweer.
- Advisering omgevingsvergunning milieubelastende activiteit.

4.2.3 Onderdeel Brandveilig Leven

Een brandveilige samenleving is een taak van ons allemaal. Dat kunnen wij als brandweer niet alleen. Daarbij hebben we de hulp van burgers, instellingen en bedrijven nodig. Samen kunnen we mensen bewuster maken van de risico's op brand en ze helpen bij het brandveiliger maken van hun leefomgeving. Dit noemen we 'Brandveilig Ondernemen' en 'Brandveilig Leven'. Brandveilig Leven (BVL) zet in op bewustwording, een verhoogd kennisniveau ten aanzien van brand en fysieke veiligheid en op gedragsverandering. Brandveilig Leven heeft zowel binnen de veiligheidsregio als extern een sterk netwerk om de genoemde taken te kunnen uitvoeren. Via deze netwerken zal de komende jaren een verruiming gaan plaatsvinden naar Veilig Leven.

Voor het taakveld Brandveilig Leven is capaciteit beschikbaar in de vorm van een specialist Brandveilig Leven en wordt vormgegeven door (niet)-repressieve vrijwilligers en beroepsmedewerkers die invulling geven aan de doelstellingen. Voor de inzet van deze medewerkers zijn middelen beschikbaar waaruit ook administratieve ondersteuning c.q. capaciteit voor planning geborgd wordt.

Taken Brandveilig Leven

De taken van Brandveilig Leven zijn:

- Verhogen veiligheidsbewustzijn doelgroepen door middel van voorlichtingsactiviteiten Brandveilig Leven en met inzet van communicatiemiddelen (bijv. video's op social media).
- Analysebenadering risico- en kansgroepen (jong geleerd).
- Bevorderen van Brandveilig Leven via beïnvloeders.
- Bevorderen van een brandveilige omgeving via het stimuleren van innovaties.
- Investeren in kwaliteit en kennis van eigen personeel; Brandveilig Leven is een vak.
- Brandonderzoek; voorlichting na brand.
- Netwerk regie en kennis op het gebied van BVL versterken.

4.2.4 Onderdeel Brandveiligheid

Risicobeheersing maakt een aantal belangrijke ontwikkelingen door, zoals de inwerkingtreding van de omgevingswet, de wet kwaliteitsborging voor het bouwen en de veranderende rol die de veiligheidsregio in deze krijgt. Daarnaast is er sprake van een inhoudelijke verschuiving van de werkzaamheden van gewone bouw naar complexe gebouwen en infrastructuur (Fire Safety Engineering) enerzijds en naar Brandveilig Leven (burgers en bedrijven) anderzijds. Kleinere bouwwerken en relatief kleine industriële gebouwen (tot max 2.500m²) worden door de brandweer alleen in uitzonderlijke gevallen gezien en beoordeeld omdat dit vaak past binnen de ruimere marges die op basis van het bouwbesluit mogelijk zijn.

Waar in het verleden regelgericht gewerkt werd (toetsen aan wettelijke regel) is het nu meer risicogericht. Van toetser/ handhaver verandert de rol van medewerkers naar adviseur om veiligheidsvraagstukken voor gemeenten op te lossen/ daarover te adviseren. Dit vraagt andere competenties van medewerkers.

Deze ontwikkelingen vragen om sterke centrale sturing met een decentrale uitvoering. Daarnaast vragen deze ontwikkelingen om goede contacten op lokaal niveau. Risicobeheersing wordt aangestuurd door een teamleider. De teamleider wordt voor het onderdeel Brandveiligheid ondersteund door 3 coördinatoren.

Het adviseren over brandveiligheid is een van de hoofdtaken van het team Risicobeheersing. Het onderdeel Brandveiligheid richt zich op het signaleren, analyseren en beoordelen van brandveiligheidsrisico's en het adviseren op inzet van maatregelen om deze risico's te beperken.

Het onderdeel Brandveiligheid werkt in drie geografische gebieden en per gebied is er sprake van één coördinator. Zij stemmen periodiek onderling af en met de teamleider. Deze coördinatoren zijn voor de

Kazernechefs in het gebied het aanspreekpunt. Tevens stemmen ze met de Kazernechefs de lopende zaken af. Door deze afstemming is de link tussen Risicobeheersing en Incidentbestrijding geborgd. Op basis van vraag en aanbod kan in de workload en in de inzet van medewerkers gedifferentieerd worden. De in gezamenlijkheid met de gemeenten op te stellen integrale veiligheidsplannen geven inzicht in de gemeentelijke behoefte. Deze worden vertaald naar activiteitenplannen.

Taken Brandveiligheid

De taken van Brandveiligheid omvatten

- Advisering van gemeenten, provincie en RUD bij (complexe) bouw en infrastructuur.
- Monodisciplinaire advisering rondom evenementen.
- Controle, toezicht en advies handhaving.
- Voorlichting geven over brandveiligheid.

4.2.5 Aansturing team Risicobeheersing

De teamleider Risicobeheersing is verantwoordelijk voor het gehele team Risicobeheersing (RB) en geeft direct leiding aan de drie coördinatoren Brandveiligheid en de medewerkers van het cluster omgevingsveiligheid en indirect aan de overige leden van de drie teams Brandveiligheid. Het team risicobeheersing stelt zelf beleid op en maakt een vertaling van landelijk beleid naar risicobeheersing brandweezorg VRZL. De teamleider is hier verantwoordelijk voor en stemt dit af met de teamleider Kaderstelling.

In de huidige formatie zoals opgenomen in het formatieoverzicht zijn de gevolgen van de implementatie van het nieuwe besluit personeel Veiligheidsregio (denk aan de omgevingswet) niet meegenomen. Indien aan de orde zal hier te zijner tijd een herziening op plaatsvinden.

De coördinatoren geven dagelijks leiding aan de medewerkers en voeren deeltaken uit op het gebied van P management (hanteren personeelsinstrumenten, zorg voor werkverdeling enz.).

4.3 Incidentbestrijding

Het onderdeel Incidentbestrijding omvat de repressieve taakuitvoering. Deze taak wordt ingevuld vanuit kazernes. De kazernes hebben een lokale functie en kunnen een functie vervullen voor de omliggende gemeenten. Een aantal kazernes heeft daarnaast een regionale functie of een functie als servicecentrum. We kennen diverse servicecentra die in paragraaf 4.3.4 verder uitgewerkt worden.

Incidentbestrijding is méér dan alleen een verzameling van kazernes. De kazernes vormen samen één web van voorzieningen in de regio.

4.3.1 Taken

Vanuit de kazerne worden, binnen de regionale kaders, onder meer de onderstaande taken verricht:

- Repressieve taken conform dekkingsplan en materieel spreidingsplan inclusief specialismen en bijdragen aan grootschalig optreden en rampenbestrijding;
- Het werven en behouden van vrijwilligers;
- Dagelijks onderhoud van materieel en huisvesting;
- Indien opgedragen: taken binnen een Servicecentrum;
- Dienstverlening, binnen het regionale beleid;
- Toetsen bereikbaarheidskaarten;
- Oefening en training (ook fysiek/mentaal) van het personeel van de kazerne;
- Bijhouden van de voorgeschreven registraties, zoals bijvoorbeeld voor vakbekwaamheid;
- Onderhouden van contacten met de gemeente(n) in het zorggebied.

4.3.2 Werking

Onderstaand worden de diverse onderdelen van Incidentbestrijding kort omschreven.

Hoofd Incidentbestrijding

Het Hoofd Incidentbestrijding is verantwoordelijk voor Incidentbestrijding. Hij geeft direct leiding aan de kazernechefs en indirect leiding aan de beroepsmedewerkers en de 535 vrijwilligers op de posten. In volume is dat een belangrijk onderdeel van de organisatie dat ook invulling geeft aan een belangrijk deel van de corebusiness van de organisatie. Daarnaast is hij verantwoordelijk voor aangewezen projecten. Hij zorgt, samen met Kaderstelling, voor vertaling van (landelijk) beleid naar de organisatie.

