

O P L E G N O T I T I E I N F O R M E R E N D

Onderwerp	Eindadvies Brandweer in Beweging
Voorstel ter behandeling in	de vergadering van de Bestuurscommissie Veiligheid
Status	<input checked="" type="checkbox"/> Openbaar <input type="checkbox"/> Niet openbaar
Portefeuillehouder	Vacature
Auteur	Dhr. Kleinhuis
Bijlagen	1. Eindadvies Brandweer in Beweging
Vergaderdatum	16 juni 2021
Agendapunt	7

Kennisnemen van

De logische herinrichting van de Brandweerorganisatie (eindadvies Brandweer in Beweging)

Inleiding

Brandweer Fryslân is in 2014 ontstaan vanuit een samenvoeging van 31 Friese gemeentelijke brandweerkorpsen. Het organisatiemodel dat destijds is gekozen, is een zogeheten matrixmodel, waarbij aansturing zowel geografisch als functioneel plaatsvindt. Een model dat op papier ontstaan is, en waar we vooraf geen zekerheid over hadden of dat in de praktijk goed uit zou pakken.

Vandaar dat twee jaar terug besloten is om de brandweerorganisatie tegen het licht te houden. Hiervoor is het project 'Organisatieontwikkeling Brandweer Fryslân 2020 – 2024' in het leven geroepen. Na een uitgebreide organisatieanalyse zijn een aantal deelprojecten vormgegeven die op een aantal thema's onderzochten waar doorontwikkeling mogelijk is om de beheersmatige organisatie toekomstbestendiger te maken. Denk hierbij aan het optimaliseren van de samenwerking tussen functionele gebieden en de positionering van belangrijke thema's als incidentbestrijding en informatiemanagement.

Eind 2020 kwam daar een nieuwe ontwikkeling bij. Door de coronacrisis werd het merk Veiligheidsregio Fryslân veel zichtbaarder voor publiek, overheden en ketenpartners. Dit bracht een verzwaring van de rol directeur Veiligheidsregio met zich mee. Daarnaast liet de concept evaluatie van de wet veiligheidsregio's zien dat de rol van directeur Veiligheidsregio meer gescheiden zou moeten zijn van die van directeur Brandweer. Beide ontwikkelingen leidden tot de wens om een organisatiemodel te ontwikkelen dat aan te sturen was door een adjunct-commandant, zonder uitbreiding van het aantal afdelingshoofden.

Omdat het aantal afdelingshoofden randvoorwaardelijk is voor de deelprojecten die al gestart waren binnen het project Organisatieontwikkeling, en omdat de uitkomsten van de deelprojecten randvoorwaardelijk zijn voor de inrichting van de wijze van aansturing was het noodzakelijk om beide sporen bij elkaar te brengen. Dit leidde tot de deelprojectopdracht Brandweer in Beweging. Opdracht was om te komen tot een logische herschikking van de organisatie.

Via deze oplegnotitie informeren wij de bestuurscommissie Veiligheid over het opgeleverde eindresultaat.

Kernboodschap

Herkenbaar voor de inwoners van Fryslân

Voor de inwoners van Fryslân is Brandweer Fryslân op twee manier zichtbaar: preventief en repressief. Bij de logische herschikking van de organisatie is verder gebouwd op dit fundament, zodat de nieuwe organisatie-inrichting herkenbaar blijft voor de inwoners van Fryslân. Tegelijkertijd is er gekeken waar kansen liggen om suboptimale oplossingen die er de afgelopen jaren zijn ingeslopen weer recht te trekken. Zo komen we tot een inrichting die herkenbaar is, die werkbaar is en die het goede behoudt.

Logische herschikking

De belangrijkste aanpassing is om de regio in te delen in twee geografische gebieden, in plaats van de huidige vier. In deze twee afdelingen, Noord en Zuid, wordt integraal invulling gegeven aan de uit te voeren taken op het gebied van brandweezorg. Daarnaast blijft het afdelingshoofd verantwoordelijk voor het ontwikkelen van beleid voor de hele regio op het functionele gebied van Materieelbeheer of Vakbekwaamheid.

De functionele gebieden Risicobeheersing en Planvorming worden aangestuurd door het derde afdelingshoofd, die daarmee geen geografisch gebied aanstuurt. De drie afdelingshoofden worden vervolgens weer aangestuurd door een adjunct-commandant. Zo ontstaat er een hybride aansturingmodel: niet alle leidinggevendenden hebben eenzelfde escalatielijn.

Wegingsfactoren

Aan de voorkant van het proces zijn een tiental wegingsfactoren benoemd die belangrijk zijn bij het wegen van het eindadvies. Hieruit komt de logica van de nieuwe inrichting naar voren. Zo helpt de nieuwe organisatie-inrichting dat de sterke lijn met de repressieve dienst behouden blijft. Alle clusterhoofden behouden een hiërarchische lijn met een aantal vrijwillige posten.

De structuur is duidelijk en werkbaar voor de medewerkers. De twee functionele gebieden die veelvuldig de posten praktisch ondersteunen (Materieelbeheer en Vakbekwaamheid) zijn duidelijk belegd binnen de geografische gebieden, terwijl de functionele gebieden die meer regionaal werken (Risicobeheersing en Planvorming) in één afdeling belegd zijn. Ook is er balans tussen de afdelingen, met twee vergelijkbare geografische gebieden en één functioneel zwaardere portefeuille Risicobeheersing en Planvorming.

Verder sluit de nieuwe organisatie-inrichting aan op de bestaande gemeentegrenzen, en zijn de Waddeneilanden gezamenlijk ondergebracht in één geografische afdeling.

Toekomstbestendige inrichting

In dit advies is verder gekeken dan de huidige situatie. Niet alleen zit er bij het advies een inventarisatie van de taken die gedaan moeten worden voor de praktische implementatie, maar ook een aantal ontwikkelopgaven die nodig zijn om de nieuwe organisatie-inrichting goed te laten landen en op termijn nog efficiënter en effectiever te maken. Deze ontwikkelopgaven completeren en verrijken het eindadvies.

Uiteindelijk ligt er een organisatie-inrichting die toekomstbestendig is, en die ons gaat helpen de volgende stap te zetten naar een nog betere brandweerorganisatie.

Consequenties

De brandweerorganisatie wordt als gevolg van dit eindadvies logischer ingericht. De werkelijke inwerkingtreding van de nieuwe organisatie-inrichting zal 1 september zijn, zodat de organisatie niet midden in een zomervakantie zal wijzigen qua structuur.

Ondanks dat we ons uiterste best doen om bestaande relaties zoveel mogelijk intact te houden, kan het zijn dat gemeenten te maken krijgen met een ander afdelingshoofd. Dit geldt ook voor posten, zowel voor hun eerste aanspreekpunt (het clusterhoofd) als het afdelingshoofd daarboven.

Verder is goed om te weten dat de nieuwe organisatie-inrichting aan te sturen is met het huidige aantal leidinggevenden. Dit aantal ligt lager dan de beschikbare formatie die begroot is tijdens de regionalisering. Deze al langer openstaande vacatureruimte wordt daarmee definitief niet ingevuld en kan gebruikt worden om zelf financiële uitdagingen op het gebied van OMS en IOV-gelden op te lossen.

Communicatie

De medewerkers binnen de brandweerorganisatie zijn volop meegenomen in dit proces. Zij worden blijvend geïnformeerd over nieuwe ontwikkelingen via de digitale terugkoppelingen, via nieuwsbrieven en via het personeelsblad van de Brandweer. Daarnaast vindt er gerichte communicatie plaats richting de vrijwilligers.