

Informatienota voor: vergadering algemeen bestuur

Datum: 23 juni 2022

Onderwerp: Organisatieplan en regelingen

Agendapunt: 6.

Kenmerk: AB/2216

Portefeuillehouder: A.J.M. Heerts

Bijlage:

1. Organisatieplan VNOG 2022
2. Organisatieregeling VNOG 2022
3. Budgethoudersregeling VNOG 2022
4. Mandaatregeling VNOG 2022

Kennis nemen van

het Organisatieplan VNOG 2022, de Organisatieregeling VNOG 2022, de Budgethoudersregeling VNOG 2022 en de Mandaatregeling VNOG 2022.

Inleiding

In 2020 is de VNOG onder de naam *De Expeditie* gestart met de doorontwikkeling van de organisatie. De basis hiervoor ligt in de Toekomstvisie Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland, die op 15 januari 2020 door uw bestuur is vastgesteld. Het dagelijks bestuur heeft op 9 april 2020 het verandertraject van de VNOG-organisatie in gang gezet. Voor dit traject, dat op organische wijze vorm heeft gekregen, was een periode van twee jaar uitgetrokken, die loopt tot en met juni 2022.

Kernboodschap

Het resultaat van de doorontwikkeling is beschreven in het *Organisatieplan VNOG 2022*, dat de hoofdlijnen van de VNOG en de inrichting van de ambtelijke organisatie beschrijft. De organisatieontwikkeling heeft een doorwerking naar de *Organisatieregeling*, de *Budgethoudersregeling* en de *Mandaatregeling*, die door het dagelijks bestuur zijn aangepast en vastgesteld. Voor de volledigheid: aansluitend op de Mandaatregeling heeft de algemeen directeur het Ondermandaatbesluit aangepast en, zoals voorgeschreven, ter kennis gebracht van het dagelijks bestuur.

De Ondernemingsraad heeft positief geadviseerd op het Organisatieplan en ingestemd met de bepalingen over de Overlegstructuur (het werkoverleg) in Hoofdstuk 7 van de Organisatieregeling. Voor de genoemde regelingen zal de OR in de komende periode een vinger aan de pols houden wat de werking ervan betreft.

Vervolg

-

Communicatie

De genoemde regelingen zijn bekendgemaakt op www.overheid.nl, in het Blad Gemeenschappelijke regeling, waar de VNOG haar officiële bekendmakingen doet.

Organisatieplan
Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland
2022

Versie definitief
Vastgesteld door het dagelijks bestuur d.d. 19 mei 2022

Versiebeheer

Versie	Datum	Door
1.0	1 maart 2021	MT – 1 ^e lezing
1.1	12 april 2021	MT – 2 ^e lezing
1.2	18 mei 2021	Expeditierraad
	20 mei 2021	MT-TL-overleg
	31 mei 2021	Ondernemingsraad
1.3	13 september 2021	MT – 3 ^e lezing
	5 oktober 2021	Expeditierraad
	25 oktober 2021	MT
	13 januari 2022	Dagelijks bestuur
1.4	29 maart 2022	Ondernemingsraad
Def.	19 mei 2022	Dagelijks bestuur

Voorwoord

Voor u ligt het Organisatieplan Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2022. Dit plan bouwt voort op het Organisatieplan VNOG Risicogericht uit 2016. Het plan geeft uitvoering aan de Toekomstvisie VNOG en aan het Regionaal Beleidsplan 2021-2024, beide vastgesteld door het algemeen bestuur van de VNOG op resp. 15 januari 2020 en 10 december 2020.

In de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland werken brandweer, geneeskundige hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR), politie, gemeenten (bevolkingszorg) en crisispartners samen om zich zo goed mogelijk voor te bereiden op rampen en crises en om waar nodig de daadwerkelijke bestrijding van rampen en crises gezamenlijk ter hand te nemen. Om deze kerntaken te kunnen uitvoeren beschikt de VNOG over een bestuurlijke en een ambtelijke organisatie.

De bestuurlijke organisatie van een veiligheidsregio is vastgelegd in de Wet veiligheidsregio's¹ en de Wet gemeenschappelijke regelingen en bestaat uit het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter. Deze organen vormen derhalve ook de bestuurlijke organisatie van de VNOG.

In de vorming en de inrichting van de ambtelijke organisatie is iedere veiligheidsregio vrij. De VNOG kiest voor een compact organisatiemodel met een eenhoofdige leiding in de functie van een algemeen directeur, ondersteund door een kleine staf, en met vier afdelingen, waarbinnen de taken en opdrachten van de Veiligheidsregio op basis van de Wet veiligheidsregio's op een logische wijze zijn gegroepeerd. Ook is rekening gehouden met het karakter van de taken van de afdelingen. De 56 brandweerposten die de VNOG kent en de ondersteuning daarvan zijn ondergebracht binnen één afdeling. Bij de inrichting van de ambtelijke organisatie is nadrukkelijk gekeken naar de verbeterpunten uit onderzoeken uit 2018 naar het functioneren van de organisatie.

Het Organisatieplan VNOG 2022 start met een kenschets van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland en de omgeving waarin de regio optreedt. Vervolgens wordt ingegaan op enkele organisatieprincipes, die de VNOG hanteert. Beide vormen belangrijke elementen voor de inrichting van de ambtelijke organisatie. Deze is per afdeling nader uitgewerkt.

De VNOG heeft gekozen voor een aanpak van organisch veranderen om het eindresultaat van de nieuwe ambtelijke organisatie te kunnen bereiken. Dit houdt in dat twee jaar is uitgetrokken voor de doorontwikkeling van de organisatie. De tocht er naartoe is aangeduid als *De Expeditie*. In de tussenliggende periode en in de tijd daarna blijft de VNOG-organisatie zich ontwikkelen. Hierbij wordt nadrukkelijk gekeken naar de maatschappelijke context waarbinnen de VNOG opereert en de maatschappelijke ontwikkelingen, die zich voordoen. Daarbij wordt telkens bezien of dit gevolgen heeft voor de organisatie en daarmee voor het Organisatieplan.

¹ De werking van de Wet veiligheidsregio's is in 2019-2020 geëvalueerd. Het eindrapport van de Evaluatiecommissie is beschikbaar op <https://www.evaluatiewvr.nl>. De evaluatie zal naar verwachting leiden tot wijzigingen van/in de Wet veiligheidsregio's, die gevolgen kunnen hebben voor de inrichting van de veiligheidsregio's.

Inhoud

1. Inleiding	5
2. De Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland	7
3. De organisatie-principes	12
4. De ambtelijke organisatie	18
5. De algemeen directeur/commandant Brandweer	21
6. Het managementteam	23
7. De afdeling Risico- en Crisisbeheersing	24
8. De afdeling Brandweezorg	30
9. De afdeling GHOR	39
10. De afdeling Bedrijfsvoering	41
11. De Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg	50
Bijlagen	51
Bijlage 1 De kerntaken van de veiligheidsregio	51
Bijlage 2 De partners van de VNOG	52
Bijlage 3 Bouwstenen van HR	54

1. Inleiding

1.1 Het Organisatieplan Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland

In 2016 is het Organisatieplan VNOG Risicogericht “Samen werken aan veiligheid” tot stand gekomen. Dit plan geeft de organisatieprincipes van de VNOG weer, waaronder de missie en de visie, de hoofdlijnen van het beleid, de taakuitvoering en de organisatiestructuur.

In 2018 is onderzoek gedaan naar het functioneren van de organisatie. Dit onderzoek bracht knelpunten aan het licht in de inrichting, de cultuur en de aansturing van de organisatie. Daarnaast is nadrukkelijk aandacht nodig voor de persoonlijke ontwikkeling van de leidinggevendenden en de medewerkers van de VNOG.

In aansluiting hierop hebben we de volgende documenten vastgesteld:

- Bestuursopdracht aan de algemeen directeur voor het ontwikkelen van verbetervoorstellen (dagelijks bestuur 28 november 2019);
- Toekomstvisie Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (algemeen bestuur 15 januari 2020) en Implementatieplan Toekomstvisie-Opdrachten (Managementteam 25 mei 2020);
- Verandertraject met gewijzigde organisatiestructuur, een ontwikkeltraject voor de leidinggevendenden en de medewerkers en de notitie ‘Visie op HR’ (dagelijks bestuur 9 april 2020);
- Het visiedocument ‘Werken aan duurzame inzetbaarheid’ (juni 2020; met het Georganiseerd Overleg en de Ondernemingsraad).

Daarnaast heeft het algemeen bestuur het *Regionaal beleidsplan 2021-2024, incl. dekkingsplan* en het *Regionaal risicoprofiel* vastgesteld (10 december 2020). Het Regionaal beleidsplan gaat nader in op de doelen die de organisatie zich heeft gesteld en de wijze waarop de afdelingen hieraan invulling geven.

1.2 De doorontwikkeling van het Organisatieplan 2016

Het Organisatieplan VNOG 2022 is een doorontwikkeling van het Organisatieplan uit 2016, waarbij de volgende verbeterpunten zijn doorgevoerd:

- De visie uit 2016 is nader ingevuld, ondermeer met de vaststelling van de Toekomstvisie en het benoemen van de functies *wonen, werken, recreëren*, waardoor de visie meer richting geeft aan de koers van de VNOG;
- De hoofdstructuur van de ambtelijke organisatie is gewijzigd. De afdelingen Risicobeheersing en Crisisbeheersing zijn samengevoegd tot één afdeling Risico- en Crisisbeheersing en de afdelingen Incidentbestrijding en Brandweerondersteuning zijn samengevoegd tot één afdeling Brandweezorg;
- De wijzigingen in de hoofdstructuur leiden tot een kleiner en slagvaardiger managementteam;
- Het ‘tegenderken’ is versterkt en wordt op basis van gelijkwaardigheid vormgegeven. Intern zijn de adviseurs van het managementteam -de bestuursadviseur, de controller en de managementsecretaris- tezamen met de strategisch communicatieadviseur/woordvoerder opgenomen in de staf Directie en Bestuur. Deze staf is direct onder de algemeen directeur gepositioneerd. Hiermee worden eveneens de integraliteit en de kwaliteit van bestuurlijke en communicatieve advisering vergroot. In het ‘tegenderken’ heeft ook de Ondernemingsraad zijn positie. Met de instrumenten die hem ter beschikking staan kan de raad invloed uitoefenen op het beleid en de besluitvorming van de veiligheidsregio. Extern wordt gebruik gemaakt van de deskundigheid van andere organisaties, zoals de deelnemende gemeenten, bijv. in de vorm van het Financieel Ambtenaren Overleg;

- De algemeen directeur is het aanspreekpunt voor de 22 leden van het algemeen bestuur, in aansluiting op zijn eindverantwoordelijkheid voor de VNOG-organisatie;
- De directeur publieke gezondheid van de GGD Noord- en Oost-Gelderland is voor de inhoudelijke aspecten van de GHOR het aanspreekpunt; de algemeen directeur veiligheidsregio is verantwoordelijk voor de PIOFACH-taken voor de GHOR;
- De ondersteuning van de brandweerposten, ondermeer op de terreinen vakbekwaamheid en materieel en logistiek, is ondergebracht in de nieuw gevormde afdeling Brandweezorg;
- De onderdelen van het programma Mens & Organisatie zijn opgenomen in de taak voor het team HRM van de afdeling Bedrijfsvoering en worden daar verder uitgevoerd. Het centraal stellen van de mens in de organisatie en de verdere ontwikkeling ervan is een proces van blijvende aandacht;
- De interne beheersing in de zin van financiën en formatie wordt verbeterd doordat elk afdelingshoofd individueel verantwoordelijk is voor en aanspreekbaar is op de besteding van de budgetten die aan de afdeling zijn toegekend en op het realiseren van de beleidsdoelen en het verrichten van de afgesproken prestaties, die ondermeer voortkomen uit de Toekomstvisie. De bevoegdheden worden waar mogelijk laag in de organisatie gelegd;
- De aansturing van beleid, communicatie en juridische zaken wordt onder de directe aansturing van het afdelingshoofd Bedrijfsvoering gebracht. De centrale aansturing van projecten wordt, met de Servicedesk en de taken op het gebied van vastgoed ondergebracht bij het team Vastgoed, Services en Projecten van de afdeling Bedrijfsvoering.

De hierboven benoemde elementen zijn opgenomen in dit Organisatieplan. Aan dit plan is het functiehuis met bijbehorend formatieoverzicht toegevoegd.

1.3 Een dynamisch plan: het organisch veranderen

Het Organisatieplan voor de VNOG beschrijft hoe de organisatie er uitziet. Om dat punt te kunnen bereiken is gekozen voor een organische wijze van veranderen, dat wil zeggen dat er tijd is om naar de nieuwe organisatie toe te groeien.

Als eerste worden de verbeterpunten voor de organisatie opgepakt. Deze leiden tot een stevig fundament, met een sterke informatiepositie en een gezonde financiële basis. Deze punten omvatten met name de nieuwe organisatiestructuur en het op orde brengen van de financiële huishouding².

Voor de organisatie betekent dit dat er, door met medewerkers in gesprek te gaan, veel beter zicht ontstaat op de talenten waarover de medewerkers beschikken en op welke manier de medewerkers hun talenten nog beter kunnen benutten. Door hen de mogelijkheid te bieden op andere plekken aan de slag te gaan en daarmee kansen te bieden kunnen zij hun talenten in de praktijk tonen. Daarnaast kent de VNOG de mogelijkheid voor vrijwilligers om op interne vacatures te solliciteren, waardoor zij een overstap naar een andere functie kunnen maken.

Het doel daarbij is het hebben en houden van vakbekwame, deskundige en gemotiveerde medewerkers, bijvoorbeeld met het inrichten van leiderschapsprogramma's. Daarbij zijn persoonlijke ontwikkeling, inzet van talent en gezondheid en vitaliteit (duurzame inzetbaarheid) belangrijk voor iedereen in de organisatie. Dit vraagt ook om het beschikbaar hebben van de hiervoor benodigde financiële middelen.

Het organisatieplan is een levend document: ontwikkelingen in en rond de organisatie kunnen aanleiding zijn om het plan bij te stellen en daarop aan te passen.

² Zie ook 1.2.

2. De Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland

2.1 De gemeenschappelijke regeling

De Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland, een van de 25 veiligheidsregio's in Nederland is op basis van de Wet veiligheidsregio's door de colleges van burgemeester en wethouders van de 22 deelnemende gemeenten, Aalten, Apeldoorn, Berkelland, Bronckhorst, Brummen, Doetinchem, Elburg, Epe, Ermelo, Harderwijk, Hattem, Heerde, Lochem, Montferland, Nunspeet, Oldebroek, Oost Gelre, Oude IJsselstreek, Putten, Voorst, Winterswijk en Zutphen bij gemeenschappelijke regeling opgericht. Daarmee is de veiligheidsregio een vorm van verlengd lokaal bestuur. Deze rechtsvorm verbindt de veiligheidsregio met de deelnemende gemeenten. De hoofdtaken zijn: brandweezorg, geneeskundige hulpverlening en rampenbestrijding en crisisbeheersing³.

2.2 De bestuurlijke organisatie

De drie bestuursorganen van de veiligheidsregio vormen gezamenlijk de bestuurlijke organisatie van onze regio. Aan het hoofd staat het algemeen bestuur, bestaand uit de 22 burgemeesters van de deelnemende gemeenten, dat stuurt op hoofdlijnen van beleid en de benodigde middelen ter beschikking stelt. Het algemeen bestuur is gezamenlijk verantwoordelijk voor de VNOG en de koers die de veiligheidsregio volgt. Het algemeen bestuur maakt daarbij gebruik van de instrumenten die hem ter beschikking staan: de regiobegroting en de plannen uit de Wet veiligheidsregio's⁴. Om de betrokkenheid van de AB-leden, die geen deel uitmaken van het dagelijks bestuur bij de organisatie te vergroten kent de Veiligheidsregio twee instrumenten. Er zijn drie commissies ingesteld ter advisering aan het dagelijks bestuur: Multidisciplinaire Veiligheid & Zorg, Brandweezorg, en Middelen, Meldkamer & Informatievoorziening. Daarnaast kennen we enkele specifieke portefeuilles, die worden bekleed door AB-leden. Dit zijn onder meer de portefeuilles Natuurbrand, Grensoverschrijdende samenwerking, Demografie en het lidmaatschap van de Raad van Toezicht van het Veluws Bosbrandweercomité.

Het dagelijks bestuur, dat bestaat uit zes burgemeesters, draagt de verantwoordelijkheid voor de dagelijkse bestuurlijke aansturing van de organisatie en voor de voorbereiding en de uitvoering van het beleid, dat door het algemeen bestuur is vastgesteld. De leden beschikken ieder over een eigen portefeuille: Bestuurlijke coördinatie, Brandweer, Informatievoorziening & Meldkamer, Risico- en crisisbeheersing en Bevolkingszorg, GHOR en Middelen. De portefeuillehouder GHOR is tevens bestuurslid van de GGD Noord- en Oost-Gelderland.

De voorzitter van de veiligheidsregio heeft een specifieke rol in bovenlokaal-, regionaal- en bovenregionaal optreden (artikelen 39 en 40 Wet veiligheidsregio's)⁵. Daarnaast is hij voorzitter van het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur.

De bestuursorganen dragen zorg voor een voortdurend goede samenwerking tussen de VNOG en de gemeenten en tussen de gemeenten onderling. Zij dragen intern en naar buiten de VNOG-boodschap uit en doen dat in gezamenlijkheid met elkaar en de ambtelijke organisatie. Voorwaarde daarbij is dat de VNOG zicht heeft op het speelveld, waarop de regio zich beweegt. Kernbegrippen hierbij zijn eenheid en durf.

³ Een overzicht van de taken van de veiligheidsregio is opgenomen in bijlage 1.

⁴ Het Regionaal Beleidsplan, het Regionaal Risicoprofiel en het Regionaal Crisisplan

⁵ In het gebied van de VNOG zijn deze bepalingen, evenals bij de andere veiligheidsregio's, toegepast tijdens de Covid-19-crisis, die begon in maart 2020.

2.3 Kenmerken van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland

Met een oppervlak van 3.000 km² en een inwonertal van 830.000 is de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland een van de grotere veiligheidsregio's in Nederland. Het gebied kenmerkt zich door veel natuur (waaronder bos en heide op de Veluwe en in de Achterhoek, maar ook water), agrarisch- en recreatief gebied. De regio wordt doorkruist door meerdere transportassen over weg (A1/A18/A28/A50), water (IJssel) en spoor (Betuwelijn). Het gebied van de veiligheidsregio kent veel (grote) evenementen en recreatieparken. De veiligheidsregio ligt aan de grens met Duitsland en kent daarnaast veel zorgorganisaties.

De VNOG houdt rekening met maatschappelijke ontwikkelingen. Een van deze ontwikkelingen is een toenemende druk op de zorg door een vergrijzende bevolking en een verandering in het zorglandschap door de centralisatie van de meer complexe zorg. Er is sprake van een toename van het toerisme in natuurgebieden. Daarnaast wordt het gebied geconfronteerd met de gevolgen van de klimaatverandering in de vorm een grotere kans op overstromingen en natuurbranden. De kans op infectieziekten, die zich in potentie kunnen ontwikkelen tot een pandemie, heeft zich met de uitbraak van het coronavirus in 2020 daadwerkelijk voorgedaan. Ook moedwillig handelen, wat zich kan uiten in terrorisme, digitale verstoringen en ondermijning, draagt bij aan het veranderende risicobeeld. Deze aspecten zijn van invloed op de taakuitoefening van de VNOG en spelen een belangrijke rol bij het inrichten van de organisatie. Het (brand)risicoprofiel is leidend voor al onze activiteiten.

2.4 De relatie met de deelnemende gemeenten

De bijzondere relatie met de deelnemende gemeenten -in de rollen van bestuurder, financier, verantwoordelijke voor het proces bevolkingszorg, afnemer en controleur- vraagt van de VNOG een actieve en alerte houding, die het de gemeenten mogelijk maakt de genoemde rollen uit te oefenen.

2.4.1 De burgemeesters

De burgemeesters van de deelnemende gemeenten vormen het algemeen bestuur van de veiligheidsregio, waarmee zij de gemeente vertegenwoordigen in het algemeen bestuur en de VNOG in de gemeente. De burgemeester is opperbevelhebber bij rampen- en crisisbestrijding (tot en met GRIP 3) en daarmee primair bestuurlijk verantwoordelijk voor crisisbeheersing en brandweezorg. Tevens is de burgemeester bij korpsavonden, jubilea en andere kazerneaangelegenheden het bestuurlijke gezicht van de brandweer voor de brandweervrijwilligers. Daarnaast dragen de burgemeesters door hun positie binnen hun gemeente kennis op veel terreinen. Hiermee kunnen zij de relatie tussen de gemeente en de VNOG verstevigen. De burgemeesters hebben als lid van het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio één aanspreekpunt in de persoon van de algemeen directeur VNOG.

2.4.2 De gemeenteraden

De gemeenteraden hebben meerdere -formele- middelen om hun rol naar de VNOG uit te oefenen. De raad kan jaarlijks een zienswijze kenbaar maken op de begroting van de veiligheidsregio. Eens in de vier jaar kunnen de raden hun wensen kenbaar maken over het beleid in het Regionaal beleidsplan en worden zij betrokken bij het Regionaal risicoprofiel. De gemeenteraad kan de burgemeester ter verantwoording roepen over zijn rol in het bestuur van de veiligheidsregio en bij het repressief- en niet-repressief optreden. Bij een GRIP-4-incident is wettelijk geborgd dat de voorzitter veiligheidsregio na afloop schriftelijk verslag uitbrengt aan alle betrokken raden over de gebeurtenissen en de genomen besluiten.

De informatielijn naar de gemeenteraden verloopt via de colleges⁶. De VNOG adviseert in de beantwoording van raadsvragen en stelt gevraagd en ongevraagd informerende producten op ten behoeve van de gemeenteraden. Nauw contact met de burgemeester, de gemeentesecretaris en de raadsgriffier is hierbij van groot belang⁷.