Kazernes

De kazerne is een operationele eenheid. We kennen beroepsbezette kazernes (24/7), dagdienstkazernes en kazernes die alleen bezet worden bij een incident (of bijzondere aanleidingen). Onze medewerkers zijn aangesteld in algemene dienst en kunnen binnen de organisatie worden tewerkgesteld op een andere plek wanneer de dienst daarom vraagt.

Alle kazernes dragen bij aan preparatie en aan risicobeheersing (Brandveilig Leven, signaleren van onveilige situaties, rapporteren over brand). Zoals medewerkers van team Risicobeheersing bijdragen aan Incidentbestrijding is dit ook omgekeerd geborgd (warme functies combineren met koude component). Kazernes die een rol hebben als servicecentrum beschikken over de hiervoor noodzakelijke toerusting (materieel, personeel). De kazerne sluit, binnen het regionale beleid, aan bij de plaatselijke omstandigheden.

Kazernechef (KC)

De contacten met de burgemeester over beleid, algemeen bestuur, dagelijks bestuur, raden en commissies worden onderhouden door de leden van het DO. De contacten met de burgemeester over de dagelijkse bedrijfsvoering en de lokale repressieve taakuitvoering worden onderhouden door de KC. De KC wordt daarbij ondersteund door een adviseur vanuit het team Bestuurs- & Directieondersteuning. Deze is, naast advisering aan de KC's, ook verantwoordelijk voor verslaglegging en opvolging van afspraken

De KC heeft op het product Risicobeheersing een belangrijke rol. Hij is het eerste aanspreekpunt voor gemeenten in zijn verzorgingsgebied zowel voor de Incidentbestrijding als voor Risicobeheersing. Ten aanzien van Risicobeheersing wordt de KC ondersteund door medewerkers Risicobeheersing in afstemming met de verantwoordelijke coördinator voor zijn gebied.

Uitgangspunt is dat elke KC leiding geeft aan vrijwillig personeel, soms in combinatie met leidinggeven aan beroepspersoneel. Een KC kan maximaal worden belast met de leiding over twee vrijwillige kazernes of één beroeps- en één vrijwillige kazerne en eventueel een SIE-kazerne. Hiervoor is gekozen om de belasting van de KC in de avonduren doenlijk te houden en ervoor te zorgen dat de vrijwilligers contact met de KC kunnen hebben.

Naast de leiding over kazernes kan een KC worden belast met taken als:

- Het aansturen van een servicecentrum;
- Bijdragen aan projecten in verschillende rollen;
- Bijdragen aan de ontwikkeling van vakmanschap binnen brandweezorg.

Deze bijkomende taken worden, waar mogelijk, gespreid over de KC's.

De functie KC wordt op 3 niveaus ingevuld te weten KC I, KC II en KC III. De KC III geeft leiding aan 2 vrijwillige kazernes en werkt mee aan projecten. De KC I en de KC II geven leiding aan een combinatie van beroepskazernes en vrijwillige kazernes. Een KC-II leidt in de basis alleen (technische) projecten behorend bij de servicecentra (waarbij wel ook andere teams betrokken kunnen zijn) of eenvoudige (technische) projecten binnen het programma brandweezorg die IB direct raken. Een KC-I krijgt ook projecten toebedeeld die programma-overstijgend kunnen zijn en/of waar een nadrukkelijke bestuurlijke, danwel medezeggenschapscomponent onderdeel van uit kan maken. Daarnaast speelt de omvang van de gemeente een rol bij de indeling van de KC's. Daarmee ontstaat ook een mogelijk carrièreperspectief voor functionarissen.

Ploegchef/ bevelvoerder

Voor Incidentbestrijding kent elke kazerne een aantal bevelvoerders. Een of meer van deze bevelvoerders is tevens ploegchef. De ploegchef vervult in de koude situatie de taak van dagelijks leider op de ploeg en voert de taken van het management uit (hantering personeelsinstrumenten, zorg voor materieel, enz.).

Medewerkers/ manschappen

De incidentbestrijding wordt uitgevoerd door medewerkers/ manschappen. Medewerkers Incidentbestrijding (ook vrijwilligers) kunnen aangewezen worden om bepaalde taken uit te voeren, bijvoorbeeld het regelen van oefeningen. Daarnaast vervullen medewerkers in beroepskazernes een rol in een servicecentrum.

Hybride

Op een aantal plekken werkt VRZL met hybride roosters. Dat is een combinatie van beroepsmedewerkers en vrijwilligers die voor een aantal uren ingeroosterd worden en samen de paraatheid borgen. Dat wordt uitgevoerd in een hybride verhouding van 5:1. Dat biedt voordelen in de bedrijfsvoering en biedt vrijwilligers de gelegenheid om meer repressieve ervaring op te doen. Daarnaast bevordert deze werkvorm de integratie en binding tussen beroepsmedewerkers en vrijwilligers.

Vrijwilligers

Een belangrijk deel van de incidentbestrijding wordt verzorgd door medewerkers met een vrijwilligers-aanstelling. Dat betekent dat deze medewerkers een andere hoofdaanstelling hebben en oproepbaar zijn voor het bestrijden van incidenten. Zij staan 24 uur per dag voor de organisatie paraat en worden opgeroepen wanneer zij nodig zijn. Ook deze medewerkers moeten vakbekwaam gemaakt en gehouden worden en maken een belangrijk deel uit van onze organisatie.

4.3.3 Formatie

Het uitgangspunt voor de opbouw van de formatie van kazernes is regiobreed hetzelfde en gebaseerd op de operationele basissterkte (OBS). De formatie van kazernes kan variëren op grond van:

- Het aantal ploegen resp. het toegewezen materieel;
- De taak in een servicecentrum;
- Het karakter van de post (vrijwillig, beroeps, SIE, combinatie).

De daadwerkelijk formatie is te vinden in het formatieoverzicht.

4.3.4 Servicecentra

Een aantal kazernes levert op aangewezen gebieden service aan alle andere kazernes of aan de VRZL, in de vorm van een servicecentrum. Binnen het concept van de servicecentra zijn aan kazernes specifieke taken toebedeeld.

Van belang is om te melden dat de taken en werkzaamheden van de servicecentra in de afgelopen jaren veel aandacht hebben gevraagd en dat die aandacht nu moet verschuiven naar Opleiden, Oefenen en Vakmanschap. Het borgen van de primaire taak moet de 1e prioriteit van de organisatie zijn.

Het concept van de servicecentra kent een verdeling van taken over verschillende kazernes. Dat is onderstaand weergegeven. In beginsel is het domein dat toegewezen is aan een kazerne passend voor deze kazerne.

De KC treedt op als verantwoordelijke voor het SC-domein dat is toegewezen aan zijn kazerne. Het concept van servicecentra is met name bedoeld om de leegloopuren van medewerkers Incidentbestrijding zinvol te vullen. In onderstaande tabel is weergegeven hoe de taken van het servicecentrum verdeeld zijn over de kazernes.

Kazerne	Servicecentrum
Beek	Multifunctionele Pool (MFP) Opstellen planning en roosters Voeren van administraties/ AG5
Brunssum	Voertuigen groot Containerlijnen
Heerlen	Adembeschermende middelen en persoonlijke beschermingsmiddelen Helmen
Kerkrade	Kleding Verbindingen Slangen watervoerende- en schuimvormende armaturen
Maastricht Noord	Magazijn voor gebruiksgoederen Oefenmiddelen Transport en logistiek
Maastricht Zuid	Adembeschermende middelen en persoonlijke beschermingsmiddelen Duikapparatuur
Middenweg	Voertuigen klein Materialen/bepakkingen

Ten behoeve van ondersteuning van de servicecentra zijn er 2 mobiele servicemedewerkers, 1 in Brunssum en 1 in Sittard-Middenweg. Zij vullen met name werkzaamheden in klein onderhoud in, verhelpen acute storingen op locatie, voeren daarnaast transport en verplaatsende taken uit en ontlasten daarmee de vrijwilligers.

4.4 Vakbekwaamheid

Het team Vakbekwaamheid organiseert de opleiding, training en oefening op repressief gebied, met name voor de brandweer. Zij stellen in samenspraak met Incidentbestrijding voor alle operationele functies een oefenplan op en dragen zorg voor de te ontwikkelen rapportages op dit gebied aan het Hoofd Incidentbestrijding.

