

## Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Groningen

8 december 2017

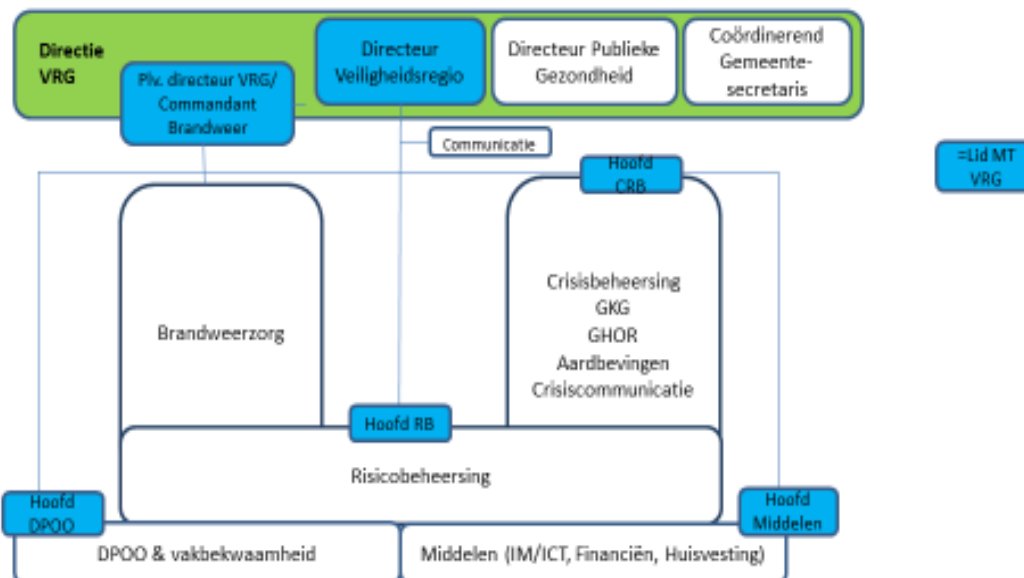
### Formatieve wijziging in het kader van een nieuwe hoofdstructuur

Vanuit de organisatie zijn we met u in gesprek over het opstellen van een meerjarenkoers. In die nieuwe koers zoeken we steeds naar de beste manier waarop we onze doelen kunnen bereiken. Om die reden hebben we onze organisatiestructuur bekeken. We zijn tot de conclusie gekomen dat de huidige organisatiestructuur niet meer passend is bij onze ambities. Crisisbeheersing was georganiseerd als programma, maar kreeg daarmee te weinig voet aan de grond. Zeker met de nieuwe risico's die op ons afkomen is dat ongewenst. Door de organisatieaanpassing wordt crisisbeheersing steviger neergezet. Wij zien daarbij een intensieve samenwerkingsrelatie met de GHOR en GKG, wat mede mogelijk wordt gemaakt doordat hun medewerkers daadwerkelijk in dienst zijn of komen bij Veiligheidsregio Groningen als werkgever.

Naast Crisisbeheersing is Brandweezorg ons belangrijkste product. De brandweezorg beperkt zich niet alleen tot repressie, maar is ook nadrukkelijk gericht op preventie: het voorkomen van branden. Dit wordt mede ingegeven door onze dunbevolkte provincie: we kunnen niet overal de wettelijke opkomsttijden realiseren en daarmee is een goede brandpreventie noodzakelijk. Zo is dat ook afgesproken met u als bestuur.

Daarmee blijft ook Risicobeheersing een strategische sector, waarbij wordt verwacht dat zij zowel voor brandweer als voor crisisbeheersing investeren in proactie en preventie. Deze drie organisatieonderdelen worden in de nieuwe structuur ondersteund door twee diensten, namelijk Middelen en Personeels- en Organisatieontwikkeling. Deze vijf disciplines vormen onze hoofdstructuur. Hiermee hebben we een sobere top gerealiseerd. Het managementteam gaat in deze nieuwe structuur terug van 7 naar 6 personen.

De hierboven omschreven structuur ziet er als volgt uit:



We zien de overgang naar deze nieuwe structuur gefaseerd voor ons. Concreet worden er in deze eerste fase de sector- en diensthouders als lid van het nieuwe Managementteam aangesteld. Zij krijgen de opdracht hun organisatieonderdeel aan te sturen en daarnaast kwartier te maken voor verdere organisatie-aanpassingen. Zij zullen dit niet alleen doen: zij zullen met tactisch leidinggevend en medewerkers bekijken hoe de organisatie vervolgens verder wordt vormgegeven.

Deze structuur houdt een wijziging in van de huidige formatie omdat het aantal sector- en diensthoofden van 5 fte naar 4 fte gaat. Daarnaast zal de functie van programmaleider Crisisbeheersing vervallen. Formatief ziet de nieuwe hoofdstructuur er als volgt uit:

<b>Functie</b>	<b>Schaal</b>	<b>Aantal</b>
Directeur Veiligheidsregio	16	1
Plaatsvervangend directeur/ regionaal commandant	15	1
Sector-/diensthoofd	14	4

Wanneer de gehele organisatie werkzaam is in de nieuwe structuur, zal er vervolgens gekeken moeten worden of het mandaat-en vervangingsoverzicht en de organisatieregeling aangepast dienen te worden.

#### **Personele gevolgen**

Er zijn op dit moment vijf sector- en diensthoofden; in de nieuwe structuur worden dat er vier. Alle huidige sector- en diensthoofden kunnen, net als overig intern geïnteresseerden, solliciteren op de functie als kwartiermaker. Hiervoor wordt een selectieprocedure gevolgd. We hebben met de Ondernemingsraad afgestemd dat we gebruik maken van de optie in onze Sociale Leidraad dat we de vervulling van deze sleutelfuncties door middel van een wervingsprocedure aanpakken.

Doordat voor elke functie de beste kandidaat wordt geworven en er überhaupt minder plekken in het managementteam zijn, is het onvermijdelijk dat er hierbij mensen boventallig worden verklaard. Voor een boventallige medewerker wordt er eerst gekeken naar een interne passende functie. Hierbij geldt, op grond van onze Sociale Leidraad, dat bij herplaatsing in een andere functie een inkomensgarantie (met beperkt perspectiefgarantie) is afgesproken. Voor de overige rechten van een boventallige medewerker wordt hoofdstuk 10d van onze Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen gevolgd.

#### **Overleg en medezeggenschap**

Bovenstaande wijziging is de afgelopen periode in meerdere gremia besproken. Zo heeft er hierover overleg plaatsgevonden in directeurenoverleg en het DBC. Ook de Ondernemingsraad heeft positief geadviseerd op deze organisatieaanpassing. De medewerkers zijn de afgelopen periode ook op meerdere manieren geïnformeerd over de nieuwe koers en de nieuwe hoofdstructuur. Zo zijn er presentaties geweest voor leidinggevenden en zijn medewerkers tijdens een zeepkistbijeenkomst meegenomen over deze wijzigingen.

#### **Het dagelijks bestuur stelt het algemeen bestuur voor om:**

- **de nieuwe hoofdstructuur vast te stellen.**
- **de formatiewijziging van de nieuwe hoofdstructuur vast te stellen.**