De VNOG wil vooral ook investeren in de informele relatie met de gemeenteraden. Zo zijn zij altijd geïnformeerd over de ontwikkelingen binnen de veiligheidsregio en kunnen zij meedenken over de koers van de VNOG. Hiermee wil de VNOG de betrokkenheid van de 22 gemeenteraden bij het onderwerp 'veiligheid' verder stimuleren en bereiken dat de aandachtsgebieden van de VNOG een aansprekend onderwerp zijn voor de raden. De middelen van moderne media maken het mogelijk om op ieder gewenst moment informatie te geven, naast de vormen van meer persoonlijke aandacht, zoals raads- en commissiebezoeken. Het organiseren van raadsbijeenkomsten en bezoeken aan locaties van de VNOG -brandweerkazernes, maar ook de Vakbekwaamheidspleinen- en nadere uitleg over specifieke onderwerpen en ontwikkelingen kunnen een goed middel zijn voor informele ontmoeting.

2.5 De regionale, interregionale, nationale en internationale samenwerking

De Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland heeft als organisatie met taken op het terrein van veiligheid voor de burgers in het gebied een sterke oriëntatie op de omgeving. Onderdeel van deze oriëntatie is de samenwerking met organisaties en instellingen die ieder een positie hebben in het bieden van veiligheid voor de burger.

2.5.1 De gemeenten

De gemeenten en de veiligheidsregio hebben elkaar bij de inhoudelijke processen nodig. Bij gemeenten is alle kennis in huis over de lokale situatie, zoals verkeer (bereikbaarheid voor hulpdiensten), gebouwen (preventie), evenementen (veiligheid publiek), ruimtelijke ordening (veiligheid). Dit geldt ook voor de werkzaamheden die de omgevingsdiensten uitvoeren. De gemeenten hebben een belangrijke rol in de crisisbeheersing. Zij vormen met de VNOG de 'oranje kolom' en zijn verantwoordelijk voor de (voorbereiding van de) gemeentelijke processen binnen de bevolkingszorg. Hierbij is een belangrijke rol weggelegd voor de coördinerend functionaris Bevolkingszorg, die is belast met de coördinatie van de maatregelen en voorzieningen die gemeenten treffen met het oog op een ramp of crisis. Deze functie wordt ingevuld door een van de gemeentesecretarissen.

2.5.2 Oost-5

De Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland hecht grote waarde aan de samenwerking met de omliggende veiligheidsregio's IJsselland, Twente, Gelderland Midden en Gelderland Zuid⁸ en zal deze in de komende jaren continueren. De samenwerking met deze regio's krijgt vorm op repressief gebied (brandbestrijding), op het terrein van risico- en crisisbeheersing en bij de geneeskundige hulpverlening (samenwerking op evenementenadvisering, informatievoorziening) en meldkamer.

⁶ De Gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland is een collegeregelings, een regeling tussen de colleges van de deelnemende gemeenten.

⁷ Per 1 juli 2022 treedt een wijziging van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) in werking, die tot doel heeft de democratische legitimatie van gemeenschappelijke regelingen, waaronder de veiligheidsregio, te versterken. Het gaat daarbij ondermeer om de kaderstellende en controlerende rol van de gemeenteraad. Kamerstukken 35 513.

⁸ We kennen eveneens de samenwerking op schaal van Oost5+ of Oost6, waaraan naast de genoemde veiligheidsregio's ook de Veiligheidsregio Flevoland deelneemt.

De VNOG heeft de wens om deze samenwerking uit te breiden tot andere werkterreinen en wil deze tot speerpunt van de samenwerking maken. In de nabije toekomst vormen de vier genoemde regio's met de VNOG een van de tien gebieden binnen de nieuwe meldkamerorganisatie.

2.5.3 De meldkamer Oost-Nederland

Een van de taken van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland is de zorg voor de meldkamerfunctie voor brandweer en crisisbeheersing. De VNOG voert deze taak uit in samenwerking met de Veiligheidsregio IJsselland, de Politie en de regionale ambulancevoorzieningen in Noord- en Oost-Gelderland en IJsselland.

Deze partijen werken met elkaar samen op basis van de gemeenschappelijke regeling Meldkamer Oost-Nederland. Met ingang van 2023 wordt deze meldkamer onderdeel van de Meldkamer MON Oost5, waarin ook de meldkamers van de veiligheidsregio's Gelderland Midden, Gelderland Zuid en Twente zullen opgaan. De nieuwe meldkamer wordt gevestigd in Apeldoorn. De VNOG zal optreden als werkgever van de medewerkers brandweer en multidisciplinaire opschaling van de nieuwe meldkamer en verzorgt de ondersteuning op de aspecten HRM en Financiën⁹.

2.5.4 De andere (overheids)partners

De andere (overheids)partners zijn in de eerste plaats de crisispartners van de VNOG. Zij nemen deel aan het Multidisciplinair Afstemmingsoverleg. Dit overleg kan worden gezien als de 'binnenring' voor het voorbereiden van de organisatie op rampen en crisis.

Daarnaast heeft de VNOG nauwe banden met andere instanties en instellingen in het fysieke en het sociale domein. Te denken valt aan instanties in de natuursector, de agrarische sector, de recreatiebranche en de gezondheidszorg. Deze organisaties dragen bij aan het versterken van de informatiepositie van de VNOG en kunnen met kennis, middelen en menskracht behulpzaam zijn in geval van een ramp of een crisis.

In dit kader worden ook genoemd de deelname aan de Samenwerkingsregeling Incidentbestrijding IJsselmeergebied (SAMIJ) en de deelname aan de Gelderse commissie veiligheid grote rivieren.

2.5.5 De provincie

De provincie Gelderland oefent het financieel toezicht uit op de veiligheidsregio's. Dat komt tot uiting in de verplichting om de financiële jaarstukken toe te zenden aan de provincie. Daarnaast ziet de Commissaris van de Koning toe op de samenwerking in het regionaal beleidsteam, waartoe de Commissaris aanwijzingen kan geven. De Commissaris kan ook een coördinerende rol hebben bij een crisis die de regiogrenzen overschrijdt. Daarnaast wordt de Commissaris uitgenodigd de vergaderingen van het algemeen bestuur bij te wonen.

2.5.6 Het publieke domein

Het publieke domein wordt gevormd door de burgers, die in het gebied van de VNOG wonen, werken en recreëren. Het is de hoofdtaak van de VNOG om de burgers in de regio veiligheid te bieden, zowel in preventieve- als in repressieve zin. In preventieve zin ondersteunt de VNOG zijn burgers bij het vergroten van hun veiligheid door te werken aan zelfredzaamheid, ondermeer door het bieden van handelingsperspectieven, waarbij de burger het gevoel heeft dat hij weet wat hij moet doen in tijden van nood. Er gaat ook steeds meer aandacht uit naar 'samenredzaamheid'¹⁰.

⁹ Zie ook 7.5.5 en 10.2.1.

¹⁰ De gedeelde verantwoordelijkheid en samenwerking in crisisbeheersing tussen professionals, georganiseerde vrijwilligers en burgers (TNO 2016: Samenredzaamheid in crisismanagement).

De VNOG houdt op basis van de Wet veiligheidsregio's en de daaruit voortvloeiende taken, naast brandweer en GHOR, een crisisorganisatie voor multidisciplinaire coördinatie en besluitvorming in stand die optreedt in geval van calamiteiten.

Anderzijds beschikken de burgers, al dan niet in georganiseerde verbanden¹¹, over informatie, die de VNOG kan gebruiken voor het versterken van de informatiepositie om daarmee de burger nog beter van dienst te kunnen zijn. Voorwaarde hiervoor is wel dat de VNOG 'in beeld is' en blijft bij de burger en een open dialoog met ze voert. Dit vraagt om een actieve opstelling met opbouw en onderhoud van een breed netwerk.

2.5.7 De samenwerking met Duitsland

De samenwerking met Duitsland kent haar oorsprong in het grensoverschrijdend operationeel brandweeroptreden (burenhulp bij incidenten). De operationele samenwerking met de Duitse partners wordt verder versterkt, waarbij over en weer naar elkaars verzorgingsgebied wordt uitgerukt. Daar waar mogelijk vindt afstemming van materieel plaats, waarmee dubbele investeringen voorkomen kunnen worden en de beide brandweerorganisaties complementair worden aan elkaar. Er zijn plannen om te komen tot een internationale brandweerpost in Dinxperlo-Süderwick. Eveneens is er al jaren een Duits-Nederlandse samenwerking op het gebied van crisisbeheersing en multidisciplinaire voorbereiding op incidenten.

Op bestuurlijk vlak wordt de samenwerking versterkt, vanuit een open en transparante houding en met respect voor elkaars cultuur, maar ook vanuit de gedachte dat beide kanten van de grens elkaar nodig hebben. Hiervoor investeert de VNOG in het samenbrengen van bestuurders aan beide zijden van de grens op het terrein van veiligheid en maakt daarbij gebruik van de contacten, die de bestuurders op het gebied van de internationale samenwerking in hun eigen gemeente al hebben. De VNOG richt zich hierbij, naast het Kreisniveau, op het Bezirks- en Landesniveau, waarmee de samenwerking ook in tactische en strategische zin vorm krijgt. Concreet bereidt de VNOG de inrichting van een bestuurlijke commissie Duits-Nederlandse samenwerking voor, die de samenwerking op het gebied van veiligheid en crisis- en incidentbestrijding aan beide zijden van de grens, van meldkamer tot crisis, onder haar hoede heeft.

In dit kader is ook de grensoverschrijdende samenwerking in EUREGIO-verband van belang. Aan deze samenwerking in het Nederlands-Duitse grensgebied op sociaal-economisch, ruimtelijk en maatschappelijk terrein nemen acht Achterhoekse grensgemeenten¹² deel. Van deze samenwerking maakt ook de regio Twente deel uit.

¹¹ Hierbij kan gedacht worden aan het maatschappelijk middenveld: het geheel van particuliere organisaties in een samenleving, die verschillende groepen, meningen en belangen vertegenwoordigen.

¹² Dit zijn de gemeenten Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Doetinchem, Montferland, Oost Gelre, Oude IJsselstreek en Winterswijk.

3. De organisatie-principes

3.1 Missie en visie

Het Organisatieplan VNOG Risicogericht uit 2016 kiest voor een missie die aansluit bij de hoofdtak van de VNOG, het bieden van veiligheid, voor iedereen die zich in de regio bevindt. De VNOG werkt hierbij nauw samen met de partners in veiligheid en de inwoners en bezoekers van de regio. De missie luidt:

“Samen werken aan veiligheid”

In de Toekomstvisie van 15 januari 2020 heeft het algemeen bestuur de missie nader geduid met een visie op de VNOG. De VNOG richt zich in de komende jaren op:

“Veilig en gezond wonen, werken en recreëren”

“Voorbereid op de toekomst door:

Zelf- en samenredzaamheid & preventie

Vakbekwame, goed getrainde medewerkers

Sterke informatiepositie

Fundament: gezonde financiële basis, betrokken medewerkers”

De Toekomstvisie verbindt de hoofdtak van de VNOG -het bieden van veiligheid- met de kernfuncties die in ons werkgebied aanwezig zijn -wonen, werken en recreëren- en waarmee de inwoners en de bezoekers van de Veiligheidsregio dagelijks te maken hebben. De VNOG wil een belangrijke bijdrage leveren aan het mee-creëren van een veilige samenleving in Noord- en Oost-Gelderland, waarin inwoners en bezoekers die er wonen, werken en recreëren bij calamiteiten, en vooral ook bij het voorkómen hiervan, op ons mogen rekenen. In toenemende mate nodigen we partners en inwoners uit mee te denken en mee te werken aan oplossingen om de veiligheid in het gebied te vergroten.

Het vertrekpunt voor het acteren van de VNOG hierbij is het Risicogericht werken. Dit houdt in dat de risico's in het werkgebied, opgenomen in het Regionaal risicoprofiel, leidend zijn bij de taakuitoefening door de VNOG.

3.2 Leidende principes: de pijlers

Bij het uitvoeren van de taken en het inrichten van de organisatie hanteert de VNOG de leidende principes, die in het kader van de toekomstvisie zijn geformuleerd.

3.2.1 Zelf- en samenredzaamheid & preventie

De VNOG stimuleert burgers, instellingen en bedrijven tot zelf- en samenredzaamheid en het nemen van eigen verantwoordelijkheid bij incidenten, rampen en crisis en het voorkomen daarvan. De VNOG informeert inwoners en bezoekers over risico's en biedt handelingsperspectieven bij incidenten. Naast (brand)bestrijding/hulpverlening ligt er een stevige nadruk op preventie.

3.2.2 Vakbekwame- goede getrainde medewerkers

Het kunnen beschikken over vakbekwame en goed opgeleide en getrainde medewerkers is voor alle afdelingen binnen de organisatie van belang. Hiermee heeft vakbekwaamheid zowel een 'warme' als een 'koude' component. De inspanningen met betrekking tot vakbekwaamheid zijn gericht op het versterken van de kwaliteit van de vrijwillige- en de beroepsmedewerkers.

Ten behoeve van de incidentbestrijding is er een compacte en slagvaardige brandweerorganisatie. Goed opgeleide en getrainde medewerkers met bijbehorend passend materieel moeten zorgen voor een optimale voorbereiding op de kernactiviteiten brand en hulpverlening. De posten worden ten aanzien van vakbekwaamheid op maat ondersteund: verantwoordelijkheid nemen waar mogelijk, ondersteund worden waar nodig

Voor het op peil houden van de vakbekwaamheid van de medewerkers binnen de crisisorganisatie worden binnen het Multi Opleiden Trainen en Oefenen (MOTO) gericht opleidingen en oefeningen georganiseerd.

Ook binnen de 'koude' organisatie kent de VNOG een systeem van vakbekwaamheid. Dit wordt gevormd door het stelsel van persoonlijke ontwikkeling, dat bestaat uit het voeren van ontwikkelgesprekken en mogelijkheden voor scholing, training en opleiding. De basis voor de verdere ontwikkeling van de individuele medewerker is het persoonlijk ontwikkelplan.

3.2.3 Sterke informatiepositie en scenariodenken

Door het verzamelen, duiden en verspreiden van duidelijke informatie worden veiligheid en zorg door de VNOG verbeterd. Voor inwoners betekent dit dat zij weten waar zij de juiste informatie over veiligheid kunnen vinden en wat zij zelf, of samen met anderen kunnen doen. De VNOG heeft een goede informatiepositie en heeft samen met de multidisciplinaire partners (gemeenten, waterschappen, omgevingsdiensten, enzovoort) snel inzicht in veiligheids- en gezondheidsrisico's. Ook kunnen de hulpdiensten sneller en adequater optreden als zij over de juiste informatie beschikken. Daarnaast gaat het hier ook om de interne informatievoorziening van de VNOG en managementinformatie (interne informatiesystemen).

De VNOG past op meerdere manieren en momenten, zowel pro-actief als tijdens en na een crisis, het principe van het *scariodenken* toe¹³.

Veel risico's hebben zich al eens voorgedaan. Er is derhalve ook in veiligheidsregio's veel informatie aanwezig over wat er gebeurde, hoe de bestrijding geweest is en welke thema's speelden toen een crisis zich voordeed. Door deze informatie te vertalen in een best case, realistisch en worst case scenario kunnen veiligheidsregio's, maar ook burgers, zich een voorstelling maken van hetgeen ons en hen mogelijk bedreigt en hoe erg dat is. Maar vooral ook hoe er op basis van deze scenario's praktisch kan worden nagedacht over de aspecten waar de Veiligheidsregio mogelijk pro-actief kan proberen het risico te verkleinen en welke handelingsperspectieven er geboden kunnen worden voor het geval het risico werkelijkheid wordt. Scenario's laten zich ook makkelijk vertalen in plaatjes waardoor minder met teksten gewerkt hoeft te worden. De uitbraak van Covid-19 in 2020 heeft overigens laten zien dat het niet altijd mogelijk is terug te vallen op eerdere ervaringen met vergelijkbare crises.

¹³ Een voorbeeld hiervan is het tijdens de coronacrisis ontwikkelde en toegepaste coronadashboard.

Het scenariodenken wordt ook toegepast bij crises. Door tijdens het verloop van een crisis gestructureerd en systematisch vooruit te denken proberen we ons, met inzet van de beschikbare informatie, de aanwezige kennis en een brede ervaring en deskundigheid, zo goed mogelijk een voorstelling te maken van het mogelijke verloop van de crisis. Dat inzicht wordt op basis van de beschikbaar komende informatie steeds bijgesteld.

Na de crisis is scenariodenken van belang om in de herstelfase op een verantwoorde wijze terug te keren naar de normale situatie.

3.3 Kernwaarden

De Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland hanteert bij haar handelen de kernwaarden

Transparant – Betrokken – Daadkrachtig – Professioneel.

De organisatie is *transparant*. We maken heldere afspraken over onze doelen en resultaten zodat duidelijk is wat we willen bereiken en hoe we onze doelen bereiken. Wij zijn een overheidsorganisatie die werkt met publieke middelen. Wij zijn toegankelijk, open en aanspreekbaar en kunnen ons handelen te allen tijde verantwoorden, zowel intern als extern. Wij conformeren ons aan gemaakte afspraken. We zijn ook duidelijk over hetgeen we niet (kunnen) doen en waarom.

De organisatie is *betrokken*. Omgeving, bestuur en medewerkers voelen zich gezien, gehoord en gewaardeerd. Wij hebben hart voor het vak, onze missie en elkaar. We zijn ondernemend, uitnodigend, inlevend, denken mee en bieden kansen. We zijn betrouwbare gesprekspartners. We hebben daarbij aandacht voor elkaar en geven elkaar feedback.

De organisatie is *daadkrachtig*. We hakken knopen door, we zijn besluitvaardig en we weten van aanpakken. We hebben een duidelijke visie en heldere doelen geformuleerd. Iedereen heeft de verantwoordelijkheid om zijn of haar bijdrage te leveren aan de organisatie en die verantwoordelijkheid nemen we. Daar zetten we ons voor in en spreken we elkaar op aan. We zijn doelgericht en we zorgen ervoor dat we resultaten tijdig behalen.

De organisatie is *professioneel*. We verstaan ons vak en leveren kwaliteit. We zijn opgeleid voor onze taken en werkzaamheden. Onze diensten en producten voldoen aan professionele kwaliteitseisen, standaarden of normen. We kijken kritisch naar wat ons handelen teweegbrengt en of het goed is wat we doen.

3.4 Leiderschapsprincipes

Van leidinggevend wordt verwacht dat zij in staat zijn hun leidinggevende vaardigheden in te zetten, gegeven de situatie die zich voordoet. Dit kan te maken hebben met het ontwikkelen en uitdragen van een toekomstbeeld, maar ook met het coachend leiding geven aan medewerkers. Hierbij tonen ze oprechte interesse in hun mensen, zijn met hen in gesprek, weten over welke talenten de medewerkers beschikken en zijn alert of deze aansluiten bij wat van hen wordt gevraagd. Ze kennen de ambities van hun medewerkers en faciliteren hen bij het verder ontwikkelen en inzetten van hun talenten. Daarnaast zijn de leidinggevend verantwoordelijk voor de besteding van de budgetten, die aan hen zijn toegekend.

De genoemde verantwoordelijkheden stellen eisen aan het repertoire aan stijlen waarover een leidinggevende moet beschikken. Kortom: de leidinggevend binnen de VNOG geven Richting, bieden Ruimte, boeken Resultaten en leggen Rekenschap af.

Het vermogen om op adequate wijze invulling te geven aan een leiderschapsrol binnen de VNOG verlangt (minstens) zeven competenties. We realiseren ons (en aanvaarden) dat de ideale leider niet bestaat. Leidinggevend van de VNOG maken werk van hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Zij zetten zich in om competenties die zij niet van nature bezitten te ontwikkelen.

Kerncompetenties met betrekking tot het betrekkingniveau (de mensen):

Positie innemen ('spreek je uit')

Het vermogen om krachtig je positie te midden van anderen (mensen en partijen) in te nemen, behouden en zo nodig te bevechten, als belangentegenstellingen het karakter krijgen van strijd zonder daarbij afbreuk te doen aan contact, wederzijds respect en een (functioneel) goede relatie.

Luisteren / Inleven ('stel een vraag')

Het vermogen en de inzet om je een beeld te vormen van de gedachten, gevoelens en beweegredenen van anderen naast hetgeen door die anderen concreet wordt gecommuniceerd en om daar vervolgens je eigen houding en communicatie op af te stemmen.

Reflecteren ('kijk in de spiegel')

Het vermogen om je eigen aandeel te zien in situaties die niet geheel naar wens of verwachting (zijn) verlopen, om te reflecteren op je eigen aannames en gedragskeuzes en om daaruit lering te trekken voor toekomstig handelen.

Kerncompetenties met betrekking tot het inhoudsniveau (de processen en resultaten):

Besluitvaardigheid ('hak knopen door')

Het vermogen om een gedegen proces van beeld- en oordeelsvorming uit te voeren, dat af te ronden met een initiatief of besluit en daarvoor verantwoordelijkheid te nemen. Het nemen van goede besluiten wordt gezien als een gedegen proces met daarin vier fasen, namelijk: beeldvorming (het verzamelen van relevante informatie en het genereren van mogelijke oplossingen en kansen), oordeelsvorming (het beoordelen van keuzemogelijkheden op risico's en consequenties), beslissen (het maken van en gaan staan voor een keuze) en tenslotte verantwoording (het kunnen reproduceren van het proces).

Organiseren, delegeren, controleren ('blijf bij het plan')

Het vermogen om je te verbinden aan in gezamenlijkheid afgesproken kaders, procedures, protocollen en methodieken en om die als basis te hanteren voor het formuleren van doelen, het maken van plannen en het efficiënt ten uitvoer brengen daarvan.

Doelmatigheid ('ga voor resultaat')

Het vermogen om heldere targets en doelen te formuleren en om je eigen handelen en eventueel het handelen van anderen die onder je verantwoordelijkheid acteren daarmee in lijn te brengen, zodat doelen ook daadwerkelijk gerealiseerd worden.

Samenwerken ('doe het samen')

Het vermogen om zichzelf als essentieel deel van een groter geheel te beschouwen, bij te dragen aan het tot stand komen van de beste resultaten en het nemen van de beste besluiten voor de organisatie als geheel en het bevorderen van complementariteit tussen mensen en partijen op een zodanige wijze dat de kracht van het team groter wordt dan de som der delen.