VRZL wil doorontwikkelen naar een lerende organisatie. Een lerende organisatie is een organisatie die haar medewerkers in staat stelt de dienstverlening aan te passen aan een voortdurend veranderende omgeving door scholing, ontwikkeling en initiatief te stimuleren. Die voortdurend veranderende omgeving wordt vormgegeven op basis van trendanalyses (o.a. narrow escapes, after action reviews), incidentonderzoek/ ongevalsonderzoek (o.a. leertafels, leerarena) of onderzoeken van de Onderzoeksraad voor Veiligheid dan wel de Inspectie Veiligheid & Justitie, etc.

De belangrijkste schakel in de lerende organisatie is de medewerker die zelf moet beseffen in welke zaken hij vaardig is en in welke zaken niet. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen vakbekwaamheid. De organisatie dient leerlijnen te faciliteren en een eigen meerjarige leerlijn uit te zetten.

VRZL ontwikkelt zich naar een organisatie waarin medewerkers op alle niveaus relevante informatie signaleren, verzamelen en interpreteren. Dit maakt het voor de organisatie mogelijk om slim en effectief te handelen. Door beter te leren van eigen optreden, neemt de kennis en het veiligheidsbewustzijn van de brandweer (individueel en als organisatie) toe en hiermee de veiligheid voor burgers en brandweermensen. Het is belangrijk het lerend vermogen te stimuleren. Vanzelfsprekend kan dit niet alleen vanuit de inspanningen op het gebied van vakmanschap vormgegeven worden en ligt daar een verantwoordelijkheid voor de gehele organisatie.

Er is op multidisciplinair gebied sprake van een stevige samenwerking met het multidisciplinaire opleidings- trainings- en oefendeel (MOTO) van het programma C&R.

Risicoprofielen, regionaal en per kazerne

De voortdurend veranderende omgeving wordt vastgelegd in lokale brandweerrisicoprofielen die gebaseerd zijn op adequate analyses. Deze risicoprofielen vormen de basis voor de taken die Brandweezorg moet uitvoeren en de wijze waarop de organisatie de medewerkers daarop dient voor te bereiden. Per kazerne is dat vastgelegd in een risicomatrix. Deze matrix vormt daarmee ook de basis voor de programma's "vakbekwaam worden" en met name "vakbekwaam blijven".

Centrum voor Vakmanschap (CvV)

De aanpak om de lerende organisatie te stimuleren is meervoudig. Hierbij wordt de aanname gehanteerd dat medewerkers individueel en in groepen beïnvloed moeten worden om in de leerstand te komen. Deze beïnvloeding richt zich op de harde aspecten (strategie/visie, structuren en systemen) en de zachte aspecten (cultuur, vaardigheden en gedrag medewerkers). Het Centrum voor Vakmanschap draagt daaraan bij. In het Centrum voor Vakmanschap wordt daarnaast vanuit verschillende achtergronden en disciplines gekeken naar ontwikkelingen en de wijze waarop deze eventueel in oefenprogramma's en opleidingsprogramma's opgenomen dienen te worden.

Vakbekwaam worden (CvV) en blijven (kazerne)

Het team Vakbekwaamheid verzorgt vakbekwaam worden. Het vakbekwaam blijven is de verantwoordelijkheid van de KC die gebruik kan maken van een oefencoördinator op de post en een aantal oefenleiders. Team Vakbekwaamheid faciliteert daarbij op basis van de gestelde behoefte en organiseert de basis oefeningen voor de 7 beroepsposen.

Beheer CvV/ NIPV-certificering

De organisatie beschikt in Margraten over een CvV om realistisch te oefenen en op te leiden. Dit oefencentrum is gecertificeerd en moet dat ook blijven om die opleidingen te kunnen verzorgen.

4.4.1 Taken

Het team Vakbekwaamheid heeft de volgende taken:

- Het samen met Incidentbestrijding opstellen van een oefenplan per functie;
- Het faciliteren dat nieuwe functionarissen vakbekwaam worden;
- Het faciliteren dat bestaande functionarissen vakbekwaam blijven;
- Het participeren in het multidisciplinaire OTO-programma;
- Het beheren van het regionale opleidings- en oefencentrum (CvV)/ certificering.

4.4.2 Werking

De teamleider is verantwoordelijk voor het team Vakbekwaamheid en geeft leiding aan de leden van het team. De teamleider combineert de inhoudelijke vakbijdrage met de dagelijkse aansturing van het team. Hij stimuleert samenwerking met partners en met de afdeling C&R in het bijzonder. Daarnaast is hij verantwoordelijk voor aangewezen projecten. Hij vertaalt samen met Kaderstelling (landelijk) beleid naar het team.

Hij wordt in de dagelijkse bedrijfsvoering ondersteund door coördinatoren Vakbekwaam Worden, Blijven en Bedrijfsvoering/Planning die de ondersteunende functionarissen aansturen.

4.4.3 Instructeurs en overige ondersteuners

Gebruikelijk voor een ROC is dat het beschikt over een aantal instructeurs en overige ondersteuners die ingezet kunnen worden voor het vakbekwaam worden van medewerkers. Op basis van het aantal beschikbare medewerkers, het natuurlijk verloop en het "indicatieve" onvoorziene verloop kan een basisbehoefte aan instructiecapaciteit voor vakbekwaam berekend worden.

Op basis van programma's, leerdoelen, cyclische oefeningen en aantallen medewerkers beroeps en vrijwillig kan er ook een indicatieve berekening gemaakt worden voor de basis instructiecapaciteit voor vakbekwaam blijven.

In de basiscapaciteit voor instructie voor zowel vakbekwaam worden als blijven moeten de volgende functies geborgd worden:

- Instructeurs Manschappen A-, Bevelvoerder- en overige opleidingen;
- Veiligheidsfunctionarissen t.b.v. warme oefeningen;
- Ondersteuners t.b.v. opleiden en oefenen algemeen;
- Beoordelaars en toezichhouders voor Proeve van bekwaamheid en/of Examens;
- Technische regisseurs voor virtueel oefensysteem;
- Ondersteuners en testleiders Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO).

4.5 Meldkamer

Binnen de gezamenlijke meldkamer kennen we een herkenbaar onderdeel brandweer. De brandweercentralisten verzorgen de melding en alarmering voor operationele brandweerfunctionarissen voor de VRZL en de Veiligheidsregio Limburg-Noord. De teamleider Meldkamer brandweer stuurt dat aan.

De meldkamer werkt daarnaast met Calamiteiten Coördinatoren (CaCo's) en Combi Centralist/ Caco die bij opschaling de eenhoofdige aansturing van de meldkamer verzorgen. De CaCo's worden in recente landelijke stuurdocumenten gezien als verlengstuk van crisisbeheersing en rampenbestrijding. Op basis van deze ontwikkelingen en richting zal onderzocht worden op welke wijze de CaCo-functie binnen meldkamer Limburg beter geborgd en gepositioneerd kan worden. De Caco's worden aangestuurd door de coördinator onder eindverantwoordelijkheid van de teamleider Meldkamer. Het ligt voor de hand dat vanuit het programma C&R daarbij een rol wordt vervuld.

4.5.1 Taken

- Het uitvoeren van de taken van de Meldkamer brandweer (MKB);
- Het vertalen van de operationele voorbereiding in aanwijzingen, procedures en protocollen voor de centralist en de hulpsystemen;
- Het leveren van Calamiteiten Coördinatoren;
- Het leveren van een bijdrage aan opgeschaald informatiemanagement.

4.5.2 Werking

Het team Meldkamer is onderdeel van de Meldkamer Limburg. Het team staat onder leiding van de directeur MKL, maar functioneert inhoudelijk onder aansturing van de directeur/ commandant Brandweer (VRZL en VRLN). De dagelijkse leiding wordt verzorgd door de teamleider Meldkamer. De teamleider is ook verantwoordelijk voor aangewezen projecten. Hij vertaalt, samen met het team Kaderstelling, landelijk beleid naar het team.

De multidisciplinaire aspecten liggen bij de aangestelde CaCo's. De multidisciplinaire aspecten van de meldkamer worden eveneens door de coördinator aangestuurd onder eindverantwoordelijkheid van de teamleider Meldkamer.