3.5. HRM Visie

De medewerkers van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland werken met plezier, trots en voldoening samen aan de veiligheid in de regio waar zij zich 24/7 voor inzetten. Hun vakmanschap in veiligheid tonen zij door behulpzaam, deskundig en daadkrachtig te zijn, op straat en op de werkvloer. De organisatie geeft haar medewerkers richting, ruimte en vertrouwen om zich te ontwikkelen en de resultaten te behalen, die burgers, bestuur en partnerorganisaties van onze veiligheidsregio vragen.

De medewerkers zijn vakvolwassen en weten welke bijdrage zij moeten leveren aan de organisatiedoelen, tonen persoonlijk leiderschap en zijn vitaal, enthousiast en vakbekwaam. Zij nemen zelf de regie op hun ontwikkeling (eigenaarschap) en worden daartoe aangemoedigd door hun leidinggevendenden. Om medewerkers, inclusief leidinggevendenden, gemotiveerd te houden wordt gezorgd dat de juiste medewerkers op de juiste plaats zitten. Het opleidingsbudget is zodanig dat er voldoende middelen zijn voor de ontwikkeling van medewerkers.

Voor de VNOG is het belangrijk dat alle medewerkers gedurende hun loopbaan goed inzetbaar en vitaal blijven. Met het oog hierop werken we aan de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Tevens beogen we dat alle medewerkers zelf regie nemen op hun vitaliteit en loopbaan. Zij worden daarbij ondersteund door de organisatie en hun leidinggevendenden¹⁴.

3.6 Arbeidsomstandigheden

De Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland draagt als werkgever een wettelijke verantwoordelijkheid voor de gezondheid en het welbevinden van de medewerkers in hun werkomgeving. De arbeidsomstandigheden binnen de VNOG worden zodanig georganiseerd, dat de gezondheid en veiligheid van alle medewerkers optimaal worden ondersteund en bevorderd, met aandacht voor de psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Specifiek onderdeel van het arbobeleid is het stimuleren en motiveren van leidinggevendenden en medewerkers om eigen verantwoordelijkheid te nemen in het creëren van een werkomgeving waarin veilig en gezond wordt gewerkt¹⁵.

De basis voor het treffen van arbomaatregelen is de RI&E (Risico-inventarisatie en evaluatie), die wordt vertaald naar een Plan van Aanpak. Dit plan wordt uitgewerkt in een Arbojaarplan. Arbozorg is geborgd binnen het team HRM van de afdeling Bedrijfsvoering. Naast de Arbocoördinator en de medewerkers Arbozorg zijn er vier Arbo-preventiemedewerkers, verdeeld over de districten, die samen de Arbocommissie vormen. De Arbo-preventiemedewerkers hebben met name een signalerende functie en zijn de 'ogen en oren in het veld'.

Het arbobeleid¹⁶ komt tot stand in nauwe samenwerking met de Ondernemingsraad: de OR heeft instemmingsrecht op reguleringen op het gebied van arbeidsomstandigheden. De Ondernemingsraad heeft dit onderwerp aangemerkt als een van de dossiers waarmee de raad werkt. De dossierhouders hebben nauw contact met de arbo-medewerkers.

¹⁴ Zie verder het document 'Mens en Organisatie 2019-2022', Visie op HR en uitvoeringsplan.

¹⁵ De VNOG heeft de ambitie om te werken naar het niveau 'pro-actief' op de veiligheidscultuurladder, het vierde van de vijf niveaus.

¹⁶ Het huidige Arbobeleidsplan, dat is opgesteld in 2016, wordt mede vanwege de organisatie-ontwikkelingen geactualiseerd.

3.7 De ambitie

De Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (VNOG) is dé organisatie in de regio voor samenwerking aan veiligheid. Het is een operationele organisatie, die bij een crisissituatie of ramp nu en in de toekomst garant staat voor professionele hulpverlening aan de inwoners en bezoekers van de regio.

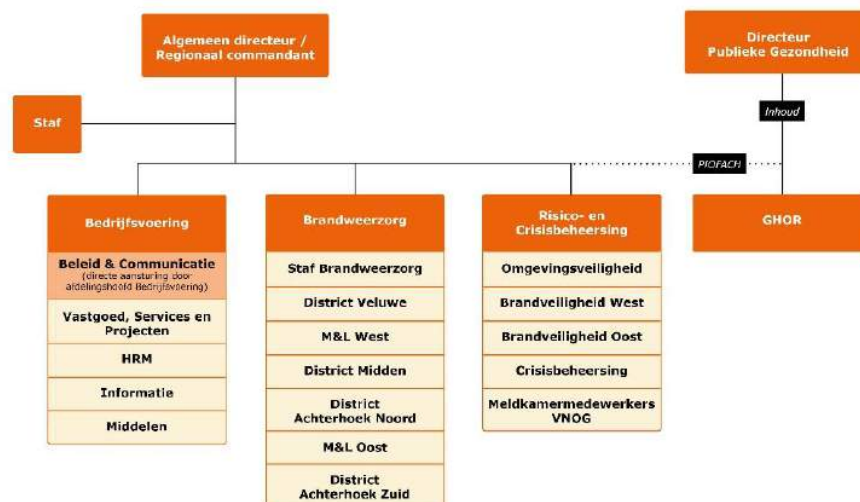
De Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland is een van de grotere veiligheidsregio's in Nederland. Ten tijde van de coronacrisis, die begon in maart 2020, heeft de VNOG laten zien in staat te zijn een langerdurende crisis het hoofd te kunnen bieden met de inzet van deskundige en professionele medewerkers, een brede informatiepositie en goede contacten met de gemeenten en de partners in zorg en veiligheid, in het bijzonder de GGD. De VNOG wil de hiermee ingeslagen weg voortzetten en de organisatie als daadkrachtige, flexibele en professionele veiligheidsregio verder uitbouwen en versterken. Om dit te bereiken wil de VNOG ook over haar grenzen heen kijken en, in samenwerking met andere partners in binnen- en buitenland, waaronder de deelnemende gemeenten, de Politie, Defensie en het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid, het innovatieve vermogen van de organisatie stimuleren en vergroten.

De ambitie is om in de komende jaren een toonaangevende veiligheidsregio te worden. De VNOG is een slagvaardige veiligheidsorganisatie, die een hoge graad van professionele dienstverlening koppelt aan gedegen inhoudelijke vakkennis. De VNOG draagt er vanuit haar taakopdracht aan bij dat de burgers die in het verzorgingsgebied verblijven daar veilig kunnen wonen, werken en recreëren. De risico's die zich in het verzorgingsgebied voordoen vormen het uitgangspunt voor de taakuitoefening door de VNOG, zowel op lokaal-, regionaal-, nationaal- als internationaal niveau.

4. De ambtelijke organisatie

De ambtelijke organisatie van de VNOG is belast met het uitvoeren van de taken en werkzaamheden die door de wet en het bestuur aan haar zijn opgedragen. De VNOG is opgebouwd vanuit de principes van een lijnorganisatie: taken zijn opgedeeld in logische, bij elkaar horende afdelingen waarbij elke medewerker in zijn of haar basiswerkzaamheden wordt aangestuurd door een leidinggevende. Uitzondering hierop is de algemeen directeur, die direct verantwoording aflegt aan het bestuur. Op alle leidinggevendenden is het leiderschapsprofiel van toepassing.

De leidinggevendenden maken bij de uitoefening van hun taak gebruik van de bevoegdheden die zij daarvoor van het bestuur, rechtstreeks danwel via de algemeen directeur, ontvangen. De effectiviteit van de besluitvorming wordt versterkt vanuit het principe, dat de bevoegdheden zo decentraal als mogelijk en zo centraal als nodig in de organisatie worden belegd.



4.1 De algemeen directeur

Aan het hoofd van de ambtelijke organisatie staat de algemeen directeur, die eindverantwoordelijk is voor de taakuitoefening door de VNOG. De ambtelijke organisatie van de VNOG kent hiermee een eenhoofdige leiding. De algemeen directeur beschikt over een over een staf, die hem ondersteunt¹⁷.

4.2 De afdelingen

De afdelingen Brandweezorg, Risico- & crisisbeheersing en Bedrijfsvoering zijn voor de beheersbaarheid van de taakuitvoering onderverdeeld in teams. De afdeling Brandweezorg kent daarnaast een staf en districten.

¹⁷ Zie 5.3.

De afdeling GHOR is een afdeling met een kleine vaste bezetting die nauw samenwerkt binnen het netwerk van de zorg- en crisispartners en de GGD.

4.3 De afdelingshoofden

De afdelingshoofden zijn integraal verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op de besteding van de budgetten en de inzet van de medewerkers van hun afdeling en daarmee voor de producten en diensten van hun afdeling. Ook zijn zij aanspreekbaar op het leveren van de afgesproken prestaties door hun afdelingen.

Onderdeel hiervan is het in control zijn op de afdelingsbedrijfsprocessen (het ontwerpen van goede stuurinformatie, de herinrichting dan wel verbetering van de bestaande werkprocessen, het ontwikkelen en verbeteren van een effectief sturings- en beheersingsinstrumentarium en het actualiseren van diverse beleidsnota's/kaders).

De afdelingshoofden hebben inhoudelijk kennis van zaken en kunnen daarmee op basis van gelijkwaardigheid vanuit de inhoud spreken met hun medewerkers én hen ondersteuning bieden. De afdelingshoofden kennen naast de afdelingsbelangen de organisatiebelangen en dragen met hun afdeling hieraan bij. Zij zijn mede verantwoordelijk voor de doorontwikkeling en innovatie van de lange termijnvisie van de Veiligheidsregio¹⁸.

4.4 De teamleiders en de districtscommandanten

De teamleiders en de districtscommandanten¹⁹ sturen hun team resp. district aan, onder de verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd. Evenals de afdelingshoofden hebben zij inhoudelijke kennis van hun vakgebied.

De teamleiders en de districtscommandanten zijn verantwoordelijk voor de doelen en resultaten van hun team danwel district en voor de personele zorg voor de medewerkers in hun team resp. district in de zin van een optimale duurzame inzetbaarheid en doorontwikkeling van hun medewerkers. Zij dragen daarnaast verantwoordelijkheid voor de daarvoor beschikbare budgetten. De teamleiders en de districtscommandanten hebben binnen hun afdeling een verantwoordelijkheid voor de integrale afstemming over de producten van de afdeling en zijn tevens belast met de advisering van het afdelingshoofd.

4.5 De postcommandanten

De VNOG heeft binnen zijn repressieve brandweerorganisatie 56 brandweerposten. Iedere post wordt aangestuurd door een postcommandant. De postcommandanten leggen verantwoording af aan hun districtscommandant. De postcommandanten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de taken om een post draaiende te houden. Daarnaast zijn de postcommandanten in samenwerking en samenspraak met hun districtscommandant en binnen de daarvoor geldende kaders het boegbeeld van een post richting de vrijwilligers/beroeps en de lokale omgeving.

4.6 Integratie tussen en binnen de organisatie-onderdelen

De verschillende organisatie-onderdelen van de VNOG hebben ieder weliswaar hun eigen taakopdracht maar staan in de uitvoering ervan niet los van elkaar. Op meerdere wijzen worden er dwarsverbanden gelegd.

¹⁸ Voor de specifieke positie van het afdelingshoofd GHOR wordt verwezen naar hoofdstuk 9.

¹⁹ De functie districtscommandant komt specifiek voor binnen de afdeling Brandweezorg.

Integraliteit in de organisatie wordt bereikt door informatie en communicatie tussen de hiërarchische lijn van strategisch-, naar tactisch- naar operationeel niveau. Dit verloopt zowel bottom-up als top down.

Ook liggen er verbindingen op horizontaal niveau tussen de strategisch managers (algemeen directeur en afdelingshoofden) onderling, de teamleiders/districtscommandanten op tactisch niveau en postcommandanten op operationeel niveau.

Het managementteam heeft eveneens een verbindende functie, zowel binnen de ambtelijke als binnen de bestuurlijke organisatie. Bovendien kan het managementteam met zijn beperkte omvang snel schakelen en inspelen op nieuwe ontwikkelingen²⁰.

De samenvoeging van afdelingen, Incidentbestrijding en Brandweerondersteuning vormen tezamen de afdeling Brandweezorg, en de afdelingen Risicobeheersing en Crisisbeheersing zijn samengevoegd tot de afdeling Risico- en crisisbeheersing, draagt eveneens bij aan een verdere integratie binnen de organisatie.

Daarnaast werkt de VNOG met programma's, die afdelingoverstijgend zijn. Programma's zijn gericht op het in beweging zetten van ontwikkelingen waarbij doorgaans meerdere jaren nodig zijn om het gewenste effect te bereiken en waarbij ook sprake is van bestuurlijke dimensies en inzet van financiële middelen. Het programmamanagement loopt als dwarsverband door de organisatie heen en draagt bij aan het verbindend vermogen van de organisatie.

Binnen de afdelingen dragen het afdelingsoverleg, het teamleidersoverleg, het teamoverleg, het districtsoverleg en het postcommandantenoverleg (beide laatstgenoemde overleggen binnen de afdeling Brandweezorg) bij aan de samenhang binnen de afdeling en haar onderdelen. Het teamleidersoverleg heeft een belangrijke rol bij de horizontale afstemming van beleidsvoorstellen voordat ze door het afdelingshoofd worden ingebracht in het managementteam.

²⁰ Zie hoofdstuk 5.

5. De algemeen directeur/commandant Brandweer

5.1 De functie

De algemeen directeur staat aan het hoofd van de ambtelijke organisatie en draagt hiervoor de eindverantwoordelijkheid. Het bestuur van de veiligheidsregio stelt hem in staat deze verantwoordelijkheid uit te oefenen. Hij verantwoordt zijn beleid in vaste rapportages en financiële jaarstukken en informeert het bestuur tussentijds over de stand van het beleid. De algemeen directeur wordt hierbij ondersteund door de afdelingshoofden. De algemeen directeur wordt bij afwezigheid in al zijn taken, rollen en verantwoordelijkheden vervangen door het afdelingshoofd Brandweezorg.

5.2 Taken en verantwoordelijkheden

De algemeen directeur:

- is commandant van de brandweer;
- is eindverantwoordelijk voor het strategisch beleid van de veiligheidsregio;
- is voorzitter van het managementteam;
- is secretaris en eerste adviseur van het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter;
- geeft leiding aan de afdelingshoofden. Het afdelingshoofd GHOR valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur publieke gezondheid;
- is aanspreekpunt voor de burgemeesters van de deelnemende gemeenten;
- voert bilateraal overleg met de voorzitter en portefeuillehouders in het dagelijks bestuur;
- is adviseur en vertegenwoordiger in landelijke overlegvormen;
- overlegt met de kring van gemeentesecretarissen;
- is bestuurder in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden.

5.3 De staf Directie en Bestuur

De algemeen directeur wordt in zijn werkzaamheden ondersteund door de staf Directie en Bestuur die bestaat uit de bestuursadviseur, de strategisch communicatie-adviseur, de controller en de managementsecretaris. De staf zorgt voor de -ondersteuning bij-bestuurlijke contacten, de voorbereiding en afhandeling van zowel de bestuurlijke als ambtelijke besluitvorming en de strategische interne en externe communicatie. De onafhankelijke (bestuurlijke) integraliteits- en kwaliteitstoetsen worden door deze staf uitgevoerd.

De *bestuursadviseur* draagt er zorg voor dat advies- en besluitvormingsprocedures worden gevolgd en dat wordt gehandeld in overeenstemming met wettelijke en statutaire verplichtingen. Hij is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de voorbereiding en totstandkoming van de bestuurlijke besluitvorming en het realiseren van bestuurlijke doelen. De bestuursadviseur bewaakt de zorgvuldigheid in de bestuurlijke besluitvorming en vervult een verbindende en adviserende rol in het samenspel tussen bestuurders, gemeenten en de algemeen directeur. De bestuursadviseur kan altijd adviseren over hoe om te gaan met politiek-bestuurlijk gevoelige kwesties.

De *strategisch communicatieadviseur* is woordvoerder van de algemeen directeur en de voorzitter van de VNOG. Vanuit een autonome positie is deze adviseur de verbindende factor tussen bestuur, directie en werkvloer bij het realiseren van de strategische organisatiedoelen. De adviseur ziet en begrijpt de dwarsverbanden van de verschillende afdelingen en vakgebieden in de organisatie en geeft hierover communicatieadvies. Dit advies is gezien vanuit een integrale benadering en per definitie multidisciplinair. Hierdoor is actief acteren en snel schakelen mogelijk.

De controller draagt er aan bij dat beleid en ontwikkelingen in verbinding zijn en blijven met de organisatie-doelen. Hij onderzoekt door middel van audits en het ondersteunen van externe visitaties de doeltreffendheid en de doelmatigheid van het gevoerde beleid en bestuur en adviseert over mogelijkheden tot verbetering ervan. Hij rapporteert daarover aan de algemeen directeur en aan het bestuur, waartoe hij enkele keren per jaar in de vergadering van het dagelijks bestuur aanwezig is. Hij bevordert proactief het resultaatgericht werken bij alle leidinggevenden. De controller heeft eveneens de taak om de uitvoerbaarheid en de meetbaarheid van voorstellen te bevorderen en de algemeen directeur daarover te adviseren en hierover te rapporteren.

De managementsecretaris draagt zorg voor het proces met betrekking tot opstellen van de strategische- en tactische beleidsagenda van de organisatie en bewaakt de daarmee samenhangende planning in afstemming met de algemeen directeur en de betrokken afdelingshoofden. De managementsecretaris is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de voorbereiding en totstandkoming van de ambtelijke besluitvorming en het realiseren van ambtelijke doelen en bewaakt de zorgvuldigheid in de ambtelijke besluitvorming.

6. Het managementteam

6.1 Functionarissen

Het managementteam van de VNOG bestaat uit de algemeen directeur en de hoofden van de afdelingen Risico- & crisisbeheersing, Brandweezorg en Bedrijfsvoering. Het hoofd van de afdeling GHOR is agendalid. De algemeen directeur zit het managementteam voor.

Het managementteam kent enkele vaste adviseurs, die bij de vergaderingen aanwezig zijn. Dit zijn de bestuursadviseur, de controller en de managementsecretaris. De VNOG creëert hiermee op managementniveau tevens een vorm van 'tegenderken', voor het scherpen van de discussie in het managementteam.

6.2 Taken en verantwoordelijkheden

Het managementteam bewaakt de missie en de visie van de VNOG en monitort de voortgang van de strategische projecten.

Het managementteam is het platform voor de ambtelijke leiding van de VNOG voor het delen van kennis over de ontwikkelingen binnen en buiten de veiligheidsregio, die de taken en de positie van de VNOG raken.

Het managementteam werkt organisatiebreed, geeft richting en kaders aan, stuurt integraal en afdelingoverstijgend. De inhoudelijke zaken hebben een plek binnen de afdelingen en worden onder verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd uitgevoerd.

7. De afdeling Risico- en Crisisbeheersing

7.1 Inleiding

De afdeling Risico- en Crisisbeheersing (RCB) heeft een breed takenpakket en is betrokken in verschillende fasen van 'plan tot plof'. Daarbij gaat het onder andere over het analyseren van risico's, het adviseren op omgevingsplannen, het adviseren van burgers in het kader van zelfredzaamheid en risicobewustwording, het voorbereiden van de crisisorganisatie op mogelijke incidenten en het bieden van operationele informatie voor de uitrukkende eenheden.

7.2 Visie en doelstelling

De afdeling RCB staat midden in de samenleving en zorgt voor veiligheid voor onze burgers. De werkzaamheden van de afdeling zijn zeer divers. De afdeling RCB gaat zich op basis van risico's toeleggen op het verbeteren en doorontwikkelen van de (brand)veiligheid, externe veiligheid, risicobewustwording, zelfredzaamheid en crisisorganisatie. Het gaat hierbij niet alleen om het toepassen van bestaande concepten, maar ook om het via innovatie ontwikkelen van nieuwe concepten.

Samen met andere diensten bereidt RCB zich voor op allerlei mogelijke incidenten. Daarin zoekt zij de samenwerking met de 22 gemeenten, omliggende regio's en Duitsland. Ook belangrijke partners in veiligheid sluiten aan op dit netwerk, zoals Rijkswaterstaat, de omgevingsdiensten, de waterschappen, Pro-rail en sociaal maatschappelijke partners.

7.3 Ontwikkelingen

De afdeling RCB draagt samen met de partners bij aan een risicobewuste en veilige leefomgeving; de voorbereiding op de bestrijding van rampen en crises is daar een onderdeel van. Daarbij levert RCB een belangrijke bijdrage aan de maatschappelijke doelstellingen van de VNOG.

Het voorkomen, beperken en bestrijden van incidenten, rampen en crises

- Bij incidenten, rampen en crises zijn de crisisorganisatie en de meldkamer in staat om flexibel, slagvaardig en outputgericht op te treden.

Zelfredzaam en risicobewust

- Vergroting van de zelfredzaamheid en het zelforganiserend vermogen van de inwoners, bedrijven/instellingen en crisispartners in de regio, zodat zij goed zijn voorbereid op branden, incidenten, rampen en crises.
- De ontvangers van onze risicogerichte adviezen nemen daadwerkelijk maatregelen omdat zij risicobewuster zijn en vanuit een integraal risicobeeld handelen, vanuit de eigen verantwoordelijkheid.

Vakbekwaam en deskundig

- De VNOG is toegerust om integrale veiligheidsadvisering conform de Omgevingswet te verlenen aan de gemeenten, zodat zij vroegtijdig ondersteund worden bij ontwikkelingen in het fysieke domein.
- De multidisciplinaire operationele functionarissen zijn adequaat opgeleid, getraind en geoefend, waarbij de risico's uit het regionaal risicoprofiel leidend zijn.

Sterke informatiepositie

- Inzicht te krijgen in daar waar de meeste veiligheidswinst te behalen valt door gegevens te verzamelen, te koppelen en te analyseren.
- De VNOG adviseert en acteert op basis van een actueel informatiebeeld, zowel bij risicoadvisering, voorbereiding op inzetten als gedurende inzetten.

De omgeving van risico- en crisisbeheersing verandert in snel tempo. Allereerst is sprake van een aantal **maatschappelijke ontwikkelingen** die de aandacht voor (brand)veiligheid zeer noodzakelijk maken (o.a. beschreven in het rapport RemBrand).

Verarming, vergrijzing en het toenemen van het aantal andere talen in het land verhoogt risico's en vermindert de snelheid van de respons van de betrokken personen, van omstanders en van de meldkamer.