4.6 Kaderstelling

Het team Kaderstelling verzorgt de beleidsvoorbereiding en kaderstelling voor het programma Brandweezorg en onderhoudt de verbinding met het programma C&R. In dit team wordt besluitvorming ten behoeve van het directieoverleg voorbereid. Daarnaast maakt dit team een vertaling van landelijk beleid inzake brandweezorg naar het programma, zowel voor de taak incidentbestrijding, vakbekwaamheid als meldkamer. Dat doen zij samen met de betreffende teamleiders. Het team controleert of het binnen de organisatie voorgesteld beleid past binnen de landelijke dan wel regionale kaders (compliance). Projecten binnen het programma brandweezorg maar teamoverstijgend worden binnen Kaderstelling opgepakt en uitgevoerd. Beleidsdossiers worden integraal behandeld (van begin tot eind, dus inclusief implementatie). Voor specifieke taken hebben zij een meer uitvoerende rol (bijvoorbeeld monodisciplinaire evaluaties, Arbo). Binnen Kaderstelling wordt ook (beperkt) capaciteit voorzien om in voorkomende gevallen te ondersteunen, bijvoorbeeld bij uitval van een leidinggevende.

4.6.1 Taken

De taken van het team Kaderstelling zijn:

- Beleidsvoorbereiding en effectieve implementatie van beleid binnen het complete programma brandweezorg;

- Integrale uitvoering van projecten binnen het programma brandweezorg inclusief een effectieve implementatie van projecten;
- Onderhouden van verbinding met programma C&R;
- Monitoren werkprocessen en producten en diensten;
- Het coördineren van de uitvoering van brandonderzoek;
- (Doen) uitvoeren van monodisciplinaire evaluaties en bijdragen aan multidisciplinaire evaluaties;
- Bijdragen aan de noodzakelijke vernieuwingen binnen brandweezorg;
- Behoeftestelling inzake operationele informatievoorziening;
- Uitvoeren Arbo-taken waaronder risico-inventarisaties;
- Kaderstelling is regisseur t.a.v. operationele mono voorbereiding en stelt (samen met de uitvoerende partijen) beleid op:
 1. voor welke objecten, omstandigheden en situaties er planvorming noodzakelijk is ten einde repressief goed te kunnen optreden. Kaderstelling prioriteert de uitvoering van dit beleid in afstemming met de uitvoerende.
 2. welke instructies, procedures en naslagwerken noodzakelijk zijn ten behoeve van het repressief optreden en goede werking. Uitvoering van dit beleid ligt primair bij de afdeling Kaderstelling.

4.6.2 Werking

In het team wordt de inhoudelijke beleidsvoorbereiding voor brandweezorg geconcentreerd, waarbij uiteraard de voeding voor het beleid op de passende plaatsen in de organisatie en daarbuiten wordt gezocht. Bij de uitvoering van de taken benut het team de kennis en ervaring die in de organisatie aanwezig is, zoals bijvoorbeeld bij de KC's, de specialisten van Risicobeheersing of Vakbekwaamheid. Daarnaast bewaakt het team een efficiënte uitvoering van werkzaamheden. Het team begeleidt projecten waaronder de verwerving en bouw van grote voertuigen. Daartoe is naast inhoudelijke kennis ook schrijfcapaciteit noodzakelijk om zaken op een adequate manier vast te leggen. Daarnaast verzorgt het team de monitoring van de werkprocessen, producten en diensten en rapporteert daarover, inclusief de vraag of de producten nog aansluiten op de maatschappelijke vraag. Het team draagt zorg voor inzicht in de prestaties van bijvoorbeeld de servicecentra. Het team maakt zoveel mogelijk gebruik van natuurlijke of reeds bestaande registraties en evaluaties. Het team is verantwoordelijk voor monodisciplinaire evaluaties en onderzoeken van incidenten. Voor multidisciplinaire evaluaties is het programma Crisisbeheersing en Rampenbestrijding verantwoordelijk. Het team draagt bij aan de noodzakelijke vernieuwingen binnen brandweezorg door kennis en kunde uit netwerken te combineren en te vertalen naar efficiëntere werkwijzen voor onze regio.

5. Programma Crisisbeheersing & Rampenbestrijding

Naast het programma brandweertzorg kennen we een programma Crisisbeheersing & Rampenbestrijding (C&R). Dat wordt in dit hoofdstuk van de fijnstructuur beschreven.

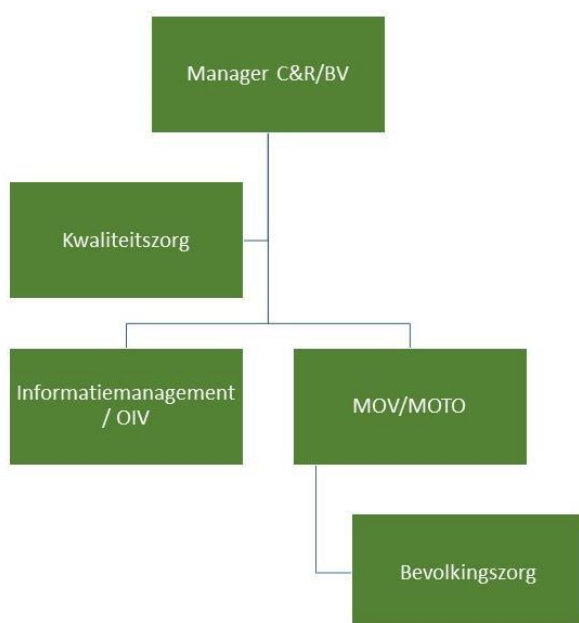
5.1 Taken

Voor de wettelijke taken van de Veiligheidsregio op het gebied van C&R is aansluiting gezocht bij artikel 10 van de Wet veiligheidsregio's (Wvr) die het volgende aangeeft:

- Het inventariseren en adviseren over risico's van rampen en crises;
- Het organiseren van de crisisbeheersing en rampenbestrijding;
- Het inrichten en in stand houden van de informatievoorziening binnen de diensten van de veiligheidsregio's en tussen de bij deze taken betrokken diensten.

In het eerder bestuurlijk vastgestelde document "Inrichtingsplan veiligheidsbureau VRZL" (december 2017) heeft het bestuur dat nader geduid en is gekozen voor de procesmatige benadering. In dat document is C&R verantwoordelijk voor de volgende processen:

- Bevolkingszorg en multidisciplinaire advisering bij evenementen;
- Multidisciplinaire risicobeheersing;
- Multidisciplinair Informatiemanagement (IM);
- Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen (MOTO);
- Multidisciplinaire Operationele Voorbereiding (MOV);
- Monodisciplinaire Operationele Informatie Voorziening (OIV);
- Risico- en Crisiscommunicatie;
- Kwaliteitszorgsysteem en evaluaties.



5.2 Werking

De belangrijkste taak van C&R is zorgdragen voor een adequate voorbereiding op de bestrijding van rampen en crises. Welke risico's zijn van toepassing in VRZL, welke zaken spelen er nu (informatiemanagement), hoe is VRZL daarop voorbereid en zijn de functionarissen voorbereid op de taak die zij moeten vervullen.

De belangrijkste verantwoordelijkheden zijn:

- Het actuele risicobeeld monitoren en voorbereiden en anticiperen op zaken die spelen (informatievoorziening). Een actuele multidisciplinaire informatievoorziening monitort de regio doorlopend en is van onschatbare toegevoegde waarde om bij opkomende dreigingen of risico's proactief te kunnen anticiperen.
- Voorbereiden op "Hoe gaan we dan optreden als dat van ons gevraagd wordt" en "Wat hebben we daarvoor nodig en voorbereid" (planvorming, structuren, improvisatievermogen). Dit omvat nog niet het optreden zelf (warme situatie).
- Prepareren op de risico's die binnen VRZL kunnen optreden? Basis hiervoor is het provinciaal risicoprofiel dat inzicht geeft in de risico's voor VRZL.
- Prepareren op nieuwe dreigingen en ontwikkelingen die in deze tijd minder gebonden zijn aan locaties of systemen maar meer gericht zijn op angst en dreiging.
- Is dat optreden getraind en geoefend en kunnen functionarissen in de hoofdstructuur (en daarbuiten) optreden in de geest van de handelingsperspectieven die ze meegekregen hebben? (MOTO).
- Hoe managen we de communicatie rondom (dreigende) crises zonder extra onrust te veroorzaken?
- Op basis van de evaluatie wet Veiligheidsregio's zijn de onderdelen Bevolkingszorg en Crisiscommunicatie genoemd als aandachtspunt maar deze zijn binnen onze organisatie reeds verankerd.
- Tenslotte: hoe keren we terug naar de afgeschaalde situatie.

Daarbij heeft C&R een nadrukkelijke verbinding met de bestuurders die in voorkomende situaties een functionele rol als opperbevelhebber invullen en daarin gefaciliteerd willen worden. Daartoe werkt C&R nauw samen met onze interne partners en de gemeenten en externe partners om samen invulling te geven aan voorbereidingen en de invulling van de warme taken. C&R coördineert en faciliteert de relevante multidisciplinaire taken voor en namens de gemeenten. Dat betekent dat C&R invulling geeft aan taken die bestuurders direct raken en waar zij verantwoordelijk voor zijn. Het taakveld is volop in ontwikkeling nu de omslag van de meer traditionele rampenbestrijding naar de moderne crisisbeheersing in gang gezet wordt en nieuwe crises vragen om andere sturingsmodellen in de warme situatie.

5.2.1 Risico- en crisiscommunicatie

Risicocommunicatie is een proces dat samen met de gemeenten en de externe partners (waaronder politie, GHOR, waterschappen, Rijkswaterstaat) vormgegeven wordt. Crisiscommunicatie start met de woordvoering bij incidenten en wordt opgeschaald naar behoefte bij grotere incidenten. Aansturing van risico- en crisiscommunicatie vindt plaats door de Coördinator Communicatie, onder eindverantwoordelijkheid van de teamleider BDO.

5.2.2 Operationele Informatievoorziening

Operationeel informatiemanagement moet leiden tot adequate informatie bij de medewerkers die op straat en/ of vanuit operationele teams een incident bestrijden. Informatiemanagement is per definitie een multidisciplinair proces omdat informatie uit veel verschillende bronnen gegenereerd wordt maar ook met veel verschillende partners gedeeld wordt.

Het is van belang om informatiemanagement als één proces binnen de organisatie te beschouwen en daarmee zowel een multidisciplinaire als een monodisciplinaire behoefte in te vullen. Daarom is behoefte aan een centrale sturing op het complete proces informatiemanagement inclusief operationele informatievoorziening. Deze capaciteit wordt geïntegreerd onder één aansturing, in dit geval de manager C&R. Vanuit brandweerzorg zal op dit onderdeel sprake moeten zijn van een adequate behoeftestelling. Dat vraagt onder meer om samenwerking met het team Kaderstelling maar ook met het team Informatie, Automatisering & Facilitair.

5.3 Aansturing

De manager C&R/ BV is verantwoordelijk voor de aansturing van het programma C&R. Hij is tevens verantwoordelijk voor toegewezen projecten. De inhoudelijke sturing van het programma C&R wordt verzorgd door de teamleider IM/OIV en de teamleider MOTO/ MOV. Deze teamleiders geven leiding aan de specialisten en adviseurs binnen de betreffende teams. De manager C&R/ BV vertaalt samen met de teamleiders IM/OIV en MOTO/ MOV landelijk beleid naar de teams.

5.4 Euregionaal Programma EMRIC

VRZL is een van de partners in EMRIC (Euregio Maas-Rijn Incidentbestrijding en Crisisbeheersing). Binnen EMRIC wordt de samenwerking tussen 7 deelnemende partners vormgegeven en ondersteund door een programmabureau. Dit programmabureau wordt organisatorisch aangehaakt bij C&R.

6. Bedrijfsvoering

Bedrijfsvoering is het organiseren, besturen, uitvoeren en beheersen van alle (be)sturende en ondersteunende processen. Bedrijfsvoering maakt goed werk van de VRZL mogelijk door het zijn van de veelzijdige en professionele dienstverlener. Vanuit vakmanschap en betrokkenheid vormen ze de verbindende partner in de bedrijfsvoering en leveren zij proactief de juiste producten en diensten gericht op permanente verbetering.

Waar de programma's invulling geven aan de primaire processen, geeft bedrijfsvoering invulling aan de besturende en de ondersteunende processen, en zijn daarmee een belangrijke partner van de programma's en dragen bij aan de professionaliteit van de organisatie.



De medewerkers functioneren als adviseurs, ontwikkelaars en als uitvoerende professionals op het eigen vakgebied met oog voor het grote geheel (binnen en buiten de organisatie). De teams zijn verantwoordelijk voor een goede onderlinge samenwerking. Zij werken geïntegreerd waar dat kan en gedifferentieerd waar dat moet.

Vanuit de teams wordt de directie geadviseerd en daar waar dat noodzakelijk is, wordt deelgenomen aan de beraadslagingen in het directieoverleg (of andere overleggen). Hierbij komen zij zoveel als mogelijk vooraf tot een onderling afgestemd advies, gericht op eenheid van bedrijfsvoering. Dit doet niets af aan het feit dat er verschil kan zijn in advisering over inhoudelijke kwesties: eenzelfde onderwerp kan vanuit diverse invalshoeken verschillend gewogen worden. Een teamleider combineert de inhoudelijke vakbijdrage met de dagelijkse aansturing van het eigen team. Er is sprake van deskundige teamleiders die meewerkend voorman zijn. Er is geen sprake van vrijgestelde leidinggevenden.

In de organisatie wordt gewerkt met de volgende ondersteunende teams/ bureau:

- Bestuurs- & directieondersteuning;
- Personeel & Organisatie-ontwikkeling;
- Financiën & Inkoop;
- Informatie, Automatisering & Facilitair.

De teams binnen BV worden aangestuurd door de Manager C&R/BV.

6.1 Team Bestuurs- en Directieondersteuning

Het team bestuurs- & directieondersteuning (BDO) ondersteunt en adviseert bestuur en directie in algemene zin. Het team zorgt ervoor dat de interne organisatie aangesloten blijft. Zij dragen er zorg voor dat landelijke documenten uitgezet worden naar de “experts” voor advies en vertalen deze input naar annotaties voor bestuurders en directie. Er is binnen het team sprake van een teamleider tevens bestuursadviseur voor de Directeur.

De bestuursadviseur draagt onder meer zorg voor het “naar binnen brengen” van de externe invloeden, met name bestuurlijk. De directieadviseur draagt met name zorg voor de interne ondersteuning van de directie en de vertaling van besluiten naar de interne organisatie. De strategisch adviseur/projectleider werkt beleid en projecten uit op meerdere complexe vakgebieden op concern- en breder managementniveau namelijk het veiligheidsbeleid, de werkwijze van de organisatie op uitvoeringstaken, sturing van de organisatie en de bedrijfsvoering.

In de uitvoering wordt in dit team ook de secretariële capaciteit geconcentreerd. De aansturing/ beoordeling als ook het casemanagement van de secretariële medewerkers vindt plaats door de leidinggevendenden waarvoor zij werkzaamheden verrichten in samenspraak met en ondersteund door de teamleider. Daar waar beleid in principe in de programma's wordt vormgegeven vindt in dit team de noodzakelijke procescoördinatie van beleid alsook vertaling van beleid naar de bestuurlijke tafel plaats.

Communicatie

Communicatie is ondergebracht binnen team BDO met een “eigen” coördinator. Communicatie kent verschillende deelonderwerpen. Er is sprake van communicatie op organisatieniveau (promoten organisatie, communicatie naar medewerkers, intranet, algemene externe communicatie (focus)). Dat is een belangrijke taak omdat daarbij het beeld dat de organisatie wil uitstralen, de organisatie die we willen zijn, vormgegeven wordt. Daarnaast is de interne communicatie van belang. De verbinding met de medewerkers (beroeps en vrijwillig) vraagt dat er op een goede, aansprekende manier met elkaar gecommuniceerd wordt, ondersteund vanuit communicatie.

De corporate communicatie is een verlengstuk maar ook een startpunt van de risico- en crisiscommunicatie. Communicatie ondersteunt in de brede zin de beeldvorming rondom de organisatie, de uitstraling naar buiten (en naar binnen) en de wijze waarop daaraan invulling wordt gegeven, in woord, geschrift, gebaar en gedrag.