Daarnaast spelen een **terugtrekkende overheid**, die zich meer richt op coördinerende dan op uitvoerende taken en het van kracht worden van de Omgevingswet. Ook de aanhoudende aandacht voor prestatieverbetering van de overheid heeft invloed. Denk hierbij aan de wet Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving (VTH) waarin kwaliteitscriteria zijn opgenomen die van toepassing zijn op het gehele vlak van het omgevingsrecht, inclusief veiligheid.

Technologische ontwikkelingen: naast kennis over regelgeving wordt het ontwikkelen van adviesvaardigheden en bekwaamheden als het gaat om het zien van integraliteit, samenhang en een helicoptervisie steeds belangrijker.

7.4 Inrichting

Het ontwikkelen van beleid op het gebied van risico- en crisisbeheersing vindt plaats op regionaal niveau. Voor de uitvoering is gekozen voor vier teams. De taken op het gebied van brandveiligheid zijn onderverdeeld in twee geografische teams, de teams West en Oost. Hierbij is ook gekeken naar het aantal inwoners, risicovolle objecten en een gelijke verdeling van medewerkers. De indeling sluit aan op de districtsindeling die binnen de afdeling Brandweezorg wordt gehanteerd.

Team West



gemeenten bediend door Team West

Team Oost



gemeenten bediend door Team Oost

Zeer specialistische risicobeheersingstaken worden uitgevoerd door het team Omgevingsveiligheid. Het team Crisisbeheersing coördineert processen op het gebied van multidisciplinaire veiligheid. Het brandweerpersoneel van de Meldkamer Oost Nederland vormt een vijfde team.



7.5 Werkwijze en sturing

Het afdelingshoofd RCB is eindverantwoordelijk voor de activiteiten van risico- en crisisbeheersing en de meldkamer Brandweer/MON en stuurt de teamleiders aan. De aansturing van de teamleider Meldkamer is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd RCB en de verantwoordelijke vanuit de Veiligheidsregio IJsselland. Daarnaast is het afdelingshoofd het aanspreekpunt voor de bestuurlijke commissie Multidisciplinaire Veiligheid & Zorg.

Vier teams zorgen voor de uitvoering van alle risico- en crisisbeheersingstaken op basis van het Regionaal risicoprofiel en het Regionaal beleidsplan. Uitgangspunt is dat voor alle gemeenten de werkprocessen gelijk getrokken gaan worden. Deze zijn, met name op het gebied van vergunningen/toezicht, nog zeer divers. Om een efficiëntieslag te maken streeft de VNOG naar één gezamenlijke werkwijze. Er wordt onderzoek gedaan om meer inzicht te krijgen in de wederzijdse wensen en meer eenheid in de werkafspraken tussen VNOG en gemeenten.

Naarmate de samenwerking tussen de teams vordert kan dit leiden tot een natuurlijke verschuiving van activiteiten over de teams. Dit is passend bij de organische verandering van de VNOG en de ontwikkelingen in het kader van de Omgevingswet.

De afdeling werkt waar mogelijk met jaarplannen, waarin nadere invulling wordt gegeven aan de scope van de afdeling en de taken en activiteiten verder geconcretiseerd en geprioriteerd worden.

7.5.1 Teams Brandveiligheid Oost en West

De teams Brandveiligheid dragen bij aan brandveiligheid van het werkgebied van de VNOG door te adviseren op omgevings- en brandveiligheidsaspecten bij ontwikkelingen en plannen die bij de gemeenten en provincies worden ingediend. Denk hierbij onder andere aan omgevingsvergunningen en brandveiligheidsadviezen bij evenementen. Het toezicht (o.a. op gebouwen) wordt risicogericht uitgevoerd.

Elke gemeente heeft binnen RCB een aanspreekpunt voor alle vragen op het gebied van risicobeheersing: de accounthouder Risicobeheersing. De accounthouder is ook het aanspreekpunt voor de postcommandant op het gebied van risicobeheersing. Hij/zij zorgt er ook voor dat relevante repressieve informatie bij incidentbestrijding terecht komt. De accounthouder is onderdeel van één van de teams Brandveiligheid (West danwel Oost).

7.5.2 Team Omgevingsveiligheid

Het team Omgevingsveiligheid voert specialistische risicobeheersingswerkzaamheden uit voor de hele regio. Binnen dit team zijn vier werkdomeinen:

Monitoring Risico's Incidenten (MRI)

De medewerkers MRI geven invulling aan de informatiegestuurde risicobeheersing door het monitoren van risico's en incidenten op basis van risicoanalyses, brandonderzoeken en incidentevaluaties. Het monitoren van risico's binnen het verzorgingsgebied van de VNOG en het volgen van landelijke ontwikkelingen leveren waardevolle informatie op voor de VNOG en haar partners. De risico's geven input aan het Regionaal risicoprofiel, het Regionaal beleidsplan van de VNOG en het risicoprofiel voor de brandweer. De informatie uit risicoanalyses wordt onder andere vertaald naar activiteiten, zodat de risico's gericht worden aangepakt. Ze worden ook gebruikt voor het dekkings- en spreidingsplan van de VNOG.

Veilig leven en beïnvloeding

Ook de medewerkers die zich bezighouden met beïnvloedingsactiviteiten in het kader van veilig leven zijn geclusterd in het team Omgevingsveiligheid. Deze personen zetten zich in op risicobewustwording via verschillende doelgroepen, zoals verminderd zelfredzamen en de oudere die steeds langer zelfstandig thuis woont.

Informatiebeheer en RBS

Binnen dit werkgebied wordt gewerkt aan de (operationele) informatievoorziening. De gecombineerde input van de adviseurs Brandveiligheid en de medewerkers MRI wordt door de geoinformatiebeheerder omgezet tot actuele bereikbaarheidskaarten die bijdragen aan een veilig repressief optreden van de afdeling Brandweezorg.

Op korte termijn zal de formatie die nu werkzaam is voor RBS (Regionaal Brandmeld Systeem) naar het team Omgevingsveiligheid overgeheveld worden. Dit in verband met de rolverandering van RBS. Voorheen was RBS met name gericht op het inregelen en toepassen van de brandmeldtechniek, in de toekomst richt RBS zich op het borgen van een goede informatiehuishouding en het realiseren van de frontoffice voor het terugdringen van loze meldingen.

Omgeving, evenementen en externe veiligheid

Deze medewerkers houden zich bezig met gespecialiseerde advisering binnen een bepaald thema, zoals in het kader van het Besluit Risico's Zware Ongevallen (Brzo), het Besluit Externe Veiligheid Inrichtingen (Bevi) en multidisciplinaire afstemming rond grotere evenementen. Ook de advisering en netwerkparticipatie in het kader van de Omgevingswet gebeurt door deze medewerkers.

7.5.3 Team Crisisbeheersing

Het team Crisisbeheersing wordt aangestuurd door de teamleider Crisisbeheersing. De medewerkers binnen dit team houden zich onder andere bezig met netwerkontwikkeling en –beheer en project- en processturing (strategisch en tactisch). Kolompartners sluiten actief aan bij diverse overleggen.

Het team Crisisbeheersing heeft verschillende functies:

- *Platformfunctie*: het team is hierbij een kenniscentrum (halen en brengen van -nieuwe- informatie) en faciliteert in het bij elkaar brengen van partijen (ook van burgers en bedrijven) om samen te werken aan complexe, brede veiligheidsvraagstukken;
- *Regiefunctie*: het team ziet erop toe dat doelstellingen worden bereikt en taken worden uitgevoerd. Zij heeft zicht op zaken, stuurt en stemt af met organisaties;
- *Uitvoerende functie*: het team voert taken ook daadwerkelijk uit. Zij zorgt voor uitvoering van deelproducten die altijd multidisciplinair van aard zijn.

Het team Crisisbeheersing zorgt ervoor dat de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland goed is voorbereid op crisissituaties doordat zij als netwerkregisseur contacten onderhoudt met een scala aan partijen die nodig zijn om verschillende crisistypes het hoofd te kunnen bieden. Politie, Defensie, waterschappen, Rijkswaterstaat en Openbaar ministerie zijn hier voorbeelden van, naast de andere afdelingen binnen de VNOG. Elkaar kennen is daarbij van groot belang, maar ook elkaars taal spreken, samen oefenen enzovoort.

Om deze taak uit te kunnen voeren zijn de werkzaamheden onderverdeeld in een aantal processen. Zo wordt binnen planvorming gewerkt aan de ontwikkeling van een Regionaal risicoprofiel dat de basis vormt van de werkzaamheden van team Crisisbeheersing. Met de meest risicovolle bedrijven worden scenario's in kaart gebracht die zich voor kunnen doen en waarop oefeningen worden gebaseerd. De multidisciplinaire opschaling (GRIP 1 tot en met 4) van de crisisstructuur is vastgelegd in het Regionaal Crisisplan.

Op basis van incidenten en lessen die ook elders in het land worden getrokken wordt de crisisstructuur regelmatig geëvalueerd en aangepast. Het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen zorgt voor jaarlijkse oefeningen van de multidisciplinaire crisisteam, voor een systeem oefening en voor het vakbekwaam blijven van de multi-functionarissen.

Informatievoorziening is een cruciaal proces binnen Crisisbeheersing. Het zorgdragen dat diverse teams die werken aan een bepaalde crisis dat doen met hetzelfde 'plaatje en praatje' vormt een grote uitdaging waar steeds beter vat op komt. Ook de ontwikkeling van crisiscommunicatie wordt vormgegeven. Bevolkingszorg (het ondersteunende bureau van de 22 gemeenten) is gepositioneerd binnen Crisisbeheersing. Zij dragen er zorg voor dat gemeenten samen optrekken in de ontwikkeling van crisismanagement.

7.5.4 Meldkamer

De meldkamer Brandweer/MON verzorgt de meldkamerfunctie voor de Veiligheidsregio's Noord- en Oost-Gelderland en IJsselland. Daarbij wordt zij facilitair en ICT-technisch ondersteund door de Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS).

Binnen de separate gemeenschappelijke regeling MON wordt intensief samengewerkt met politie en ambulancedienst.

Meldkamerfunctie

De meldkamerfunctie behelst onder andere:

- Proactief monitoren en signaleren van risico's in het verzorgingsgebied;
- Aannemen van meldingen (mono/multi);
- Alarmeren van brandweereenheden, Bevolkingszorg en crisisorganisatie;

- Begeleiden van uitgerukte eenheden/functionarissen;
- Waarschuwen van de bevolking (sirenenetwerk en NL-alert);
- Multidisciplinaire afstemming met de andere hulpverleningsdiensten op de meldkamer;
- Het mede leveren van personeel voor de functie van Calamiteiten Coördinator (CaCo);
- Samenwerking met andere meldkamers.

Meldkamer betrokken bij de regio's

De meldkamer is actief betrokken bij verschillende activiteiten vanuit de regio's. Het gaat onder andere om:

- Planvorming in de regio's waarbij er gevolgen zijn voor het meldkamerproces (platform MON);
- Evenementenvorbereiding;
- Incidentevaluaties;
- Het aanleveren van gegevens ten behoeve van de bedrijfsvoering in de regio's.

Ontwikkeling naar Oost 5

In 2023 gaat de meldkamer Apeldoorn op in de nieuwe meldkamer MON Oost5. Dit betreft een samenvoeging van de meldkamers in Arnhem (Gelderland Midden/Gelderland Zuid), Hengelo (Twente) en Apeldoorn (Noord- en Oost-Gelderland/IJsselland). Deze nieuwe meldkamer wordt daarmee een van de 10 netwerkmeldkamers binnen Nederland, gefaciliteerd en ondersteund door de LMS. Hiertoe is aan de Europaweg in het voorjaar van 2021 gestart met de bouw van een nieuw meldkamergebouw.

Om de nieuwe meldkamer mogelijk te maken zal er de komende jaren door diverse mono- en multidisciplinaire werkgroepen gewerkt worden aan deze samenvoeging. Ook vanuit de meldkamer Apeldoorn zal grote focus en prioriteit op dit project liggen.

8. De afdeling Brandweezorg

8.1 Inleiding

De afdeling Brandweezorg is verantwoordelijk voor het primaire brandweerproces incidentbestrijding. Medewerkers van de afdeling staan in 22 gemeenten 24-uur per dag paraat om uit te rukken naar incidenten en calamiteiten. Dit doet de afdeling binnen de kaders die door het bestuur zijn gesteld, waarbij de focus ligt op het uitvoerend proces.

Het werk van de afdeling is verdeeld in incidentbestrijding, vakbekwaamheid, materieel & logistiek en preparatie.

8.2 Visie en doelstelling

Zoals de Toekomstvisie omschrijft, is het in de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland veilig wonen, werken en recreëren en zijn we voorbereid op de toekomst door zelf- en samenredzaamheid & preventie, vakbekwame, goed getrainde medewerkers en een sterke informatiepositie.

De afdeling Brandweezorg sluit hierbij aan, waarbij ze verantwoordelijk is voor een compacte en slagvaardige brandweerorganisatie, gericht op de veel voorkomende risico's, met goed opgeleide en getrainde medewerkers en bijbehorend goed en passend materieel. De Toekomstvisie en haar opdrachten zijn hierbij leidend, maar de uitwerking ervan vormt geen onderdeel van dit organisatieplan.

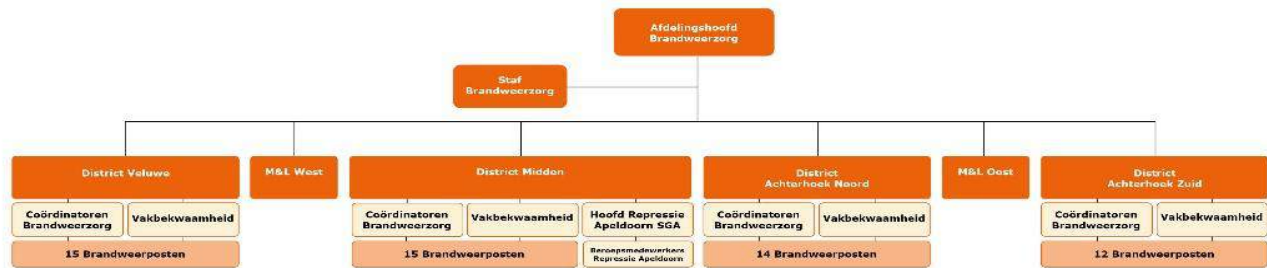
De afdeling levert paraatheid en is verantwoordelijk voor de uitvoering van de incidentbestrijding, inclusief de mono-operationele voorbereiding, specialistische brandweezorg en nazorg. Daarnaast biedt de afdeling ondersteuning aan medewerkers

-in het bijzonder op de brandweerposten- in de vorm van adequaat, veilig en betrouwbaar materieel en materiaal. Hetzelfde geldt voor het vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven van haar medewerkers en voor de logistiek.

Er wordt beleid ontwikkeld en geïnnoveerd op het gebied van preparatie en incidentbestrijding. Door beleid en uitvoering te bundelen wordt de samenhang gestimuleerd en wordt beleid ondersteunend gemaakt aan het uitvoerende brandweerproces, oftewel de incidentbestrijding.

8.3 Inrichting

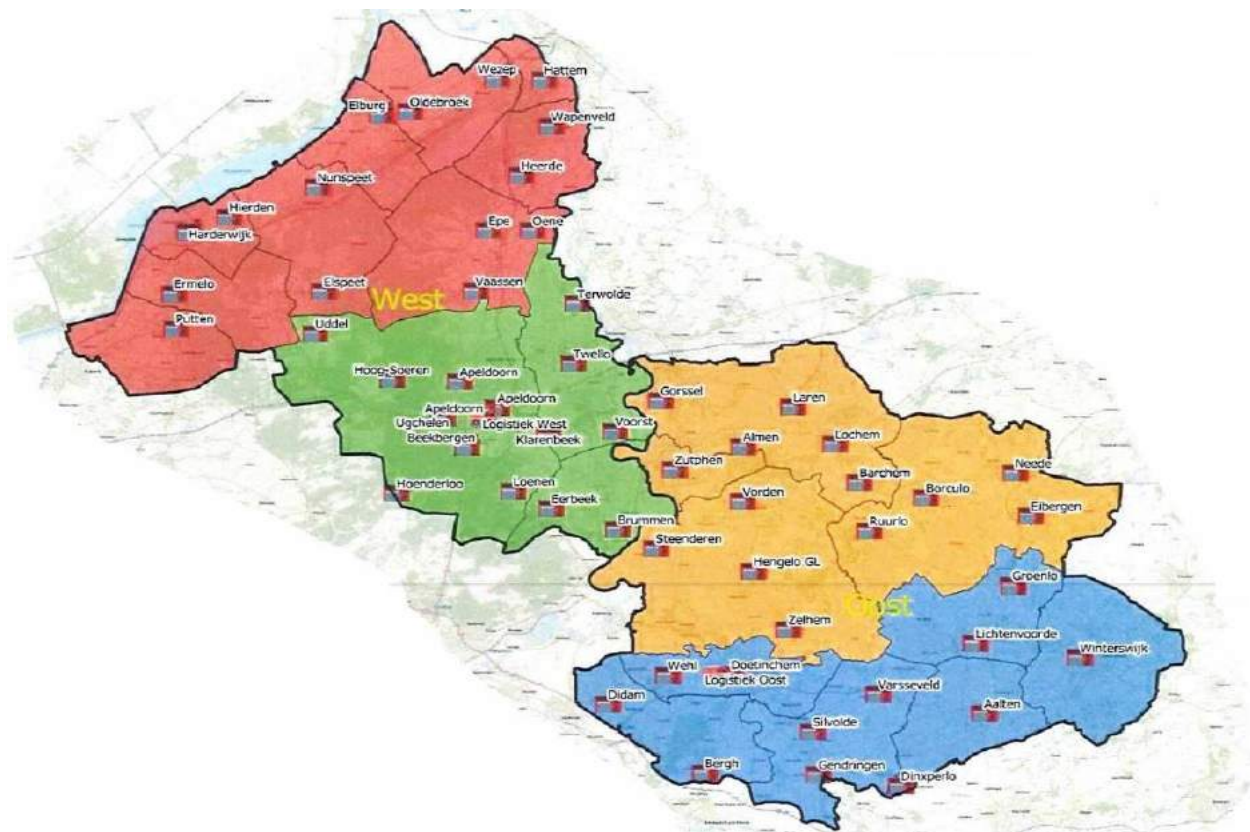
De afdeling staat onder leiding van het afdelingshoofd Brandweezorg en bestaat uit vier districten, twee teams Materieel & Logistiek (M&L) en een staf Brandweezorg.



De districten

De districten zijn verantwoordelijk voor de paraatheid, de incidentbestrijding en vakbekwaamheid waarbij ieder district 12-15 brandweerposten omvat, exclusief twee logistieke eenheden. Het totaal aantal brandweerposten is 56, verspreid over de 22 gemeenten. Ieder district wordt aangestuurd door een districtscommandant. In het onderstaande overzicht is de districtsindeling weergegeven. Het kaartje geeft de verdeling van de posten over de districten weer.

District	Gemeente	Aantal posten
Veluwe	Elburg, Epe, Ermelo, Hattem, Harderwijk, Heerde, Nunspeet, Oldebroek, Putten 9	15
Midden	Apeldoorn, Voorst, Brummen 3	15
Achterhoek Noord	Berkelland, Bronckhorst, Lochem, Zutphen 4	14
Achterhoek Zuid	Aalten, Oost Gelre, Doetinchem, Montferland, Oude IJsselstreek, Winterswijk 6	12
Totaal	22	56



De teams Materieel & Logistiek

De twee teams M&L zijn voor de logistieke ondersteuning waarbij er gewerkt wordt in twee gebieden. Ieder gebied omvat twee districten:

- Gebied West (bestaat uit de districten Veluwe en Midden);
- Gebied Oost (bestaat uit de districten Achterhoek Noord en Achterhoek Zuid).

Deze gebieden West en Oost zijn identiek aan de gebieden van de teams West en Oost binnen de afdeling Risico- en Crisisbeheersing. De twee logistieke eenheden bevinden zich in de districten Midden en Achterhoek Zuid en zijn ondergebracht bij M&L. Ieder team wordt aangestuurd door een teamleider.

De staf Brandweezorg

Daarnaast kent de afdeling Brandweezorg een staf die ondersteunend is aan de afdeling én aan het afdelingshoofd Brandweezorg, met name voor de 'wat'-vraag. De staf wordt aangestuurd door een teamleider.

8.4 Werkwijze en sturing

De aansturing van de afdeling als geheel vindt plaats door het Teamleidersoverleg (TLO), dat onder leiding staat van het afdelingshoofd Brandweezorg. Het TLO bestaat verder, op basis van gelijkwaardigheid, uit de districtscommandanten, de teamleiders M&L en de teamleider Staf en kent daarnaast nog ondersteuning.

Het TLO Brandweezorg overstijgt de grenzen van districten en zoekt de verbinding in vraagstukken van 'regionaal' belang.

Het TLO Brandweezorg bepaalt de 'wat'-vraag (regionaal beleid) en de staf Brandweezorg maakt hiertoe een opdrachtschrijving voor het TLO Brandweezorg.

Hierin wordt beschreven hoe de inhoud uitgewerkt gaat worden (het proces) en wie daarbij betrokken zullen worden. Het TLO Brandweezorg stelt deze opdracht vast waarbij er beoordeeld wordt op het voorgestelde proces (dus niet op de inhoud).

Na vaststelling vindt de uitvoering plaats waarbij de 'hoe'-vraag eenduidig lokaal wordt ingevuld door de gebieden en de districten, en de districtscommandanten en teamleiders voor de uitvoering verantwoording afleggen aan het afdelingshoofd. Hierdoor ontstaat een gesloten cirkel (Plan-Do-Check-Act).

Ieder district wordt aangestuurd door een districtscommandant die ondersteund wordt door twee coördinatoren met een eigen taakaccent, te weten Brandweezorg of Vakbekwaamheid. Beide coördinatoren zijn het eerste aanspreekpunt voor een aantal posten, onafhankelijk van het onderwerp (één-loket gedachte). De coördinatoren bieden ondersteuning, stemmen onderling af en treden op als coach ten behoeve van de postcommandanten.

District Midden kent een afwijkend model vanwege de aanwezigheid van een beroepspost in de gemeente Apeldoorn. Deze medewerkers Repressie hebben een eigen Hoofd Repressie Apeldoorn dat rechtstreeks onder de districtscommandant valt. Het Hoofd Repressie Apeldoorn is ook verantwoordelijk voor het samenvoegen van de posten van het stedelijke gebied Apeldoorn (SGA) tot één post.

Ieder district kent ook een coördinator M&L, aangestuurd door de teamleider M&L van het gebied. Deze coördinator zal ook fysiek in het district werkzaam zijn.

Alle posten worden aangestuurd door een postcommandant. De verantwoordelijkheden en daarbij behorende werkzaamheden zijn voor iedere postcommandant gelijk. Zij sturen de post aan en zijn verantwoordelijk voor de personele zorg, de paraatheid en een tijdige en veilige uitruk. De taken van de posten en de postcommandanten zijn uitgewerkt in de notitie 'Posten zijn de basis' d.d. 20 juli 2015.

Daarnaast wordt er op de posten Doetinchem, Zutphen, Harderwijk en Winterswijk gewerkt met ploegchefs.

Bevelvoerders en manschappen zorgen voor de uitruk en zijn verantwoordelijk dat zij hiervoor vakbekwaam zijn. Ca. 1200 vrijwilligers doen dit vanuit de vrijwillige posten.

De warme functies van de ROF (Regeling Operationele Functionarissen) zijn verdeeld over alle afdelingen. Gezamenlijk wordt gezorgd dat ook de operationele functies boven het niveau van bevelvoerder ingevuld worden, waarbij medewerkers voor die nevenfunctie uren maken voor uitruk, bijscholing en oefeningen.

De verantwoordelijkheid voor de brandweer-ROF-piketten ligt bij het afdelingshoofd Brandweezorg. Ieder piket kent een periodiek afstemmingsoverleg.

Er is een aantal overlegvormen binnen de afdeling:

Afstemmingsoverleg	Deelnemers
TLO Brandweezorg	Afdelingshoofd, de districtscommandanten, de teamleiders M&L en de teamleider staf Brandweezorg. Dit aangevuld met ondersteuning.
Districtsoverleg	Districtscommandant, coördinatoren Brandweezorg (taakaccent IB), Brandweezorg (taakaccent VB) en M&L en de vertegenwoordiger van RCB
Postcommandantenoverleg	Districtscommandant en postcommandanten
ROF-overleggen	Per functie (OvD, HOvD, ACB en AGS) een overleg

Lokale bestuurlijke contacten

Iedere districtscommandant is namens de VNOG het eerste lokale aanspreekpunt voor de afzonderlijke burgemeesters en voert daartoe met individuele burgemeesters periodiek overleg. Alle beleidsmatige zaken voor alle afdelingen van de VNOG kunnen hier besproken worden, als ook de uitvoering ervan. Daarnaast kan er overleg of contact zijn (bijv. op een oefenmoment) tussen de postcommandant en de burgemeester. Dit overleg of contact heeft een operationeel karakter en gaat bijvoorbeeld over de personele zorg, de paraatheid en een tijdige en veilige uitruk. Het sluit aan bij de rol van de burgemeester als burgervader of -moeder. Voor zaken die het operationele karakter overstijgen is afstemming tussen postcommandant en districtscommandant noodzakelijk.

De districtscommandanten vervullen een verbindende rol, zowel tussen de lokale burgemeesters en de VNOG als tussen de verschillende afdelingen van de VNOG voor zaken die op lokaal niveau spelen. Hiertoe is het van belang dat er op districtsniveau goed contact is met alle relevante disciplines in de VNOG. Tussen IB, VB en M&L is een dagelijkse verbinding op districtsniveau essentieel.

Voor Risico- en Crisisbeheersing (RCB) is ook een goede verbinding van belang, met name voor lokale operationele kwesties.

Binnen de afdeling wordt intensief samengewerkt en afgestemd maar ook hier buiten. Brandweezorg participeert zowel in relevante overleggen binnen de VNOG als ook in het landelijke mono-partner-netwerk, waarbij het goed aangesloten is.

8.4.1 De staf Brandweezorg

De staf Brandweezorg staat ten dienste van de afdeling én het afdelingshoofd Brandweezorg. Dit doet de staf door de districten te ondersteunen in de uitvoering van de taken die horen bij het bestrijden van incidenten.

De staf is de ruggensteun van het afdelingshoofd. Het staat hem bij in alle domeinen die horen bij het leidinggeven aan de brandweer. De toegevoegde waarde van de staf wordt onder meer zichtbaar in het verstrekken van informatie én het geven van adviezen over de besluiten die worden genomen. De staf is inhoudelijk verantwoordelijk voor het formuleren van de 'wat'-vraag en het beleid.

Het afdelingshoofd Brandweezorg en de districten leunen voor een deel op de staf. Daarom moet de staf deskundig en betrouwbaar zijn. Om dat te bereiken zijn de staffunctionarissen gespecialiseerd en is het werk verdeeld over de volgende aandachtsvelden: (1) vakbekwaam worden & blijven, (2) data-analyse & informatievoorziening, (3) operationele voorbereiding, (4) natuurbrand, (5) toekomst & innovatie en (6) incidentonderzoek.

De staf begeleidt het besluitvormingsproces en borgt de besluiten. Uitgangspunt is betrouwbare besluitvorming op basis van eigenaarschap, betrokkenheid en resultaatgerichtheid. Sturend in het besluitvormingsproces is het afdelingshoofd Brandweezorg, waarbij de beslissingsbevoegdheid zo dicht mogelijk tegen de uitvoering ligt.

De staffunctionarissen zetten (on)gevraagd hun expertise in om de veiligheid en doeltreffendheid van het brandweeroptreden te borgen én te vergroten. Zij stellen het afdelingshoofd –en zijn teamleiders en districtscommandanten– in staat om een compacte en slagvaardige brandweerorganisatie te realiseren.

Om dat mogelijk te maken zijn zij zich bewust van de omgeving waarin zij opereren en houden zij rekening met de ontwikkeling van de brandweerorganisatie op landelijk en Euregio-niveau. Zo bevordert de staf de samenwerking met de Duitse brandweer.

De kracht van de staf zit in het leggen en onderhouden van verbindingen tussen de 'uitvoerders' en 'beslissers'. In dit scharnier adviseert de staf kort en bondig op inhoud en (besluitvormings)proces.

De staf Brandweezorg staat onder leiding van een teamleider. Deze is verantwoordelijk voor de aansturing van de staf en voor de kwaliteit van de adviezen en de verstrekte informatie.

Gedurende het proces van organisch veranderen wordt de staf verder uitgewerkt. Deze uitwerking is een samenspel tussen de teamleider en zijn medewerkers. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met het afdelingshoofd en de rest van de teamleiders en districtscommandanten van de afdeling Brandweezorg. De uitwerking leidt tot aanpassing van dit organisatieplan en vertaalt zich in jaarplannen en werkplannen.

8.4.2 De districten

De districten vinden hun oorsprong in de behoefte om de lijnen met de posten korter te maken en de organisatie beter rond de posten te vormen. De districten richten zich op de lokale uitvoering (de 'hoe'-vraag) van de 'wat'-vraag zoals geformuleerd door de staf.

De basis van de districten wordt gevormd door de brandweerposten, die verankerd zijn in de lokale gemeenschap. De brandweerposten zijn -binnen heldere gezamenlijk vastgestelde regionale kaders- verantwoordelijk voor de paraatheid en incidentbestrijding in hun verzorgingsgebied. Door dit te organiseren op de posten, wordt lokale kennis optimaal gebruikt. Daarnaast wordt het verantwoordelijkheidsgevoel, de lokale binding en de eigen identiteit bevorderd, zonder dat de posten solistisch worden.

De posten zijn verantwoordelijk voor een tijdige en veilige uitruk en voor de uitrukgeredheid van de voertuigen (gebruikersonderhoud). Door middel van planvorming en preparatie is de brandweerpost bekend met zijn verzorgingsgebied en streeft hij naar het halen van zijn uitrukprestaties (opkomsttijden). De posten worden ondersteund op het gebied van vakbekwaamheid, materieel en logistiek en bedrijfsvoering.

Voor de invulling van maatschappelijke dienstverleningstaken door de post gelden de regionale kaders zoals reeds afgesproken of nog af te spreken.

Het aantal voertuigen en eventuele specialistische taken –en daarmee het aantal vrijwilligers– verschilt per post en is afhankelijk van het risicoprofiel en het materieel spreidingsplan c.q. de slagkracht van omliggende posten. Een vrijwillige post heeft naast een tankautospuiter maximaal drie specialismen. De specialismen worden evenredig verdeeld op basis van wat nodig is. Er worden verschillende categorieën posten onderscheiden, gebaseerd op de personeelsomvang van de post, het aantal voertuigen en lokale specialismen.

De coördinator Brandweezorg (met het taakaccent VB) binnen het district is voor zowel de coördinator Brandweezorg (met het taakaccent IB) binnen het district als voor VB het aanspreekpunt als het gaat om het taakgebied Vakbekwaamheid. Hij (of zij) is verantwoordelijk voor het goed verlopen van de uitvoering van het programma Vakbekwaamheid. Dit begint met het ophalen van de oefenbehoefte van de posten, deze te bundelen en deze door te spreken met de Programmaregisseur VB, de vakspecialisten VB en de onderwijskundigen.

Hij stuurt de medewerkers VB aan, bewaakt de gemaakte afspraken en stuurt bij indien nodig. Daarnaast is hij verantwoordelijk voor het efficiënt organiseren van oefeningen en is hij budgetverantwoordelijke binnen zijn district.

De medewerkers VB ondersteunen de posten bij het maken van de oefenplanning en de draaiboeken, het regelen van de locaties en materialen en wonen regelmatig oefenavonden bij. Elke medewerker wordt gekoppeld aan vier posten en is het aanspreekpunt voor de oefenleiders van deze posten waarbij afgestemd wordt met de coördinator Brandweezorg (taakaccent VB).

De PPMO-coördinator is verantwoordelijk voor planning, organisatie en communicatie van alle medische keuringen in de VNOG (op de PPMO-baan en bij de Arbo-Unie).

Voor enkele districten voeren medewerkers van de Ondersteuningspool²¹ en HRM-medewerkers activiteiten uit in het kader van planning en/of registratie. Zij zorgen voor het bijhouden van Roosterplanning voor de (beroeps)medewerkers in de repressieve dienst. Met deze applicatie wordt de planning van de diensten gemaakt en worden de gewerkte uren geregistreerd en gemonitord (Arbeidstijdenwet). De invulling en de uitvoering van de taak planning en registratie wordt in de komende periode verder ontwikkeld.

In het district Midden is de sportinstructeur gepositioneerd vanwege de sportieve begeleiding van de beroepsbezetting. Deze sportinstructeur wordt ook voor de andere districten ingezet.

8.4.3 Teams Materieel & Logistiek

De taken op het gebied van materieel en logistiek ten behoeve van de brandweezorg zijn georganiseerd in twee teams: de teams Materieel & Logistiek (M&L) West en Oost. Deze twee teams, ieder aangestuurd door een teamleider, ondersteunen op hun taakgebied de primaire processen van de Brandweer VNOG en bieden ondersteuning aan medewerkers -in het bijzonder op de 56 brandweerposten- op het gebied van materieel en logistiek.

De wijze waarop M&L georganiseerd is maakt het mogelijk om materieel, onderhoud en keuringen te harmoniseren. De ondersteuning naar de posten is eenduidig, efficiënt en effectief ingericht. In de regio wordt de uitwisselbaarheid van materieel vergroot en vindt integrale sturing plaats op uniformiteit en kwaliteit.

De teams volgen interregionale en landelijke ontwikkelingen op het gebied van materieel en logistiek en coördineren de deelname vanuit de VNOG hieraan. Ze zijn verantwoordelijk voor de vervanging en inkoop van het materieel en materiaal, deels via projecten/aanbestedingen in een coproductie met de afdeling Bedrijfsvoering. Ook zijn de teams verantwoordelijk voor de kwaliteit van het beheer en onderhoud. Het meerjaren-investeringsplan en het materieelbeheersysteem zijn essentiële onderdelen hiervan.

De nieuwe ontwikkelingen op het gebied van materieel en logistiek vergen extra capaciteit. Dit betreft onder meer extra belasting voor de inrichting van efficiënte bedrijfsprocessen door middel van managementsoftware Axxerion en daarnaast ontwikkelingen op het gebied van telemetrie en voertuigdata. Ook dragen de teams bij aan een informatiegestuurde organisatie. Dat betekent dat systemen de juiste informatie moeten bevatten die eenvoudig gedeeld kan worden.

De teams streven vanuit taakvolwassenheid (competente individuele medewerkers) naar een voorspelbare en georganiseerde dienstverlening, die in beide teams van gelijkwaardige kwaliteit is. Er wordt gestuurd op de ontwikkeling van medewerkers, waarbij hun talenten op de juiste plaats worden ingezet. Uitgangspunt is dat medewerkers zoveel mogelijk onderling uitwisselbaar zijn. In het ontwikkelplan Materieel & Logistiek 2021-2023 beschrijft M&L de ambitie om haar positie in de organisatie en de samenwerking met andere afdelingen en teams in de VNOG nog verder te verbeteren.

Materieel & Logistiek is onderverdeeld in twee teams, die op geografische basis zijn ingericht. De teams richten hun werkzaamheden en processen in overeenkomstig twee pijlers: regiogericht en districtsgericht. Daarnaast wordt nog onderscheid gemaakt tussen werken in de lijn en projectmatig werken.

²¹ Zie ook 10.4.2.

Werken in de districten

In de districten zijn de teams Materieel & Logistiek dichtbij de gebruikers van de middelen georganiseerd, om daarmee korte lijnen en optimale ondersteuning te realiseren in afstemming met de gebruikers. Dit vanuit de gezamenlijk ontwikkelde kaders en een gezamenlijke frontoffice vanuit zes werklocaties (Harderwijk, Wezep, Apeldoorn, Groenlo, Zutphen en Doetinchem).

De teams zijn voor alle medewerkers middels telefoonnummers 24/7 bereikbaar voor vragen, advies en ondersteuning op het gebied van materieel en logistiek. Meldingen vanuit posten komen binnen via het systeem voor beheer en onderhoud en worden via de planners/coördinatoren in de districten verdeeld over de uitvoerende medewerkers in de districten.

Vrijwillige medewerkers voeren een deel van de taken uit op het gebied van M&L. Dit varieert van eerstelijns onderhoud aan voertuigen tot aan werkzaamheden in de ademluchtwerkplaatsen. De teams M&L streven naar behoud van betrokkenheid van de vrijwilligers voor de uitvoering van werkzaamheden door het team.

Werken in de regio

Vanuit de pijler “regiogericht” is er een groep vakspecialisten die ondersteuning biedt aan de beide teams en de teamleiders.

Niet als staf, maar qua aansturing verdeeld tussen de beide teamleiders, los van de geografische standplaats. Er wordt ondersteuning geboden voor alles wat regionaal speelt (overleggen bijwonen, stukken voorbereiden, adviseren op regionale dossiers als verbindingen, ademlucht en voertuigen).

Werken in de lijn en projectmatig werken

Daarnaast werken de teams vanuit een andere opdeling: zowel via de lijn als via projectmatig werken. Reguliere activiteiten vinden plaats in de lijnorganisatie. Hier worden procesafspraken en resultaatafspraken gemaakt met de andere afdelingen en teams. Nieuwe ontwikkelingen en vervanging en inkoop van materieel en materiaal, vinden deels plaats samen met de projectorganisatie van de afdeling Bedrijfsvoering, waarin de afdelingen als opdrachtgever functioneren en de teams M&L participeren.

9. De afdeling GHOR

9.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft hoe de GHOR, als afdeling binnen de VNOG, is vormgegeven om de ambities en doelen zoals beschreven in de Toekomstvisie en het Regionaal Beleidsplan VNOG 2021-2024 uit te voeren. De komende periode zal daarbij de nadruk liggen op het versterken van de informatiepositie in het geneeskundig netwerk en de verbinding daarvan met andere afdelingen binnen de VNOG. Daarnaast zal worden geïnvesteerd in versterking van de samenwerking met de partners in de niet-acute zorg en de GGD Noord- en Oost-Gelderland.

9.2 Visie en doelstelling

De GHOR is de Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de regio van de VNOG. De basis is de gemeenschappelijke regeling VNOG, die het instellen en instandhouden van de GHOR als taak benoemt voor de veiligheidsregio.

De taakopdracht die de Wet veiligheidsregio's aan de GHOR geeft, vormt de grondslag voor het karakter van de organisatie: een netwerkorganisatie. Op basis van afspraken met zorginstellingen, zorgaanbieders en de GGD geeft de GHOR invulling aan de geneeskundige hulpverlening bij rampen en ongevallen. De afspraken met de ketenpartners liggen vast in convenanten, die regelmatig worden geëvalueerd.

Voor de inrichting van het strategisch beleid sluit de GHOR in eerste instantie aan bij de plannen, zoals die door het algemeen bestuur van de VNOG zijn vastgesteld. Met name het Regionaal risicoprofiel en het Regionaal beleidsplan 2021-2024 vormen de bestuurlijke kaders die het optreden van de GHOR legitimeren.

9.3 Inrichting

Bijzonder voor de GHOR is dat de afdeling inhoudelijk en beleidsmatig aangestuurd wordt door de directeur publieke gezondheid (DPG) van de GGD, terwijl zij organisatorisch is ingebed in de VNOG. De algemeen directeur van de VNOG is in dat kader verantwoordelijk voor de uitvoering van de PIOFACH-taken ten behoeve van de afdeling GHOR en haar medewerkers.

De GHOR is vooral een netwerkorganisatie. Dit betekent dat zij in sterk contact staat met de partners in de 'witte kolom', zoals zorginstellingen, zorgaanbieders en natuurlijk de afdelingen binnen de VNOG, Politie en gemeenten.

9.4 Werkwijze en sturing

De directe aansturing van de afdeling GHOR vindt plaats door het afdelingshoofd GHOR. Het afdelingshoofd GHOR is agendalid van zowel het managementteam van de VNOG als dat van de GGD. Daarmee is de verbinding naar de directies van beide organisaties geborgd. Dit is van belang omdat de inhoudelijke aansturing plaatsvindt vanuit de DPG en de afdeling voor de PIOFACH-taken onderdeel uitmaakt van de VNOG.

Binnen de afdeling houden de medewerkers zich op meerdere niveaus bezig met evenementenadviesing, informatievoorziening en ondersteuning van de operationele organisatie. De beleidsmedewerkers zorgen voor de vertaling van landelijke regels en richtlijnen op de genoemde terreinen naar de situatie van de VNOG en bereiden hiermee het beleid en de kaders voor.

De adviseurs doen op basis van dit beleid de feitelijke advisering en geven daarbij invulling aan het geneeskundige aspect. Als derde kent de GHOR procesmanagers die belast zijn met het aanbrengen van samenhang tussen de genoemde taakvelden.

9.5 Omgeving

De GHOR werkt verder nauw samen met de brandweer, Politie, en andere netwerk- en kolomparters, maar ook met de collega-GHOR-regio's in Nederland en de GGD Noord- en Oost-Gelderland. Voorbeelden zijn ambulancediensten, de Meldkamer Ambulancezorg, ziekenhuizen, huisartsenposten en gemeenten.

Deze samenwerking wordt geborgd door de flexibele inrichting van de organisatie: een slanke kern met goede relaties en sterk accountbeheer. Hierdoor wordt zowel structurele als tijdelijke samenwerking geborgd. Daarnaast onderhoudt de afdeling relaties met externe (landelijke) partijen om ontwikkelingen te blijven volgen en kennis uit te wisselen.

9.5.1 GGD

De relatie met de GGD onderscheidt zich van die met de andere samenwerkingspartners: GGD en GHOR geven op unieke wijze, ieder vanuit de eigen opdracht en taakaccenten, in gezamenlijkheid invulling aan het domein van de publieke gezondheid en veiligheid in het gebied van Noord- en Oost-Gelderland. Hiermee wordt een integrale advisering bereikt namens de 'witte kolom'. De samenhang tussen de GHOR en de GGD is ook verankerd in de leiding van beide organisaties. Het verantwoordelijkheidsvraagstuk tussen GGD en GHOR is in onze regio adequaat vastgelegd.

10. De afdeling Bedrijfsvoering

10.1 Inleiding

Bedrijfsvoering is de afdeling die de organisatie ondersteunt met een scala van diensten op het gebied van financiën, ICT, documentaire informatievoorziening (DIV), inkoop, verzekeringen, beleidsadvies, HRM, juridisch advies, communicatie, planning & control, facilitaire zaken, huisvesting, secretariële en administratieve ondersteuning en projectmanagement. Dicht bij de klant waar mogelijk, centraal (eenvormig en efficiënt) waar nodig, maar altijd gericht op het bijdragen aan de professionele hulpverlening aan de inwoners en bezoekers van de regio.

10.2 Visie en doelstelling

10.2.1 Tien ontwikkelingen

1. De bestuurlijke opdracht is voor de komende jaren vastgesteld: de regionale visie, de financiële gevolgen en de uitvoeringsafspraken lopen door tot circa 2026 en verdienen continue monitoring.
2. Innoveren, vernieuwen en verbeteren zijn de verantwoordelijkheid van de gehele organisatie. Voor het vergroten van het innovatief vermogen van de organisatie beschikt de VNOG over een innovatieregisseur. De afdeling Bedrijfsvoering zal waar nodig vernieuwingen toepassen, waarbij gebruik gemaakt wordt van ervaringen van andere veiligheidsregio's en van gemeenten.
3. Duurzaamheid is eveneens een organisatiebrede verantwoordelijkheid, maar tegelijk nog niet structureel belegd in de organisatie. Hoe kan Bedrijfsvoering hierin een rol pakken?
4. Informatietechnologie zal zich in snel tempo ontwikkelen. Voor het benutten van de mogelijkheden zijn een programma en permanente scholing essentieel.
5. Samenwerken wordt steeds belangrijker en biedt kansen. De rol van Oost5 en het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV²²) zal gezocht worden. Het is mooi als medewerkers "halen en brengen" in landelijke overleggen en deelnemen in landelijke netwerken, zoals die van het NIPV en de vakraden van de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV). Ook de samenwerking met bijv. financiële ambtenaren en vastgoedbeheerders bij de gemeenten wordt steeds intensiever.
6. Gemeenten willen prestatieafspraken en een resultaatgerichte programmabegroting. Er is een verzakelijking in relaties te zien.
7. De vorming van de nieuwe meldkamer betekent ook de personeelszorg voor 20 tot 25 nieuwe collega's van die meldkamer, die bij de VNOG in dienst komen. Dit is een uitbreiding van circa 7% van het huidige verzorgingstotaal. Dit leidt tot een beperkte uitbreiding van met name het team HRM.
8. De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) is voor de Veiligheidsregio's uitgesteld. De precieze toepassing van de WNRA (en daarmee ook de gevolgen) zijn nog niet duidelijk.
9. Veranderende financiële wetgeving (Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten, BBV) leidt o.a. tot een veranderende rol van het dagelijks bestuur, dat vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid een in-control-statement moet afgeven, hetgeen nieuwe eisen stelt aan de organisatie (coördinatie en kaderstelling door de controller, in samenwerking met Bedrijfsvoering).