Daarnaast is er sprake van risico- en crisiscommunicatie. Risicocommunicatie is een proces dat samen met de gemeenten en de externe partners (waaronder politie, GHOR, waterschappen, Rijkswaterstaat) vormgegeven wordt. Crisiscommunicatie start met de woordvoering bij incidenten en wordt opgeschaald naar behoefte bij grotere incidenten.

Deze onderscheiden delen van communicatie moeten wel gezien worden in één lijn. Waar burgers en bedrijven in de koude situatie communiceren met de veiligheidsregio moeten de warme communicatiemiddelen daarop aansluiten (website, campagnes). Website, intranet en social media moeten in één lijn worden uitgewerkt en elkaar versterken. Deze taken worden op organisatieniveau geborgd binnen één team met voldoende communicatiecapaciteit (corporate, risico en crisis) en aangestuurd door de coördinator communicatie. In de werking kan er sprake zijn van decentrale huisvesting van medewerkers.

6.1.1 Taken team bestuurs- & directieondersteuning

Binnen het team worden in ieder geval de volgende zaken geborgd:

- Het managen van de bestuurlijke contacten;
- Het adviseren en ondersteunen van bestuurders en leden van het directieoverleg die de organisatie vertegenwoordigen;
- Het verkrijgen van input vanuit de “eigenaar” en opdrachtgeversrol van het bestuur;
- Vormen van verbinding tussen bestuur en organisatie;
- Vertalen van operationele zaken naar bestuurstafel;
- Voorbereiden en ondersteunen van de bestuurscyclus (Algemeen Bestuur, Dagelijks Bestuur en de bestuurlijke adviescommissies);
- Ondersteunen en adviseren van de directie onder meer inzake landelijke stukken, landelijke overleggen, directie overleg-agenda en voorbereiding;

- Vertaling van directiebesluiten naar de interne organisatie;
- Algemene administratieve werkzaamheden ter ondersteuning van leidinggevendend;
- Het adviseren en ondersteunen van directie en andere leidinggevendend in landelijke overleggen;
- Ondersteunen van het Hoofd Incidentbestrijding en de KC's in bestuurlijke trajecten;
- Het (secretarieel) ondersteunen van de directie en overig management;
- Het adviseren en ondersteunen van collega's bij besluitvormingsprocessen binnen de organisatie;
- Het adviseren over beleid en het uitwerken van beleid en projecten op meerdere complexe en brede vakgebieden op concern- en breder managementniveau;
- Projectmatige danwel structurele organisatiebrede beleidscapaciteit wordt hier bij behoefte eveneens aan toegevoegd.
- Corporate communicatie
- Risico- en crisiscommunicatie (als onderdeel van het programma C&R)

6.1.2 Werking

Bestuurs- & directie advisering is een taak die op organisatieniveau ingevuld dient te worden. Van daaruit kan deze taak integraal ingevuld worden over de breedte van de organisatie en de onderscheiden programma's. Aandacht moet zijn voor de verbinding tussen inhoud in de processen en het verzorgen van de vertaling naar de bestuurlijke tafel. Daar waar nodig wordt capaciteit (bijvoorbeeld in juridische dossiers) ingehuurd.

Onder team Bestuurs- & directieondersteuning wordt ook de control functie ingebed. De wijze waarop de onderlinge verantwoordelijkheden en de werking van control is verankerd, wordt separaat beschreven. Er is geen aansturingstussien tussen de teamleider BDO en de controller.

6.1.3 Control

Control heeft een brede scope (brede control – business-control) en is dus nadrukkelijk niet uitsluitend gericht op financiële vraagstukken. Control is primair op directie en bestuur gericht.

Werking control

Control heeft een aantal aandachtsgebieden:

1. Signalering: zowel ontwikkelingen buiten de organisatie als binnen de organisatie worden nauwlettend gevolgd. Doel daarvan is om de kwaliteit van de interne processen duurzaam te borgen;
2. Advisering: control adviseert de directie zowel gevraagd als ongevraagd op zijn expertisegebied. Dit richt zich met name op de kwaliteit van de informatievoorziening, de inhoud van beleidsvoorstellen alsook interne beheersing in brede zin, zoals de kwaliteit van processen en risicomanagement;
3. Regie op sturingsdocumenten: control stuurt het proces van totstandkoming van sturingsdocumenten zoals begroting, tussentijdse rapportages en jaarstukken en toetst de kwaliteit ervan;
4. Kaderstelling en toetsing: control heeft een actieve rol bij de totstandkoming van kaders voor de informatievoorziening van de veiligheidsregio en de totstandkoming van de begrotings- en verantwoordingskaders voor de veiligheidsregio. Daarnaast heeft control een actieve rol bij de kaderstelling voor de administratieve organisatie en de interne informatie voor dagelijks bestuur en management van de veiligheidsregio en stelt kaders voor projectmatig en planmatig werken op. Control analyseert en toetst de sturingsdocumenten van de veiligheidsregio en adviseert de directie van de veiligheidsregio in het proces van totstandkoming van begrotingen en verantwoordingen en toetsing van de resultaten en de gesprekken die daarover met het management worden gevoerd. Verder heeft control een actieve rol bij het uitvoeren van toezicht door de lijnorganisatie op de netwerkpartners van de veiligheidsregio;
5. Contacten: control onderhoudt een sterk intern netwerk op alle organisatorische niveaus; met betrekking tot de sturingsinformatie heeft hij een sterke binding met de functioneel applicatiebeheerders van de ondersteunende teams. Control onderhoudt de contacten met de accountant (naast de formele contactmomenten tussen de accountant enerzijds en de directie en het dagelijks bestuur anderzijds). Control onderhoudt vanuit zijn expertisegebied contacten met netwerkpartners. De belangrijkste daarbij zijn de deelnemende gemeenten, zowel op ambtelijk als op bestuurlijk niveau;

6. Toetst de werking van bedrijfsprocessen (bedrijfsvoering, kwalitatieve toetsing), rapporteert hierover en maakt de beleids- en middelenprestaties van de organisatie inzichtelijk.

Hiërarchische positie en inbedding

Control wordt onder directe aansturing van de directeur van de Veiligheidsregio geplaatst. De controller heeft een onafhankelijke positie die hem in staat stelt direct aan het dagelijks bestuur te rapporteren. Uiteraard wordt deze weg niet zonder medeweten van de Directeur bewandeld. In het organogram maakt control functioneel deel uit van het bureau bestuurs- & directieondersteuning om te voorkomen dat er verweesde functies ontstaan.

Informatiemanagement bedrijfsvoering

Control heeft een belangrijke rol in de kaderstelling van de sturingsinformatie op de bedrijfsvoering inclusief informatiemanagement en beleid van de Veiligheidsregio. Control heeft rondom de sturingsinformatie een functionele lijn met de functioneel applicatiebeheerders in de organisatie. Voor wat betreft de bestuurlijke informatievoorziening is er een samenwerkingsrelatie binnen bureau bestuurs- & directieondersteuning, waarbij control de kwaliteit toetst. Voorts is control betrokken bij de kwaliteit van de directie- en bestuurlijke stukken.

Positie ten opzichte van bedrijfsvoering

Control moet goed aangesloten zijn bij de ondersteunende teams die specifieke expertise bij de taakuitvoering van control kunnen leveren. De focus van het team financiën & inkoop ligt bij de financiële kant van sturing. Sturing en beheersing gaat echter in de eerste plaats over inhoud en pas in tweede instantie over financiën en heeft daarmee een bredere scope. Control dient die bredere scope en dus niet uitsluitend financiën.

Positie control ten opzichte van de directie

Control valt onder rechtstreekse aansturing van de directeur/commandant Brandweer en staat in principe buiten de lijn. In het organogram is het ondergebracht binnen het team BDO maar niet in hiërarchische aansturing. Control is adviserend aan de directeur/commandant Brandweer en aan de directie.