²² Per 1 januari 2022 is 'Nederlands Instituut Publieke Veiligheid' de nieuwe naam van het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV).

10. Nu de financiële kaders vast staan, enkele besparingsopdrachten zijn ingezet, moeten alle nieuwe ambities uit eigen (formatieve) middelen worden gefinancierd. Afwegingen hieromtrent worden zoals gebruikelijk gemaakt in het kader van de begrotingscyclus.

10.2.2 Drie opdrachten van het bestuur

Van de speerpunten uit de Toekomstvisie zijn er drie waar Bedrijfsvoering een bovengemiddelde bijdrage aan levert: de sterke informatiepositie, de gezonde financiële basis en de betrokken medewerkers.

In het implementatieplan van de Toekomstvisie zijn daarom drie ambities voor Bedrijfsvoering opgenomen, die invloed hebben op de sterkte van de afdeling:

- Door verdere automatisering van administratieve processen zal in drie tot vier jaar en via natuurlijk verloop, de formatie krimpen;
- Versterking van de informatiepositie: door het verzamelen, duiden en verspreiden van duidelijke informatie de zorg en hulp verbeteren. Hiervoor is in de Toekomstvisie extra structureel formatie en een incidenteel budget beschikbaar gesteld;
- Voor het intensieve, organische ontwikkeltraject waarmee de organisatie, de cultuur, de medewerkers en het leiderschap zich in twee jaar ontwikkelen in de richting van de Toekomstvisie zijn voor twee jaar 1,5 fte en een incidenteel budget beschikbaar.

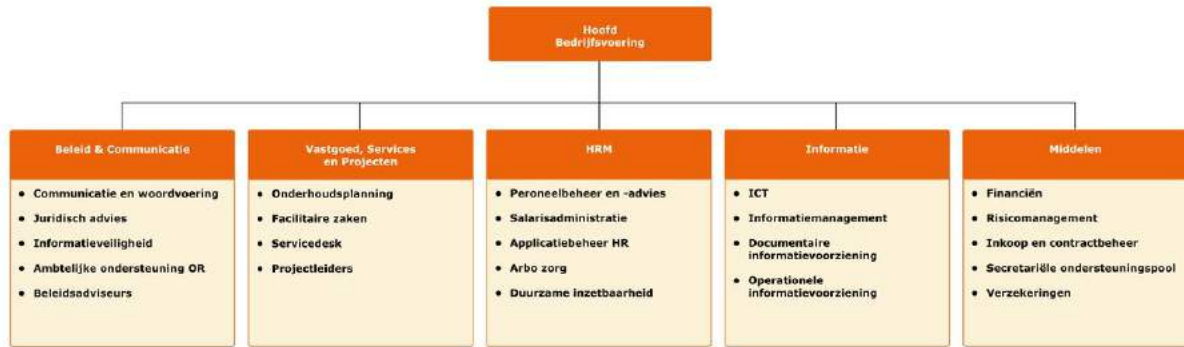
10.2.3 Ambities

Naast de externe invloeden heeft de afdeling Bedrijfsvoering eigen ambities:

- De ontwikkeling van de afdeling Brandweezorg te steunen met een afgestemde organisatie van de dienstverlening door Bedrijfsvoering;
- Duurzaamheid: inkoop, vastgoed, informatiemanagement, personeelszaken en communicatie kunnen de organisatie ondersteunen bij doelstellingen op het gebied van duurzaamheid;
- De VNOG zal de geïnventariseerde bedrijfsrisico's stapsgewijs reduceren. Via verschillende disciplines binnen de afdeling Bedrijfsvoering (HRM, Informatie, Vastgoed, Financiën, Inkoop, Verzekeringen) zal de lijnorganisatie hierbij ondersteund worden. Voor dit thema neemt Bedrijfsvoering het initiatief om een samenhangende organisatie-brede inspanning te organiseren;
- Bedrijfsvoering maakt een plan om de interne beheersing stapsgewijs te verbeteren. Hierbij gaat het onder andere om een actuele beschrijving van taken en bevoegdheden in bijvoorbeeld het delegatiebesluit en mandaatregister en de wijze waarop de bijbehorende rechten in informatiesystemen (YouForce, Key, Veiligheidspaspoort (in samenwerking met Brandweezorg, HRM en de administratiepool) zijn verankerd. Dit moet op elkaar aansluiten en de mutaties moeten aantoonbaar worden gecontroleerd;
- Adviseurs van verschillende disciplines kunnen elkaar versterken; de interne klant wil integraal en op tempo bediend worden. Dit zit niet primair in structuren, formats en formele vergaderingen (al kan dat zeker helpen). Minstens zo belangrijk is het stimuleren van de ontmoeting tussen adviseurs en met de lijn.

10.3 Inrichting

De afdeling Bedrijfsvoering bestaat uit vijf teams die voor de hele regio werken.



In de praktijk is de structuur meer diffuus. Er wordt gewerkt in dwarsverbanden, met projectgroepen en door een programmamanager. En er wordt bevorderd dat medewerkers ook een 'warme' nevenfunctie in onze crisisorganisatie (kunnen) vervullen en/of in landelijke verbanden participeren. Een belangrijk moment in de samenwerking is het wekelijkse Teamleidersoverleg. Hier worden beleidsvoorstellen horizontaal afgestemd voordat ze door het afdelingshoofd worden ingebracht in het managementteam.

10.4 Werkwijze en sturing

Het afdelingshoofd Bedrijfsvoering geeft leiding aan de afdeling en is integraal verantwoordelijk voor de afdeling. De teamleider is integraal verantwoordelijk voor het team en is de enige leidinggevende binnen het team. Om deze verantwoordelijkheid te dragen is kennis van het vakgebied vereist. Voor inhoudelijke vraagstukken zijn er specialisten. De teamleider zal zich met name richten op de doorontwikkeling van de medewerkers in het team en het bewaken van de kwaliteit (mens, proces, product) en advisering van het afdelingshoofd.

De samenwerking is gebaseerd op vakmanschap, vertrouwen en verbinding:

- De medewerkers zijn deskundig en nemen de bijbehorende verantwoordelijkheid en het initiatief;
- De medewerkers vertrouwen er op dat de collega's hun werk goed doen;
- De medewerkers zoeken elkaar op om samen te werken.

10.4.1 Team Beleid & Communicatie

In afwijking van het bovenstaande wordt het team Beleid & Communicatie aangestuurd door het afdelingshoofd. In het team werken beleidsmedewerkers, de jurist, de ambtelijk secretaris van de OR en de communicatieadviseurs en -medewerkers.

Het team huisvest verder twee functies, die op basis van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in de organisatie aanwezig moeten zijn: de Privacy Officer (PO) en de Functionaris Gegevensbescherming (FG). De laatste heeft een autonome verantwoording richting algemeen directeur en bestuur.

De beleidsmedewerkers binnen het *taakveld Beleid* zijn de adviseurs van afdelingshoofden en teamleiders. Daarbij hebben zij een overkoepelende blik op de organisatie en leveren zij inhoudelijke beleidsondersteuning en projectmanagement. Zij hebben een belangrijke rol in de planning- en controlcyclus.

De beleidsmedewerkers worden ook ingezet voor strategisch relatiebeheer. Zij functioneren als frontoffice en nemen vragen aan van gemeenten, provincie, landelijk (Veiligheidsberaad), collega-veiligheidsregio's, enzovoort. Het team Beleid & Communicatie kan dus ondersteuning bieden bij alle aandachtsvelden in de organisatie. Een sterk punt is de integrale beleidsvorming: wat op de ene plaats wordt uitgedacht, wordt in harmonie gebracht met hetgeen op andere plaatsen speelt.

De jurist draagt zorg voor de algemene juridische (beleids)advisering voor de gehele organisatie. Deze functionaris is tevens belast met het afhandelen van klachten en WOB-verzoeken en de ondersteuning van de algemeen directeur in medezeggenschapszaken.

De regie op alle communicatie binnen en vanuit de VNOG ligt bij het *taakveld Communicatie*. De strategisch communicatieadviseur is coördinator van het taakveld en verricht ook teamleiderstaken. Vanuit autonome positie is deze adviseur de verbindende factor tussen bestuur, directie en werkvloer bij het realiseren van en communiceren over de strategische organisatiedoelen.

Aan elke afdeling van de VNOG is een vaste communicatieadviseur gekoppeld. Aan deze vaste adviseur is een buddy gekoppeld, zodat altijd werk van elkaar kan worden overgenomen. De communicatieadviseurs zijn sparringpartners voor de afdelingen. Ze zijn op de hoogte van wat er speelt in de maatschappelijke en bestuurlijke context waarin de veiligheidsregio opereert. Zij zien en begrijpen niet alleen de projecten en communicatievraagstukken van de afdelingen, zij zien ook de dwarsverbanden van de verschillende afdelingen en vakgebieden in de organisatie en geven hierover communicatieadvies. Hierdoor is actief acteren en snel schakelen mogelijk.

De communicatieadviseurs adviseren projectleiders en leidinggevenden op alle onderwerpen die spelen binnen de veiligheidsregio, waarmee communicatie een integraal onderdeel is binnen de organisatie- en beleidsprocessen. Het taakveld ontwikkelt en beheert content en communicatiemiddelen en waakt over uitstraling, huisstijl en relevantie van boodschappen voor de diverse stakeholders en doelgroepen. De communicatieadviseurs nemen deel aan landelijke netwerken, zoals COBRA (Communicatie Brandweer Nederland), het NKC (Nationaal Kernteam Crisiscommunicatie) en Communicatieadviseurs Oost5.

Met het communicatiepiket (24/7 bereikbaar) organiseren en waarborgen zij de bereikbaarheid van communicatie. Hierdoor is er altijd, ook in koude situaties, iemand beschikbaar bij een incident of voor andere vragen van de media. Zij zijn ook actief in het CoPI bij een crisis of incident.

Daarnaast wordt een digitaal contentplatform ontwikkeld, met daarbij nieuwe afzetkanalen, zoals een nieuwe website, digitale nieuwsbrieven, intranet, enzovoort. Dit platform is ook te synchroniseren met het platform van waaruit social media en monitoring wordt ingezet. Hierdoor wordt de communicatie kwalitatief beter en wordt deze efficiënter toegepast. Communicatie is hiermee goed gefaciliteerd en bevindt zich in het hart van het beleid en de organisatie.

10.4.2 Team Middelen

Ook binnen dit team zijn diverse taakgebieden te onderscheiden.

Het taakgebied *Financieel Beheer* zorgt voor de inrichting en het beheer van de financiële administratie. Hoofdtak is zorgdragen voor een volledige, tijdige en juiste vastlegging van financiële gegevens. Dit is het fundament voor een verantwoorde financiële informatievoorziening. Binnen het team zijn taken zodanig verdeeld dat de functiescheiding is gerealiseerd en dat er één medewerker is die het totaalbeeld heeft en zorgdraagt voor een beheersbare administratie.

Het taakgebied *Financieel Beleid* richt zich op de advisering en beleidsontwikkeling. De producten (financieel beleid, P&C-producten en advisering op programmaniveau) worden vooraf verdeeld onder de medewerkers. Uniformering, standaardisatie en kennis in de organisatie zijn voorwaarde om succesvol financiële beheersing in de organisatie te realiseren. Risicobeleid en -beheer en een versterking van de interne beheersing (administratieve organisatie en (verbijzonderde) interne controle) staan de komende periode centraal.

Binnen het taakgebied *Inkoop* is een deel van de medewerkers belast met advisering, dit is het vertalen van het meerjarige investeringsplan in een verwervingsplanning, advisering op projectplannen en het adviseren tijdens enkelvoudige-, meervoudig onderhandse en Europese aanbestedingen. Tijdens deze inkooptrajecten ligt de aandacht vooral op het behalen van de doelen binnen het traject, het maken van de juiste strategische inkoopkeuzes en het volgen van de best passende inkoopprocedure. Daarnaast is er formatie voor ondersteuning die zorgt voor adequaat beheer van het contractenregister, het bewaken van de aanbestedingenkalender en het deugdelijk archiveren van de verwervingsdossiers. Binnen de mogelijkheden wordt werk gemaakt van contractmanagement. Inkoop ondersteunt de lijn zodat contracten en contacten met leveranciers optimaal worden benut. Ook analyseert Inkoop de inkopen binnen de VNOG, kijkt naar de kansen en risico's en adviseert daar actief op. Inkoop beschikt over voldoende inkoop- en juridische kennis om bij interne en externe contacten met bestuur, managementteam, teamleiders, marktpartijen en de accountant scherp te kunnen adviseren. Als laatste heeft Inkoop brede contacten binnen de regio, op Oost5- en landelijk niveau om van elkaar te leren om zo het proces inkoop steeds verder te professionaliseren. Ook het verkennen van mogelijkheden voor gezamenlijk en slimmer aanbesteden hoort daar bij.

Het taakgebied *Verzekeringen* stelt programma's van eisen op voor periodieke aanbesteding en adviseert in geval van claims en wikkelt deze af.

Ook de *secretariële- en managementondersteuning*, alsmede de *administratieve ondersteuning* van roosterplanning, de vrijwilligersorganisatie en de vergunningverlening is ondergebracht bij team Middelen.

De medewerkers onderhouden in hun dagelijkse situatie nauw contact met het afdelingshoofd, de teamleiders of projectleiders en collega's in de lijn, die zij ondersteunen.

Voor het harmoniseren van werkwijzen (onder andere om elkaar te kunnen vervangen), voor het capaciteitsmanagement, de personele zorg en ontwikkeling vallen zij in het team Middelen. De positionering van de ondersteuningstaak in de toekomst is onderwerp van bespreking.

De teamleider en de medewerkers worden ondersteund en begeleid door een coördinatie- (duo) functie. Teamleider en coördinator werken als intern opdrachtnemer nauw samen met teamleiders en afdelingshoofden als interne klant (opdrachtgever).

De taakgebieden in het team Middelen hebben een grote eigen verantwoordelijkheid voor het realiseren van hun producten en diensten. De combinatie Financiën en Inkoop geeft bijvoorbeeld de mogelijkheid om de onderlinge afhankelijkheden zorgvuldig op elkaar af te stemmen en heeft als voordeel dat de informatievoorziening met betrekking tot budgetbeheersing en rechtmatigheid naar de organisatie is geoptimaliseerd.

De komende jaren heeft het team onder meer als opdracht om de bedrijfsrisico's van de organisatie goed in beeld te krijgen, te waarderen en af te dekken met een voorziening. Verder moet er een organisatiebreed (en liefst landelijk gedragen) kader komen hoe omgegaan moet worden met verzekeringen, met een analyse die is gericht op de risico's versus de verzekeringspremie.

Binnen het team hebben meerdere collega's een 'warme' taak, waaronder logger en beleidsondersteuner ROT.

10.4.3 Team Informatie

Het team Informatie heeft een belangrijke rol bij de ambitie van de VNOG om vanuit een sterke informatiepositie te opereren. De afgelopen jaren hebben veel ontwikkelingen plaats gevonden die impact hebben op de informatievoorziening van de VNOG: de Veiligheidsregio's werken (samen met het NIPV) steeds meer samen in landelijke voorzieningen, het wordt steeds belangrijker om informatie uit te wisselen met ketenpartners, en de meldkamers centraliseren zich binnen de Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS). Er wordt veel samengewerkt in landelijke projecten en op Oost5- niveau, zodat dit soort ontwikkelingen goed ingepast kan worden in de informatievoorziening van de VNOG.

Ook komen er steeds meer nieuwe technieken tot onze beschikking die de primaire processen van de Veiligheidsregio goed kunnen ondersteunen. Een belangrijke ontwikkeling, zowel landelijk als bij de VNOG, is de ambitie om informatiegestuurd te kunnen werken. Hierdoor komt steeds meer de aandacht te liggen op het analyseren van de data rondom brandweezorg, risicobeheersing en crisisbeheersing en GHOR om van hieruit de dienstverlening te verbeteren.

Team Informatie faciliteert deze ontwikkelingen vanuit vier processen, die aangestuurd worden door de teamleider:

- Informatiebeleid: op strategisch en tactisch niveau adviseren op welke wijze de informatievoorzieningen ingericht kunnen worden zodat de organisatiedoelen zoveel mogelijk bereikt worden;
- Operationele Informatie Voorziening (OIV): het ondersteunen van de operationele organisatie op het gebied van informatievoorziening, bijvoorbeeld op brandweervoertuigen of bij crisisbeheersing;

- Systeem- en netwerkbeheer, inclusief telefonie: het beheren van het netwerk en de werkplekken van de medewerkers van de VNOG;
- Documentaire Informatie Voorziening (DIV): het beheren, archiveren, registreren en beschikbaar stellen van documenten. Hier zien we de ontwikkeling dat het papieren archief een transitie maakt om deze zoveel mogelijk digitaal te ontsluiten.

Met het steeds belangrijker worden van de informatiepositie van de VNOG is er ook toenemende aandacht voor informatiebeveiliging en privacy. Het onderwerp informatiebeveiliging staat zowel landelijk als bij de VNOG hoog op de agenda en het is de ambitie om hier de komende jaren nog grote stappen te maken.

Het afgelopen jaar heeft de VNOG een Chief Information Security Officer (CISO) aangesteld, om deze stappen te begeleiden.

Voor de komende jaren wordt een Programma Informatie Gestuurd Werken ingericht, met als doel 'De VNOG slimmer te maken met data'. Alle initiatieven binnen de VNOG met betrekking tot informatiegestuurd werken worden binnen dit programma samengebracht, en hier zal continu de afweging plaatsvinden in hoeverre deze initiatieven daadwerkelijk bijdragen aan een sterkere informatiepositie van de VNOG.

Het programma wordt georganiseerd in een regievorm: dit houdt in dat de nadruk met name ligt op het stellen van doelen, en monitoren in hoeverre deze bereikt worden.

Daarnaast wordt er binnen het programma ruimte gemaakt om te experimenteren en van elkaar te leren. Omdat dit vaak nieuwe ontwikkelingen betreffen, wordt dit zoveel mogelijk via de Agile-methode uitgevoerd.

Veel van de initiatieven binnen dit programma zullen op het gebied van Business Intelligence zijn.

Om dit goed te faciliteren en te beheren, wordt het team Informatie versterkt met specialisten op het gebied van datawarehouses en het gebruik van Business Intelligence tooling.

Het goed beheren van deze informatievoorziening behoeft continue aandacht. De VNOG gebruikt de BiSL-methodiek als leidraad hiervoor. De laatste jaren is er veel aandacht geweest voor verbetering van de interne service en change managementprocessen. De komende jaren zal ook gekeken worden op welk vlak verbeteringen mogelijk zijn op het gebied van functioneel beheer.

Een groot aantal medewerkers van team Informatie heeft ook een zogenaamde 'warme' rol in de organisatie: sommigen zijn brandweervrijwilliger bij hun gemeenten, en een aantal vervult een rol in de crisisorganisatie als plotter, informatiemanager of beleidsondersteuner. Op deze wijze wordt getracht team Informatie nog meer te verbinden met het hart van de organisatie.

10.4.4 Team Human Resources Management

Het team HRM levert een belangrijke bijdrage aan het realiseren van de HRM-visie van de VNOG (zie 3.5). Het kunnen realiseren van deze visie kent meerdere belangrijke ingrediënten, in alle lagen van de organisatie. Zo is het van belang dat er draagvlak en betrokkenheid op hoofdlijnen is vanuit het bestuur. Daarnaast hebben de leidinggevenden binnen de organisatie een taak om de visie op HR uit te dragen met voorbeeldgedrag, waarbij zij gezamenlijk sturing geven aan het beleid. Voor medewerkers is het van belang dat zij zich bij de uitvoering van hun werkzaamheden en de ondersteuning daarin geïnspireerd voelen door de organisatie. Bij de verdere vormgeving van het HR-beleid is een krachtig team HRM van belang, dat in staat is en in de gelegenheid is om leidinggevenden en medewerkers te stimuleren, te adviseren en te ondersteunen.

Vanuit deze visie draagt het team HRM zorg voor een optimale ondersteuning van het management bij de uitvoering van het HRM-beleid²³ en voor een duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Het team ondersteunt de managers en medewerkers door middel van een bijpassend HR-instrumentarium, zoals bijvoorbeeld individueel advies op het gebied van loopbaan en ontwikkeling, coaching van medewerkers, verzuimbegeleiding, duurzame inzetbaarheid, en het verzorgt trainingsprogramma's voor organisatie- en leiderschapsontwikkeling. Het team levert een bijdrage aan het ontwikkelen van medewerkers door te investeren op de kwaliteiten, competenties en talenten van mensen.

Ook is er aandacht voor het tweede loopbaanbeleid. Tenslotte is het team verantwoordelijk voor het beheer van de rechtspositie, het voeren van een adequate salarisadministratie en een adequaat personeels- en registratiesysteem (e-HRM) en arbozorg.

Het team HRM kent specialisten en uitvoerende medewerkers per werksoort. De personeels- en een salarisadministratie heeft daarbij een beheersmatige taak en is vraagbaak voor medewerkers en leidinggevenden.

Voor de advisering van leidinggevenden en medewerkers zijn er specialisten voor personeelsontwikkeling, (loopbaan)advisering, arbeidsvoorwaarden, e-HRM, rechtspositie en arbeidsomstandigheden.

De komende jaren heeft het team onder meer als opdrachten om de organisatie- ontwikkeling te ondersteunen en om de documentenstroom in het personeelsbeheer verder te automatiseren. Bij dit laatste zal meer gebruik gemaakt worden van de mogelijkheden van e-HRM, het inzetten van elektronische middelen ter ondersteuning van de HR-processen. Hierdoor zal er op termijn een verschuiving van taken plaatsvinden (van operationeel naar meer beleidsmatig) en vervalt een aantal uitvoerende taken. Tenslotte is duurzame inzetbaarheid een jong aandachtsveld binnen HRM, waar nog mooie ontwikkelingen mogelijk zijn.

10.4.5 Team Vastgoed, Services & Projecten

Het takenpakket van dit team, en vooral het beheer van het vastgoed, is nog onderwerp van bestuurlijke besluitvorming. In de huidige visie ondersteunt dit team de organisatie vanuit drie aandachtsvelden. Het team VSP onderhoudt daarbij relaties met de vastgoedmanagers van de 22 gemeenten, de gebruikers (districts- en postcommandanten, de teams Materieel & Logistiek, de huismeesters op locatie, de individuele gebruikers), de teams HRM en Middelen en het managementteam.

De medewerkers van *Vastgoed* signaleren, adviseren en regisseren de instandhouding (de meerjarige onderhoudsplanning) van het in gebruik zijnde vastgoed van de VNOG. Daarnaast zijn zij betrokken bij alle nieuwbouw- en verbouwprojecten. Zij vormen hierin de belangrijke schakel tussen gebruikers en gemeenten of andere eigenaren van vastgoed.

Binnen *Services* zijn twee disciplines opgenomen: Facilitaire zaken en de Servicedesk.

- Facilitaire zaken houdt zich bezig met veelal niet gebouw-gebonden zaken op een locatie. Het gaat hierbij onder andere om inrichting, dienstverlening (schoonmaak, beveiliging etc.), energiebeheer, food/non food, AV-middelen, veiligheid en gezondheid. Bij deze onderwerpen wordt doorlopend getoetst op actuele wet- en regelgeving en de geldende normeringen;

²³ De *Bouwstenen voor HR*: Organiserend vermogen, Risicogericht en Informatiegestuurd zijn weergegeven in bijlage 3.

- De Servicedesk handelt vragen af over huisvesting, storingen en reserveringen en verzorgt het verstrekken, aan- en innemen van hulpmiddelen (telefonie, ICT, abonnementen, accessoires) van medewerkers. De Servicedesk groeit de komende jaren door van unskilled- naar 2^e-lijns dienstverlener bij binnenkomende meldingen.

De *projectleiders* worden ingezet om complexe projecten, zoals aanbestedingen, vervangingen of ontwikkeltrajecten goed te (bege)leiden.

Er wordt zowel in projecten als in programma's gewerkt. Een programma is een verzameling van samenhangende projecten.

Een programma wordt aangestuurd door één projectleider en omvat diverse projecten en (projectmatige) activiteiten. Een afdeling kan één of meerdere projecten bevatten.

De projectleiders werken door de gehele organisatie heen en zijn niet gebonden aan een vaste afdeling of team. De projectleider werkt voor een interne opdrachtgever zoals een afdelingshoofd, districtscommandant of teamleider.

Juist het integraal werken leidt tot samenhang en harmonie tussen verschillende taakvelden, projecten, programma's en afdelingen.

Taken en aandachtsgebieden voor de projectleiders liggen bij:

- Het managen van doelstellingen;
- Het verkrijgen en bewaken van voldoende krediet en het bewaken van planningen en capaciteit;
- Het aansturen van projectgroepleden en deelprojectleiders;
- Verantwoording afleggen over de voortgang en resultaten aan belanghebbenden;
- Een goede en gedegen uitvoering van de programma-/projectopdracht;
- Het borgen van aangegane overeenkomsten in de staande organisatie zoals contractmanagement bij team Middelen/Inkoop en effecten in de MJIP of activamodules bij team Middelen/Financiën.

Het doorontwikkelen van het programma- en projectmatige werken en het uitdragen van de systematiek hiervoor ligt bij de projectleiders waarbij nauw wordt opgetrokken met afdelingshoofden om een goede borging hiervan in de organisatie te bereiken. Daarnaast vervullen de projectleiders een belangrijke rol in het begeleiden van projectleiders in de flexibele schil en de Project Start Up (PSU)-begeleiders.

De komende jaren heeft het team onder meer als opdracht om input te leveren op de volgende items:

- In samenwerking met de gemeente Apeldoorn, de vorming van een nieuwbouwkazerne in Apeldoorn te realiseren, en de posten Apeldoorn Centrum, Saba/zuid en het kantoor aan de Europaweg af te stoten;
- Een efficiënt werkende oplossing te verzorgen voor de tijdelijke vestiging van het hoofdkantoor van de VNOG, tot aan de oplevering van de nieuwe hoofdpst;
- Het kwaliteitsniveau van de huisvesting van de posten en werklocaties op niveau te brengen;
- Uniformering, verbreding en verdieping van de dienstverlening;
- Transitie van de huidige Servicedesk naar een professionele frontoffice.

11. De Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg

11.1 De Ondernemingsraad

Op basis van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) is met het oog op de medezeggenschap voor de VNOG een ondernemingsraad ingesteld. De Ondernemingsraad behartigt de belangen van de medewerkers van de VNOG. De raad bestaat uit werknemers van de VNOG, die namens het personeel overleg voeren met de werkgever. Namens de werkgever treedt de algemeen directeur, die eindverantwoordelijk is voor de organisatie, op als overlegpartner, hij is de zgn. WOR-bestuurder.

De Ondernemingsraad en de WOR-bestuurder spreken elkaar met regelmaat in zowel overlegvergaderingen als in kernteamoverleggen. Hierbij spreken zij over de ontwikkelingen binnen de VNOG, die voor de medewerkers van belang zijn.

De Ondernemingsraad werkt met dossierhouders. Dit zijn OR-leden die een bepaald dossier onder zich hebben en in een vroeg stadium contact hebben binnen de organisatie met medewerkers die werkzaam zijn binnen het betreffende dossier. Deze werkwijze zorgt in een vroegtijdig stadium voor een goede informatiepositie voor de OR en versterkt de besluitvorming op de dossiers. De dossiers zijn: Arbeidsomstandigheden, Bedrijfsvoering, Crisis- & risicobeheersing/GHOR en Meldkamer Oost Nederland.

Daarnaast heeft de Ondernemingsraad de commissie Brandweezorg ingesteld met een netwerk van contactpersonen binnen de posten. Deze commissie heeft tot doel om besluiten voor te bereiden die de Ondernemingsraad moet nemen met betrekking tot de brandweer en de taak om de vertegenwoordiging van medewerkers bij de brandweer goed te organiseren. Bij de overleggen van de commissie Brandweezaken is het afdelingshoofd Brandweezorg vaak aanwezig.

In voorkomende gevallen is het mogelijk om bij trajecten met meerdere partijen een Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) in te stellen.

11.2 Het Georganiseerd Overleg

De Commissie voor georganiseerd overleg (kortweg: GO) bestaat uit een vertegenwoordiging van werkgever en werknemers en vertegenwoordigers van de vakbonden. Het Georganiseerd Overleg heeft een taak op het terrein van het vaststellen van arbeidsvoorwaarden en van de wijze waarop bij bijvoorbeeld een reorganisatie de belangen van de betrokken medewerkers veilig kunnen worden gesteld door de opstelling van een sociaal statuut of sociaal plan. In dergelijke gevallen met meerdere partijen kan ook een Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) worden ingesteld.

Bijlagen

Bijlage 1 De kerntaken van de veiligheidsregio

Artikel 10 Wet veiligheidsregio's

- a. het inventariseren van risico's van branden, rampen en crises;
- b. het adviseren van het bevoegd gezag over risico's van branden, rampen en crises in de bij of krachtens de wet aangewezen gevallen alsmede in de gevallen die in het beleidsplan zijn bepaald;
- c. het adviseren van het college van burgemeester en wethouders over de taak, bedoeld in artikel 3, eerste lid;
- d. het voorbereiden op de bestrijding van branden en het organiseren van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing;
- e. het instellen en in stand houden van een brandweer;
- f. het instellen en in stand houden van een GHOR;
- g. het voorzien in de meldkamerfunctie;
- h. het aanschaffen en beheren van gemeenschappelijk materieel;
- i. het inrichten en in stand houden van de informatievoorziening binnen de diensten van de veiligheidsregio en tussen deze diensten en de andere diensten en organisaties die betrokken zijn bij de onder d, e, f, en g genoemde taken.

Artikel 25 Wet veiligheidsregio's

1. De door het bestuur van de veiligheidsregio ingestelde brandweer voert in ieder geval de volgende taken uit:
 - a. het voorkomen, beperken en bestrijden van brand;
 - b. het beperken en bestrijden van gevaar voor mensen en dieren bij ongevallen anders dan bij brand;
 - c. het waarschuwen van de bevolking;
 - d. het verkennen van gevaarlijke stoffen en het verrichten van ontsmetting;
 - e. het adviseren van andere overheden en organisaties op het gebied van de brandpreventie, brandbestrijding en het voorkomen, beperken en bestrijden van ongevallen met gevaarlijke stoffen.
2. De brandweer voert tevens taken uit bij rampen en crises in het kader van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing.
3. De brandweer staat onder leiding van een commandant.

Bijlage 2 De partners van de VNOG

Regionaal, nationaal en internationaal

Gemeenten

De 22 deelnemende gemeenten

Veiligheidsregio's Oost 5/6

IJsselland, Twente, Gelderland Midden, Gelderland Zuid, Flevoland

Veiligheidsregio's in Nederland

Waterschappen

Rijn en IJssel, Vallei en Veluwe

Provincie Gelderland

Rijksoverheid

Ministeries van Justitie en Veiligheid, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Defensie

Duitsland

Landesverbände en Kreisbezirke in deelstaat Nordrhein-Westfalen

Risico- en crisisbeheersing

Nutsbedrijven

Liander, Vitens

Recreatie- en natuursector

Natuurmonumenten, Geldersch Landschap & Kasteelen, Staatsbosbeheer,
Vereniging van bos- en natuurterreineigenaren

Agrarische sector

KPN

Openbaar ministerie

Omgevingsdiensten

Noord-Veluwe, Veluwe IJssel, Achterhoek, Regio Arnhem, Regio Nijmegen

Rijkswaterstaat

Prorail

Omroep Gelderland

Koninklijk Nederlands Meteorologisch Instituut (KNMI)

Koninklijke Nederlandse Redding Maatschappij (KNRM)

Dorpshuizen en kleine kernen Gelderland

Stichting Roomsch Catholijk Oude Armen Kantoor (RCOAK)

AVDD Beveiliging

Saxion Hogeschool

Stage.nu

Kruiswerk Achterhoek en Liemers

Sensire

Europees Landbouwfonds voor plattelandsontwikkeling

Geneeskundige hulpverlening in de Regio (GHOR)

Ketenpartners

Ambulancedienst
GGD
GGZ-instellingen
Huisartsen(posten)
Maatschappelijk werk
Meldkamer Ambulancezorg
Nederlands Rode Kruis
Slachtofferhulp
Traumacentra
Ziekenhuizen

Zorgpartners

Apothekers
Centrum voor thuisbeademing
Gehandicaptenzorg
Jeugdzorg
Kraam- en verloskundigenzorg
Penitentiaire inrichtingen
Revalidatiecentra
Thuiszorg
Verpleeghuizen
Verslavingszorg

Dit overzicht is niet uitputtend. Al naar gelang de ontwikkeling van de VNOG en haar taken kunnen er nieuwe verbindingen worden gelegd en nieuwe samenwerkingspartners bijkomen.

Bijlage 3 Bouwstenen van HR

Bouwstenen van HR

Organiserend vermogen

<p>Leiderschapsontwikkeling</p> <p>Leidinggevend en geven richting en ruimte aan hun medewerkers, boeken resultaten met hun teams en leggen verantwoording af over hun handelen. Basiscompetenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • visie • aansturen en motiveren • omgevingsbewust • resultaatgericht • daadkracht • Samenwerkend vermogen • Luisteren • Overtuigingskracht • Politiek-bestuurlijk sensitiviteit <p>Katalysator: Voorbeeldgedrag op kernwaarden.</p>	<p>Vakmanschap & ontwikkeling</p> <p>Medewerkers hebben inzicht in hun werkveld, liefde voor het vak en voeren taken resultaatgericht, zelfstandig en in teamverband uit. Leidinggevend en zorgen voor samenhang en perspectief. Dit vraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • persoonlijk leiderschap/ Eigenaarschap • versterking van teamwork • continu werken aan de eigen vaardigheden en inzetbaarheid <p>Aandachtspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Waarderen, open communicatie, feedback geven en ontvangen in combi met zakelijke benadering. • Medewerkgesprek, coaching, loopbaanbeleid en opleidingsplan 	<p>Organisatieontwikkeling</p> <p>HRM geeft deskundig advies op het gebied van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organisatievoorlichting • organisatie-inrichting • organisatie- en teamontwikkeling • scenario-ontwikkeling • span of support • allianties en samenwerking met andere vr's en partners <p>Aandachtspunten: ontwikkelingen personeelsbestand, trends in samenleving, invloed van wetgeving.</p>
---	---	--

Risicogericht

<p>Aantrekkelijke werkgever</p> <p>HRM zorgt voor regie op de personele component van bedrijfscontinuïteit door te investeren in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarktcommunicatie • Arbeidsvoorwaarden • Werving & selectie • Introductieprogramma • Startersfuncties • Mogelijkheden voor doorgroei • Loopbaanmogelijkheden • Medewerker als ambassadeur, ook na uitstroom <p>Aandachtspunten: Beroeps/vrijwilligers</p>	<p>Veilig en gezond werken</p> <p>Leidinggevend en medewerkers werken samen aan een veilig en gezond werkklimaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbo en RI&E • Opvang bij ingrijpende gebeurtenissen • Gedragscode en integriteit • Medewerkertevredenheid • Vertrouwenspersonen • Veilige publieke taak • Vitaliteit <p>Focus: Samenwerken aan fysieke en sociale veiligheid, ook op de werkvloer</p>	<p>Duurzame inzetbaarheid</p> <p>Leidinggevend en medewerkers zijn verantwoordelijk voor vitale medewerkers door o.a. te investeren in wendbaarheid van medewerkers, preventieve bedrijfsgezondheidszorg en zorgvuldige begeleiding van medewerkers bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verzuim • Ontwikkeling en mobiliteit • Combinatie werk en privé
--	---	---

Informatiegestuurd

<p>Personeelsplanning</p> <p>Leidinggevend en hebben inzicht in personele kracht van hun teams, afdelingen en organisatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Huidige formatie • Toekomstige formatie • Flexibele schil • Arbeidsmarkt <p>in termen van kwaliteit, kwantiteit, kosten, trends; tijdshorizon 2 jaar</p>	<p>Vraagbaak & backoffice</p> <p>HRM informeert en geeft deskundig antwoord op vragen over:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsvoorwaarden <p>HRM zorgt voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Managementinformatie • Digitale personeelssystemen
---	--

Versie def.

Organisatieregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2022

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;

gelet op de Wet gemeenschappelijke regelingen, de Gemeentewet, de Wet veiligheidsregio's, de Wet publieke gezondheid, de Wet op de Ondernemingsraden, de Algemene Verordening Gegevensbescherming, de Baseline Informatieveiligheid Overheid, de Gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2010 en het Organisatieplan VNOG 2022.

besluit:

vast te stellen de navolgende Organisatieregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2022.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

- a. algemeen bestuur: het algemeen bestuur van de VNOG, bedoeld in artikel 6 van de gemeenschappelijke regeling;
- b. algemeen directeur: de algemeen directeur, bedoeld in artikel 17 van de gemeenschappelijke regeling;
- c. commandant brandweer: de commandant, bedoeld in artikel 25, derde lid, van de Wet veiligheidsregio's;
- d. coördinerend functionaris Bevolkingszorg: de coördinerend functionaris, bedoeld in artikel 36 van de Wet veiligheidsregio's;
- e. dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van de VNOG, bedoeld in artikel 10 van de gemeenschappelijke regeling;
- f. directeur publieke gezondheid: de directeur publieke gezondheid, bedoeld in artikel 32 van de Wet veiligheidsregio's;
- g. gemeenschappelijke regeling: de Gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2010;
- h. GHOR: de geneeskundige hulpverleningsorganisatie in de regio, bedoeld in artikel 1 van de Wet veiligheidsregio's;
- i. integraal management: leidinggeven door te sturen op resultaten, personeel, middelen en de rechtmatige uitvoering van de taken;
- j. PIOFACH-taken: de taken en activiteiten op het gebied van financiën, ICT, documentaire informatievoorziening (DIV), HRM, communicatie, planning & control, facilitaire zaken en huisvesting;
- k. programma: een verzameling van tijdelijke, complexe en samenhangende inspanningen in de vorm van projecten, processen, subsidies, maatregelen of reguliere lijnactiviteiten in verschillende beleidssectoren, gericht op het bereiken van een of meer (strategische) doelen, waaraan mensen met beperkte middelen doelgericht samenwerken en waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van kennis, middelen en invloed van meerdere actoren in een netwerk;
- l. project: een activiteit die eindig is en een concreet eindresultaat moet opleveren, waarbij meerdere disciplines of organisatie-onderdelen betrokken zijn;
- m. de veiligheidsregio: het openbaar lichaam Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland, bedoeld in artikel 2 van de gemeenschappelijke regeling;
- n. voorzitter: de voorzitter van de VNOG, bedoeld in artikel 13 van de gemeenschappelijke regeling.

Versie def.

Artikel 2 De hoofdstructuur van de ambtelijke organisatie

1. De ambtelijke organisatie van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland bestaat uit een algemeen directeur, afdelingen, districten en teams, zoals aangegeven in het bij deze regeling behorende organogram.
2. De afdelingen staan ieder onder leiding van een afdelingshoofd.
3. De teams staan ieder onder leiding van een teamleider.
4. De districten staan ieder onder leiding van een districtscommandant.
5. De functies van teamleider en districtscommandant zijn voor wat taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden betreft gelijkwaardig aan elkaar.

Hoofdstuk 2 Aansturing en verantwoording

Artikel 3 De aansturing

1. De algemeen directeur stuurt de afdelingshoofden Brandweezorg, Risico- en Crisisbeheersing en Bedrijfsvoering en de medewerkers van de in artikel 5, vierde lid genoemde staf aan.
2. De directeur publieke gezondheid stuurt het afdelingshoofd GHOR aan.
3. Het afdelingshoofd stuurt de teamleiders van een afdeling aan.
4. De teamleider stuurt de medewerkers van een team aan, tenzij de medewerkers rechtstreeks onder een afdelingshoofd vallen.
5. Het afdelingshoofd Brandweezorg stuurt de districtscommandanten aan.
6. De districtscommandant stuurt de postcommandanten en de medewerkers aan van het district, dat onder zijn zorg valt.
7. De districtscommandant Brandweezorg Midden stuurt tevens het Hoofd Repressie Apeldoorn aan.

Artikel 4 De verantwoording

1. De algemeen directeur legt in een bestuursrapportage verantwoording af aan het dagelijks bestuur over de uitvoering van de taken van de veiligheidsregio en de aansturing van de ambtelijke organisatie.
2. Het afdelingshoofd legt over de voortgang van de aan zijn afdeling opgedragen taken verantwoording af aan de algemeen directeur en deelt de voortgang ook mede aan de overige afdelingshoofden.
3. Het afdelingshoofd GHOR legt over de voortgang van de aan zijn afdeling opgedragen inhoudelijke taken verantwoording af aan de directeur publieke gezondheid. Over de PIOFACH-taken legt het afdelingshoofd GHOR verantwoording af aan de algemeen directeur. Een en ander met inachtneming van de overeenkomstig artikel 6, tweede lid gemaakte afspraken.
4. De teamleider legt over de voortgang van de aan het team opgedragen taken verantwoording af aan het afdelingshoofd en deelt de voortgang ook mede aan de overige teamleiders van zijn afdeling.
5. De districtscommandant legt over de voortgang van de aan het district opgedragen taken verantwoording af aan het afdelingshoofd Brandweezorg en deelt de voortgang ook mede aan de overige districtscommandanten.
6. De postcommandant legt over de stand van zaken met betrekking tot het functioneren van een post verantwoording af aan de districtscommandant waaronder de post ressorteert en deelt de stand van zaken ook mede aan het afdelingshoofd Brandweezorg en de overige postcommandanten in het district.
7. De in de voorgaande leden genoemde functionarissen doen in het kader van hun verantwoordingsplicht melding van afwijkingen van de overeengekomen kaders in het in artikel 22 genoemde bilateraal overleg.

Hoofdstuk 3 Taken en verantwoordelijkheden

Artikel 5 De algemeen directeur

1. De algemeen directeur geeft leiding aan de ambtelijke organisatie en is eindverantwoordelijk voor het integraal uitvoeren van de taken van de veiligheidsregio en voor de resultaten en de inzet en het beheer van de daarvoor beschikbaar gestelde middelen.
2. De algemeen directeur:
 - a. draagt er zorg voor dat de ambtelijke organisatie de besluiten van het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur op basis van professionele kennis en op een professionele werkwijze voorbereidt en/of uitvoert;
 - b. faciliteert de besluitvorming door het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur op het gevoerde en te voeren beleid;
 - c. draagt zorg voor afstemming tussen het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur, de bestuursleden en de portefeuillehouders op integraliteit van beleidsvoorbereiding, beleidsuitvoering en de uitvoering van besluiten.
3. De algemeen directeur vervult zowel de functie van commandant brandweer als van secretaris van het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter.
4. De algemeen directeur laat zich in de uitoefening van zijn functie bijstaan door de aan hem toegevoegde staf, die bestaat uit de bestuursadviseur, de strategisch communicatieadviseur/woordvoerder, de controller en de managementsecretaris.

Artikel 6 De directeur publieke gezondheid

1. De directeur publieke gezondheid geeft inhoudelijk leiding aan de GHOR en legt daarover verantwoording af aan het dagelijks bestuur.
2. De directeur publieke gezondheid en de algemeen directeur maken nadere afspraken over hun onderlinge samenwerking en taakuitoefening.
3. De directeur publieke gezondheid is belast met het organiseren en versterken van de geneeskundige hulpverlening bij ongevallen en rampen.
4. De directeur publieke gezondheid neemt als adviseur deel aan de vergaderingen van het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur.