6.2 Personeel & Organisatieontwikkeling (P&O)

Personeelsbeleid draagt in de veranderende maatschappij en arbeidsmarkt actief bij aan het veranderingsproces binnen organisaties. Het is minder een afgeleide maar medebepalend voor het organisatiebeleid. De rol en de taken van de P&O-professional veranderen. Medewerkers worden steeds zelfredzamer, mondiger en zijn goed geïnformeerd. Daarnaast moet iedereen langer werken en binnenkort is er voor het eerst sprake van 5 generaties op de werkvloer. Dit brengt uitdagingen met zich mee ten aanzien van vitaliteit, samenwerking en leidinggeven.

6.2.1 Taken

Het team P&O is belast met de uitvoering van de P&O-taken en het vastgesteld personeelsbeleid en ontlast leidinggevend door P&O-taken op zich te nemen. Binnen VRZL liggen beslissingsbevoegdheden binnen het lijnmanagement. P&O draagt zorg voor een optimale ondersteuning daarbij. Daarnaast heeft het team een ontwikkelende en adviserende rol in organisatie ontwikkelingsvraagstukken.

De uitdaging voor P&O is het vervullen van een proactieve (strategisch/tactische) en innovatieve rol als adviseur en ontwikkelaar van beleid. Ook op het vlak van analyses en stuurinformatie wordt een bijdrage van P&O verwacht.

P&O ontwikkelt zich naar Human Resource (HR). De managementfilosofie kenmerkt zich door de HR-taken te leggen in de lijn. Dat wil zeggen dat leidinggevend verantwoordelijk zijn voor het managen van de resources. HRM is strategisch in de organisatie verankerd en het team heeft dan ook een strategische/tactische rol. Dat wil zeggen dat zij adviseert over de te voeren personeelsstrategie die voortvloeit uit de organisatiestrategie en die daarna ook uitvoert. Deze taken omvatten onder andere:

- (Proactief) adviseren en ondersteunen van de directie en leidinggevend over personeels- en organisatievraagstukken.
- (Proactief) adviseren van de directie en leidinggevend over organisatie ontwikkelingsvraagstukken

- Ontwikkelen/voorbereiden en uitvoeren van het personeels- en organisatiebeleid en –beheer (waaronder P-begroting, formatie/bezetting, arbeidsvoorwaarden en rechtspositie met harmonisatie als uitgangspunt, loopbaanbeleid, mobiliteit);
- Mede opstellen en mede uitvoeren van opleidingsplan organisatiebreed (behoudens de ‘warme’ opleidingen);
- Control op het domein P&O;
- Loopbaanadvisering (regulier en 2e loopbaanbeleid);
- Adviseur WOR-bestuurder en Georganiseerd Overleg;
- Opstellen en mede uitvoeren van Arbobeleid (gezondheid en welzijn) en Arbo coördinatie;
- Borgen en uitvoering geven aan de personeels- en salarisadministratie;
- Uitvoering geven aan het functioneel applicatiebeheer van het personeelsinformatiesysteem;
- Verzorgen van personeelsmanagementinformatie vanuit samenhangende P-instrumenten;
- Het voeren van het ambtelijk secretariaat voor de OR en voor de WOR bestuurder;
- Verzorgen van voorlichting over personele aangelegenheden.

6.2.2 Werking

Het team P&O heeft als partner van de directie en leidinggevenden een initiërende, adviserende/consulerende en coachende maar ook uitvoerende rol. P&O vertaalt de strategie en visie naar tactisch en operationeel niveau. Op het gebied van beheer en ondersteuning (operationeel niveau) is de basis goed geborgd, is relevante managementinformatie beschikbaar en zijn processen zoveel mogelijk gedigitaliseerd.

Onderdelen binnen het team zijn:

1. Service & informatie: vormt de 1e lijnsopvang voor medewerkers en leidinggevenden.
2. Advies : vormt de 2e lijnsopvang voor medewerkers en leidinggevenden en richt zich op tactische en strategische onderwerpen binnen het vakgebied. Hiertoe behoort advies en beleid op het gebied van personele vraagstukken, arbeidsvoorwaarden, rechtspositie, financiële vraagstukken en Arbo.

Het team is centraal op één locatie gehuisvest, maar werkt decentraal. Dit vereist de inrichting van een adequate communicatiestructuur om medewerkers goed te informeren. Door centralisatie van werkzaamheden wordt de service, effectiviteit en uniformiteit bevorderd en kunnen pieken in het werkaanbod gezamenlijk worden opgevangen.

6.3 Financiën & Inkoop (F&I)

Het team is primair georiënteerd op de financiële huishouding van de organisatie (financiële administratie, financial control en inkoop). De rollen die worden ingevuld zijn gericht op het registreren, controleren en adviseren rondom de financiële huishouding. De processen van het team zijn in de basis op orde. De bulkprocessen zijn inmiddels in vergaande mate gedigitaliseerd.

6.3.1 Taken

1. Financieel beheer
 - a. Registreren van financiële beheershandelingen, met name gericht op de kas-, bank, crediteuren- en debiteurenadministratie en het grootboek;
 - b. Controleren van de financiële administratie (onder meer het bijhouden van de tussenrekeningen en overlopende posten);
 - c. Het functioneel applicatiebeheer van het financieel pakket.
2. Financieel advies/financial control
 - a. Het ondersteunen van het management en de budgethouders in hun verantwoordelijkheid rondom het budgetbeheer;
 - b. Het samenstellen van de jaarrekening (als onderdeel van de jaarstukken);
 - c. Het samenstellen van de begroting;
 - d. Het opstellen van managementrapportages en adviseren over inhoud en vormgeving ervan;
 - e. Deelnemen in gesprekken ten aanzien van de managementrapportages met het management en de controller.
3. Rechtmatigheid en Interne controle
 - a. Het signaleren van interne en externe ontwikkelingen die van belang zijn voor het in control zijn van de VRZL;

- b. Het uitvoeren en documenteren van interne controles, met name gericht op de juistheid, volledigheid, tijdigheid en rechtmatigheid van de financiële beheers-handelingen.
4. Inkoopadvies en contractmanagement
 - a. Ondersteuning van de organisatie bij de uitvoering van het inkoop- en aanbestedingsbeleid;
 - b. Het uitvoeren van een ordentelijk contractmanagement.

Wat betreft de adviestaken blijkt impliciet dat sprake is van gedeconcentreerde dienstverlening: hoewel er sprake is van een centraal gepositioneerd team, is de dienstverlening gericht op het management en de budgethouders, tot diep in de organisatie. Dit veronderstelt een grote mate van flexibiliteit en klantgerichtheid, van een adviseur die “de boer op gaat”.

6.3.2 Werking

Uitgangspunt voor de dienstverlening van het team is dat de lijnorganisatie primair verantwoordelijk is en dat het team F&I de lijn actief ondersteunt. Er vindt een verschuiving plaats in de vragen die het team worden gesteld, met name aan de advieskant. Het accent komt meer te liggen op informatievoorziening. Het team F&I heeft primair een interne focus op de bedrijfsvoering en de twee overige programma's. De onafhankelijke controller ressorteert rechtstreeks onder de directeur en heeft een externe focus. Tussen het Team F&I en de controller bestaat uiteraard een sterke verbinding.

Met name op het vlak van informatievoorziening kan control niet zonder een sterke financiële functie waarin aandacht is voor informatiemanagement en een sterk inhoudelijk georiënteerd functioneel applicatiebeheer; op dat punt komen sturingsvragen en techniek samen.

6.4 Informatie, Automatisering & Facilitair (IA&F)

Informatiemanagement vormt de verbinding tussen enerzijds de organisatie (de besturende, primaire en ondersteunende processen) en anderzijds de technische kant van de ICT. Informatiemanagement vertaalt de vraag van de organisatie in functionele eisen en wensen aan de ICT kant en is daarmee kaderstellend voor functioneel beheer.

Informatiemanagement moet die vertaling kunnen maken op alle niveaus, dus zowel strategisch, tactisch als operationeel. Van belang is dat de informatiemanager zowel de taal van de inhoudelijke kant van de organisatie spreekt als van de “techniek”. Dat vereist specifieke inhoudelijke en procesvaardigheden. De informatiemanager moet in staat zijn te verbinden, maar ook om voor bewustwording in de organisatie te zorgen rondom het belang van informatiemanagement.

6.4.1 Taken

Binnen het team Informatie, Automatisering & Facilitair kan onderscheid worden gemaakt tussen de volgende aandachtsgebieden:

- Informatiemanagement betreffende de bedrijfsvoering (stuurinformatie). Achter deze ene bullit schuilt een grote variëteit aan werkzaamheden;
- Automatisering;
- Beleid en uitvoering;
- Accountmanagement van de externe partners (waaronder PIT);
- Facilitaire taken zoals huisvesting, interne dienstverlening en verzekeringen zijn in dit team eveneens gegroepeerd.

6.4.2 Werking

Het team IA&F zorgt voor het beschikbaar komen van adequate stuurinformatie voor de organisatie. Prestaties moeten afgezet kunnen worden tegen de inspanningen die daartoe geleverd zijn om de effectiviteit van de organisatie meetbaar te maken. Daarnaast draagt IA&F er zorg voor dat vraag en aanbod op ICT bij elkaar komen. Als succesfactoren voor informatiemanagement is een aantal aspecten te benoemen.

- Gedegen kennis van ICT om mogelijkheden en onmogelijkheden te kunnen beoordelen;
- De taal van zowel de inhoudelijke kant als van de technische kant van de organisatie spreken, kunnen verbinden op inhoud;
- Complexiteit kunnen herkennen, reduceren en beheersbaar maken;
- Vanuit verbinding op de inhoud doelgericht kunnen werken;

- Wat is het einddoel (toetsbare eindtoestand)?
- Wat is de huidige situatie?
- Welke middelen hebben we tot onze beschikking?
- Welke belemmeringen komen we tegen?

Daarbij ligt de nadruk bij de Veiligheidsregio op een hands-on-aanpak. Het gaat niet zozeer om strategieën, maar om het op strategisch niveau kunnen meedenken met de sturingsbehoeften van bestuur en management vanuit principes van good-governance. Hier ligt ook een belangrijke verbinding met de control functie.

Het functioneel beheer/applicatiebeheer is zo dicht mogelijk bij het inhoudelijk proces georganiseerd, dus binnen de lijnverantwoordelijkheid van de desbetreffende processen/teams. Er bestaat nadrukkelijk een functionele lijn en samenwerkingsverbinding tussen dit beheer en het team IA&F.

Bij de structurering van onze organisatie gaan we uit van een NORA-georiënteerde architectuur. Daarvan zijn GEMMA (voor gemeenten) en VERA (voor veiligheidsregio's) afgeleid. Voor de bedrijfsondersteunende functies geeft de GEMMA-architectuur de concreetste handvatten. Vanuit GEMMA zijn de volgende informatie gerelateerde bedrijfsprocessen te onderscheiden:

- Informatiemanagement;
- Automatiseringsmanagement;
- Veiligheidsmanagement;
- Informatie en archiefbeheer;
- Juridische ondersteuning;
- Administratieve ondersteuning.

Bij het team IA&F worden naast de taken op het gebied van informatie en automatisering ook de facilitaire taken ondergebracht.

Huisvesting is met het programma brandweezorg verantwoordelijk voor het faciliteren van:

- Het huisvesten van brandweermensen zodat deze paraat kunnen zijn en verantwoorde dekking kunnen leveren zodra men nodig is. Hieronder vallen; Slapen, sporten, instructie/vergaderruimtes, ontspannen, eten & drinken.
- Het huisvesten van brandweermaterialen zoals wagens, kleding en anderen om het primaire proces te kunnen uitvoeren.
- Het huisvesten van servicecentra. Dit met het doel alle brandweermaterialen te faciliteren.

Huisvesting is voor de gehele organisatie verantwoordelijk voor het faciliteren van:

- Ontmoeten, overleggen, samenwerken tussen collega's en het kunnen uitvoeren van individuele taken.

Hiernaast is IA&F ook verantwoordelijk voor interne dienstverlening. Hieronder vallen onder andere de volgende taken:

- Postverwerking;
- Aanspreekpunt als VRZL via telefonie, email alsook fysieke ontvangst van gasten;
- Archivering van alle archiefwaardige informatie;
- Verzorgen van interne diensten als attenties, presentatiemiddelen en uitgaande fysieke communicatie.;
- Het zorgdragen voor de verzekeringsportefeuille en alle uitvloeiende werkzaamheden.

6.5 Participatiebanen

VRZL faciliteert op enkele plaatsen de zogenaamde participatiebanen. Dat is vaak gekoppeld aan een fysieke locatie zoals een kazerne waar ondersteunende of facilitaire werkzaamheden worden ingevuld.

7. Medezeggenschap

7.1 Georganiseerd Overleg (GO)

Het GO in de Veiligheidsregio, bespreekt periodiek 'de aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de medewerkers met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd'. De werkgever mag geen wijziging in de arbeidsvoorwaarden vaststellen zonder dat hij in het GO over de voorstellen overleg heeft gevoerd en daarover overeenstemming is bereikt. Dat is anders wanneer het gaat om het doorvoeren van wijzigingen in de arbeidsvoorwaardenregeling die rechtstreeks het gevolg zijn van landelijke afspraken in het LOAV. Voor zover het gaat om verplichte overname kan de werkgever volstaan met een mededeling daarvan aan de vakorganisaties.

7.1.1 Verhouding LOAV - GO

Op landelijk niveau vindt het overleg plaats in het LOAV, lokaal in het GO. Het GO overlegt echter niet inhoudelijk over wat in het LOAV is overeengekomen, tenzij dat door het LOAV is afgesproken.

7.1.2 Vergaderingen

Zowel de werkgeversvertegenwoordiging als de werknemersvertegenwoordiging kunnen onderwerpen op de agenda plaatsen. De vergaderingen zijn niet openbaar. Wel kunnen beide vertegenwoordigingen adviseurs aan het overleg deel laten nemen. De notulen van het overleg zijn in principe openbaar.

7.1.3 Overeenstemmingsvereiste

In het GO moet het overleg worden gevoerd op basis van het overeenstemmingsvereiste. Dit houdt in dat de vertegenwoordiging van de werkgever en de gezamenlijke vertegenwoordiging van de vakorganisaties overeenstemming moeten hebben om een voorstel tot een voor de VRZL geldende arbeidsvoorwaarde te maken. Over welke onderwerpen overeenstemming moet worden bereikt om te kunnen spreken van een overlegresultaat, kan verschillen.

7.2 De Ondernemingsraad

De ondernemer en de Ondernemingsraad overleggen over bedrijfsorganisatorische, economische en financiële aangelegenheden en over onderwerpen die regelingen over het sociale beleid van de onderneming betreffen. De Wet op de Ondernemingsraden (WOR) biedt de kaders daartoe.

7.2.1 Taak ondernemingsraad

De ondernemingsraad moet toezien op onder meer een juiste uitvoering van de arbeidsvoorwaardenregeling, de arbeidsomstandigheden en de werk- en rusttijden. De ondernemingsraad bevordert ook het werkoverleg en de betrokkenheid van de medewerkers bij organisatie van het werk. Ook waakt de ondernemingsraad tegen discriminatie, bevordert de gelijke behandeling en de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming. De ondernemingsraad draagt ook zorg voor een organisatie van het werk dat bevorderlijk is voor het milieu.

7.2.2 Bevoegdheden ondernemingsraad

De bevoegdheden van de ondernemingsraad zijn globaal onder te verdelen in het overlegrecht, het initiatiefrecht, het adviesrecht en het instemmingsrecht.

7.2.3 Werkwijze ondernemingsraad

De werkwijze van de ondernemingsraad wordt vastgelegd in het OR-reglement. Iedere ondernemingsraad moet een reglement hebben. Daarin staan afspraken over het uitroepen van een vergadering, aanreiken van agendapunten en het voorzitterschap van de overlegvergadering. In het reglement staan ook de regels over verkiezing van de ondernemingsraad.

7.2.4 Overleg met de WOR bestuurder

Het overleg met de WOR bestuurder (directeur/ commandant Brandweer) vindt plaats in de zogenaamde overlegvergadering. In ieder geval wordt tenminste tweemaal per jaar de algemene gang van zaken van de onderneming besproken. Andere vergaderingen vinden plaats op verzoek van de bestuurder of de ondernemingsraad.