Artikel 7 Het afdelingshoofd

Het afdelingshoofd geeft leiding aan een afdeling en is, in combinatie met de andere afdelingshoofden, integraal verantwoordelijk voor de resultaten die aan de afdeling zijn opgedragen en voor de inzet en het beheer van de daarvoor beschikbaar gestelde middelen.

Artikel 8 De teamleider en de districtscommandant

1. De teamleider geeft leiding aan het team en is, in combinatie met de andere teamleiders van de afdeling, integraal verantwoordelijk voor de resultaten die aan het team zijn opgedragen en voor de inzet en het beheer van de daarvoor beschikbaar gestelde middelen.
2. De districtscommandant geeft leiding aan het district en is, in combinatie met de andere districten, integraal verantwoordelijk voor de resultaten die aan het district zijn opgedragen en voor de inzet en het beheer van de daarvoor beschikbaar gestelde middelen.

Artikel 9 De postcommandant

1. De postcommandant is verantwoordelijk voor de uitvoering van de taken ten behoeve van het functioneren van een post.
2. De postcommandant treedt op als het boegbeeld van een post naar de vrijwillige- en beroepsbrandweerlieden en de lokale omgeving van de post.

Artikel 10 De secretaris van het algemeen bestuur, dagelijks bestuur en voorzitter

De algemeen directeur is ingevolge artikel 17 van de gemeenschappelijke regeling tevens secretaris van het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter en draagt zorg voor:

- a. de integrale advisering aan het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter;
- b. het op correcte wijze volgen van advies- en besluitvormingsprocedures met toepassing van de geldende wettelijke verplichtingen;
- c. het bewaken van de kwaliteit van de voorbereiding en totstandkoming van de besluitvorming en de zorgvuldigheid ervan en het realiseren van bestuurlijke doelen;
- d. het opstellen van de strategische- en tactische beleidsagenda van de organisatie en bewaakt de daarmee samenhangende planning;
- e. het realiseren van de bestuurlijke beleidsdoelen en de uitvoering van vastgestelde plannen;
- f. de voorbereiding, ondersteuning en afhandeling van vergaderingen;
- g. de vastlegging van bestuursbesluiten in een besluitenlijst en het bijhouden van een presentielijst;
- h. de uitvoering van de besluiten van het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter;
- i. het realiseren en bewaken van de secretariële, administratieve, logistieke en facilitaire ondersteuning van het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter.

Artikel 11 De controller

1. De controller ressorteert onder de algemeen directeur en heeft rechtstreeks toegang tot het dagelijks bestuur.
2. De controller geeft jaarlijks uitvoering aan audits. Het managementteam bespreekt de audits en voorziet in de ondersteuning van de controller in de uitvoering ervan. De auditreportages worden ter kennis gebracht van het dagelijks bestuur.
3. De controller onderzoekt en rapporteert in audits in samenhang met aspecten van rechtmatigheid, doelmatigheid en doeltreffendheid over:
 - a. de kwaliteit en resultaten van werkprocessen of onderdelen van de ambtelijke organisatie
 - b. de ontwikkeling van werkprocessen of onderdelen van de organisatie;
 - c. de mate waarin werkprocessen of onderdelen van de organisatie in control zijn.
4. De controller is gerechtigd de inlichtingen in te winnen die voor een goede vervulling van de eigen taak nodig zijn.
5. De controller doet mededeling aan de algemeen directeur en zonodig aan het dagelijks bestuur indien hij bij de uitoefening van zijn taken onrechtmatigheden, niet gemelde risico's of andere onvolkomenheden signaleert.
6. De controller draagt zorg voor een onderzoekstelsel en oordeelsvorming door middel van interne controle ten behoeve van de door het dagelijks bestuur af te leggen rechtmatigheidsverklaring.

Hoofdstuk 4 Gegevensbescherming en Informatieveiligheid

Artikel 12 De Functionaris Gegevensbescherming (FG)

1. De veiligheidsregio beschikt over een Functionaris gegevensbescherming. Deze functionaris:
 - a. informeert en adviseert de organisatie over de verplichtingen op grond van de AVG en andere wet- en regelgeving;
 - b. ziet toe op de naleving van de van de verplichtingen van de AVG, met inbegrip van de bewustmaking en opleiding van de medewerkers, die betrokken zijn bij het verwerken van de persoonsgegevens, en het uitvoeren van audits;
 - c. adviseert over de gegevensbeschermingseffect-beoordeling (data protection impact assessments, DPIA's) ;
 - d. werkt samen met de Autoriteit Persoonsgegevens;
 - e. treedt op als contactfunctionaris voor de Autoriteit Persoonsgegevens;

Versie def.

- f. is de contactfunctionaris voor betrokkenen over alle aangelegenheden in verband met de verwerking van hun persoonsgegevens en de uitoefening van hun rechten, waaronder ook behandeling van vragen en klachten van burgers.
2. De functionaris gegevensbescherming legt verantwoording af aan de algemeen directeur en adviseert zo nodig rechtstreeks aan het dagelijks bestuur.

Artikel 13 De Privacy Officer (PO)

1. De veiligheidsregio beschikt over een Privacy Officer. Deze functionaris:
 - a. beheert het register van verwerkingen en het datalekregister.
 - b. voert audits uit op het gebied van privacy en gegevensbescherming.
 - c. informeert en adviseert de organisatie over de verplichtingen op grond van de AVG en andere wet- en regelgeving;
 - d. ziet toe op de naleving van de verplichtingen van de AVG, met inbegrip van bewustmaking en opleiding van de medewerkers, die betrokken zijn bij het verwerken van de persoonsgegevens, en het uitvoeren van audits;
 - e. adviseert over de gegevensbeschermingseffectbeoordeling (data protection impact assessments, DPIA's) en ziet toe op de uitvoering ervan;
 - f. meldt datalekken bij de functionaris gegevensbescherming en adviseert ten aanzien van een eventuele melding aan de Autoriteit Persoonsgegevens.
 - g. treedt op als plaatvervanger van de functionaris gegevensbescherming bij diens afwezigheid.
2. De Privacy Officer legt verantwoording af aan het afdelingshoofd Bedrijfsvoering.

Artikel 14 De Chief Information Security Officer (CISO)

1. De Veiligheidsregio beschikt over een Chief Information Security Officer. Deze functionaris:
 - a. doet binnen de organisatie van de Veiligheidsregio gevraagd en ongevraagd onderzoek of laat dit doen naar de informatieveiligheid;
 - b. geeft gevraagd of ongevraagd advies ten aanzien van informatieveiligheid.
 - c. toetst en ziet toe op de informatieveiligheid.
 - d. kan direct ingrijpen bij ernstige beveiligingsincidenten of -risico's met betrekking tot informatieveiligheid en legt daarover achteraf verantwoording af;
 - e. zorgt voor afstemming tussen informatiebeveiliging met andere beveiligingsdomeinen, waaronder privacybescherming, fysieke beveiliging en continuïteitsmanagement;
 - f. coördineert de reactie op ernstige informatiebeveiligings- of ICT-incidenten of risico's;
 - g. rapporteert gevraagd en ongevraagd aan de algemeen directeur en het dagelijks bestuur over de status van informatieveiligheid en incidenten en presenteert verbetervoorstellen.
2. De Chief Information Security Officer legt verantwoording af aan de algemeen directeur en het dagelijks bestuur.

Hoofdstuk 5 De coördinerend functionaris Bevolkingszorg, de WOR-bestuurder en de meldkamerfunctie

Artikel 15 De coördinerend functionaris Bevolkingszorg

1. De coördinerend functionaris Bevolkingszorg is belast met de voorbereiding en coördinatie van de maatregelen en voorzieningen die de gemeenten treffen met het oog op een ramp of crisis.
2. De coördinerend functionaris Bevolkingszorg neemt als adviseur deel aan de vergaderingen van het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur.

Artikel 16 De WOR-bestuurder

De algemeen directeur treedt op als bestuurder in het kader van de Wet op de ondernemingsraden.

Versie def.

Artikel 17 De meldkamerfunctie

1. De huidige Meldkamer Oost-Nederland (MON) ondersteunt tot de realisatie van de nieuwe Meldkamer Oost-Nederland (MKON) de veiligheidsregio in de uitvoering van de meldkamertaken van de brandweer en de ambulancezorg en voert deze uit.
2. De algemeen directeur draagt, in samenspraak met de commandant Brandweer van de Veiligheidsregio IJsselland, zorg voor de aansturing van de meldkamerfunctie Brandweer binnen de huidige Meldkamer Oost-Nederland (MON).
3. De algemeen directeur draagt, in samenspraak met de commandanten Brandweer van de Veiligheidsregio IJsselland, Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden, Veiligheidsregio Gelderland-Zuid en Veiligheidsregio Twente zorg voor de aansturing van de meldkamerfunctie Brandweer binnen de nieuwe Meldkamer Oost-Nederland (MKON), zodra deze gerealiseerd is.

Hoofdstuk 6 Programma's en projecten

Artikel 18 Programma's en projecten

1. De algemeen directeur en het afdelingshoofd kunnen tijdelijke structuren inrichten in de vorm van een programma of een project. De algemeen directeur en het afdelingshoofd bespreken voorafgaand het initiatief tot en de afronding van een programma of een project in het managementteam.
2. De ambtelijk opdrachtgever is de algemeen directeur of een afdelingshoofd.
3. De ambtelijk opdrachtgever draagt zorg voor de inrichting van het programma of het project en stemt de capaciteit voor de organisatie van een programma of een project af met de betrokken afdelingshoofden.
4. De programmamanager en de projectleider rapporteren aan de ambtelijk opdrachtgever.
5. Voor ieder programma of project wordt een opdracht en een plan van aanpak opgesteld. Deze documenten worden geaccordeerd en vastgesteld door de ambtelijk opdrachtgever.
6. Het beschikbaar stellen van middelen voor projecten alsook de verantwoording over de voortgang en de uitgaven, verloopt conform de planning- en controlcyclus.

Hoofdstuk 7 Overlegstructuur

Artikel 19 Het managementteam

1. Het managementteam bestaat uit de algemeen directeur en de afdelingshoofden. Het afdelingshoofd GHOR is agendalid.
2. De algemeen directeur is voorzitter van het managementteam.
3. Het managementteam voert onder verantwoordelijkheid van de algemeen directeur afstemming en overleg over de coördinatie binnen de organisatie van de veiligheidsregio op basis van integraal management, integrale producten en levering van diensten, alsmede over het afleggen van verantwoording daaromtrent.
4. Het managementteam wordt ondersteund door de bestuursadviseur, de controller en de managementsecretaris.

Artikel 20 Afdelingsoverleg en teamleidersoverleg

1. Het afdelingsoverleg is het overleg tussen het afdelingshoofd en de medewerkers van de afdeling.
2. Het teamleidersoverleg is het overleg tussen het afdelingshoofd en de teamleiders van de afdeling. Het teamleidersoverleg Brandweezorg is het overleg tussen het afdelingshoofd Brandweezorg, de teamleiders van de afdeling en de districtscommandanten.
3. Het afdelingsoverleg en het teamleidersoverleg bespreken de lopende zaken en ontwikkelingen die de afdeling en de teams betreffen en de lopende zaken en ontwikkelingen van andere afdelingen die de integrale besluitvorming bevorderen.

Versie def.

Artikel 21 Teamoverleg, districtsoverleg en postcommandantenoverleg

1. Het teamoverleg is het overleg tussen de teamleider en de medewerkers van het team.
2. Het teamoverleg bespreekt de lopende zaken en de ontwikkelingen die het team betreffen en de lopende zaken en ontwikkelingen van andere teams of afdelingen die de integrale besluitvorming bevorderen.
3. Het districtsoverleg is het overleg tussen de districtscommandant en de medewerkers van het district. Het bepaalde in het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.
4. Het postcommandantenoverleg is het overleg tussen de districtscommandant en de postcommandanten van de posten binnen het district danwel het overleg tussen het afdelingshoofd brandweezorg en de postcommandanten binnen de veiligheidsregio. Het bepaalde in het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 22 Bilateraal overleg

Het bilateraal overleg is het periodiek overleg tussen leidinggevendenden, waarin invulling wordt gegeven aan de verantwoordingsplicht, zoals bedoeld in artikel 4.

Artikel 23 Securityboard

1. De Securityboard is de samenwerking tussen de Functionaris Gegevensbescherming, de Chief Information Security Officer, de controller en de jurist met betrekking tot het onafhankelijk toezicht op en de advisering aan het bestuur, de algemeen directeur en de ambtelijke organisatie op de werkgebieden informatieveiligheid, privacy, gegevensbescherming, juridische zaken en organisatorische risico's.
2. De Security Board draagt zorg voor de integrale bundeling van toezicht en advisering op de in het eerste lid genoemde werkgebieden.

Artikel 24 Multidisciplinair afstemmingsoverleg

1. Het multidisciplinair afstemmingsoverleg is het overleg tussen de commandant brandweer, de directeur publieke gezondheid, de coördinerend functionaris, een vertegenwoordiger van de Politie, een vertegenwoordiger van Defensie en een vertegenwoordiger van de Waterschappen.
2. Het multidisciplinair afstemmingsoverleg is belast met de multidisciplinaire afstemming en coördinatie van de voorbereiding op de crisisbeheersing en rampenbestrijding.
3. Het afdelingshoofd Risico- en Crisisbeheersing treedt op als adviseur en secretaris van het multidisciplinair afstemmingsoverleg.
4. Aan de vergaderingen van het multidisciplinair afstemmingsoverleg kunnen vertegenwoordigers van de crisispartners op uitnodiging deelnemen.

Hoofdstuk 8 Vervanging van functionarissen

Artikel 25 Vervanging van functionarissen

1. De algemeen directeur en de directeur publieke gezondheid voorzien elk in een vervanging. De vervanging geldt voor alle rollen en wordt schriftelijk vastgelegd. Het dagelijks bestuur wordt hiervan in kennis gesteld.
2. In geval van langdurige afwezigheid van de algemeen directeur voorziet het dagelijks bestuur in een vervanging.
3. Bij afwezigheid vervangen de afdelingshoofden elkaar, tenzij het managementteam anders beslist.
4. Bij afwezigheid van een teamleider danwel een districtscommandant voorziet het betreffende afdelingshoofd in een vervanging.
5. Bij vervanging zijn de Mandaatregeling VNOG, het Ondermandaatbesluit VNOG en de Budgethoudersregeling VNOG onverkort van toepassing.

Versie def.

Hoofdstuk 9 Slotbepalingen

Artikel 26 Uitleg van deze regeling

Bij twijfel over de uitleg van deze regeling of in de gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

Artikel 27 Intrekking

De 'Organisatieregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2017', vastgesteld door het dagelijks bestuur op 30 november 2017 wordt ingetrokken.

Artikel 28 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag van bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2022.
2. Deze regeling kan worden aangehaald als 'Organisatieregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2022'.

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland,

De secretaris

De voorzitter

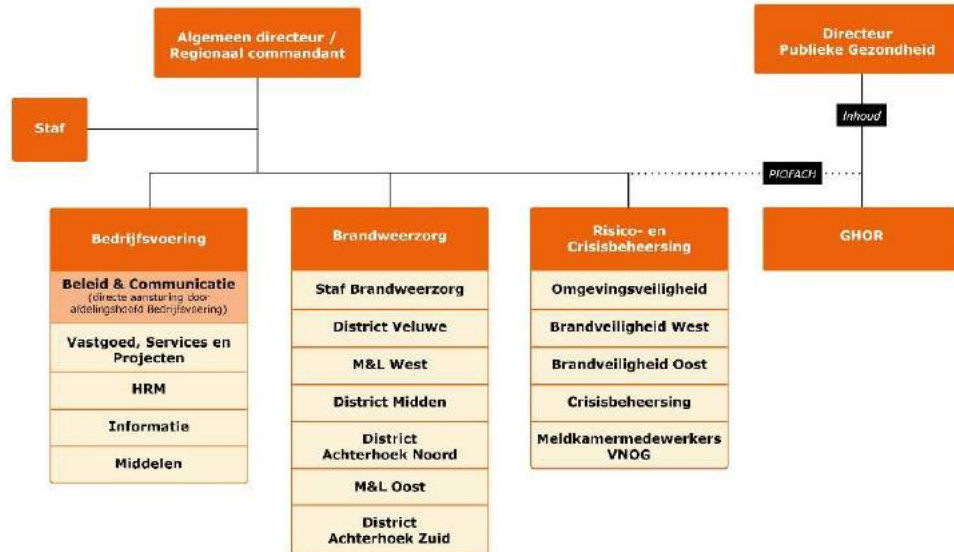
Drs. D.G.L. Kransen

A.J.M. Heerts

Apeldoorn, 19 mei 2022

Versie def.

Organogram ambtelijke organisatie Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland



Budgethoudersregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost Gelderland 2022

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;

gelet op artikel 20 van de Financiële verordening Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2021;

gelet op de Organisatieregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2022, de Mandaatregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2022 en het Ondermandaatbesluit Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2022;

besluit vast te stellen de:

Budgethoudersregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2022;

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Deze regeling verstaat onder:

- a. algemeen bestuur: het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;
- b. begroting: de door het algemeen bestuur vastgestelde begroting waarin per programma doelstellingen, activiteiten en middelen opgenomen zijn om beleidsdoelen, prestaties en activiteiten te realiseren;
- c. beheersing: het rechtmatig, doelmatig en doeltreffend handelen op het geheel aan inkomsten en uitgaven en bij het realiseren van de doelen en de prestaties;
- d. besteller: degene die verplichtingen aangaat;
- e. budget: een in de begroting opgenomen bedrag voor het realiseren van doelen en activiteiten, die betrekking hebben op de exploitatie;
- f. budgetgesprek: het periodiek overleg tussen de directeur en het afdelingshoofd, waarin het afdelingshoofd informatie verstrekt en verantwoording aflegt over de doelstellingen, activiteiten en middelen, door het afdelingshoofd voorbereid met de door hem aangewezen deelbudgethouders en de adviseurs Bedrijfsvoering, met gebruikmaking van informatie uit de bedrijfsvoeringssystemen;
- g. budgethouder: degene die ambtelijk verantwoordelijk is voor de beheersing van de budgetten;
- h. dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;
- i. deelbudgethouder: degene die ambtelijk verantwoordelijk is voor de beheersing van één of meer deelbudgetten;
- j. directeur: de algemeen directeur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;
- k. krediet: het budget voor de realisatie van een investering;
- l. prestatie-akkoord-verklaarder: degene die de prestatieleveringen beoordeelt op juistheid, tijdigheid en volledigheid;
- m. programma: onderdeel van de begroting en onderdeel van het jaarverslag en het geheel van daarbij horende doelen, activiteiten en middelen en prestaties;
- n. veiligheidsregio: de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;
- o. verplichting: een financiële verplichting die volgt uit het aangaan van een overeenkomst tot levering van goederen, werken en/of diensten, een besluit/beschikking, een rechterlijke uitspraak of anderszins en die leidt tot een financiële beheershandeling (bijvoorbeeld een betaling, inning of een verrekening van een geldbedrag).

Artikel 2 Autorisatie van budgetten

1. Met het vaststellen van de begroting stelt het algemeen bestuur de budgetten en kredieten vast voor de te realiseren beleidsdoelen en activiteiten die in de begroting zijn opgenomen en geeft het algemeen bestuur aan het dagelijks bestuur bestuurlijke autorisatie tot het uitvoeren van de begroting.
2. Het dagelijks bestuur draagt de ambtelijke eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de begroting op aan de directeur als budgethouder.
3. De budgethouder draagt de uitvoering op aan deelbudgethouders.
4. De verantwoordelijkheid van budgetten van deelbudgethouders wordt geregistreerd en zichtbaar vastgelegd in de begroting c.q. het financieel systeem.

Artikel 3 Directeur

1. De directeur is als budgethouder te allen tijde ambtelijk eindverantwoordelijk voor de beheersing van alle budgetten.
2. De directeur is, als hij ambtelijk opdrachtgever is van een programma- en/of projectplan, te allen tijde ambtelijk verantwoordelijk voor de beheersing van alle budgetten die tot het programma- en/of projectplan behoren, onverminderd de eigen verantwoordelijkheid van de ambtelijk opdrachtnemer.
3. De directeur kan, onverminderd zijn eindverantwoordelijkheid op grond van het bepaalde in het eerste en tweede lid en artikel 2, tweede lid, het beheersen van nader te bepalen budgetten en het uitvoeren van de begroting beleggen bij een afdelingshoofd, een teamleider, een districtscommandant, een projectleider of, indien hij dit nodig oordeelt voor een efficiënte taakuitoefening, een medewerker, en deze als deelbudgethouder aanwijzen.
4. De budgethouder kan zelf deelbudgethouder zijn, onverminderd zijn eindverantwoordelijkheid op grond van het bepaalde in het eerste lid.

Artikel 4 Afdelingshoofd

1. Het afdelingshoofd is te allen tijde ambtelijk verantwoordelijk voor de beheren van alle budgetten die tot het taakgebied van zijn afdeling behoren en waarvoor hij als deelbudgethouder is aangewezen.
2. Het afdelingshoofd is, als hij ambtelijk opdrachtgever is van een programma- en/of projectplan, te allen tijde ambtelijk verantwoordelijk voor de beheren van alle aan hem toegekende budgetten.
3. Het afdelingshoofd kan, onverminderd zijn eindverantwoordelijkheid op grond van het bepaalde in het eerste en tweede lid en artikel 2, tweede lid, het beheren van nader te bepalen budgetten en het uitvoeren van de begroting beleggen bij een teamleider, een districtscommandant, een projectleider of, indien hij dit nodig oordeelt voor een efficiënte taakuitoefening, een medewerker, en deze als deelbudgethouder aanwijzen.

Artikel 5 Teamleider, districtscommandant, projectleider en medewerker

1. De teamleider en de districtscommandant zijn te allen tijde ambtelijk verantwoordelijk voor de beheersing van alle budgetten die tot het taakgebied van het team danwel het district behoren en waarvoor zij als deelbudgethouder zijn aangewezen.
2. De projectleider is te allen tijde ambtelijk verantwoordelijk voor de beheersing van alle budgetten die tot het project behoren en waarvoor hij als deelbudgethouder is aangewezen.
3. De medewerker is te allen tijde ambtelijk verantwoordelijk voor de beheersing van alle budgetten, waarvoor hij als deelbudgethouder is aangewezen.

Artikel 6 Taken en verantwoordelijkheden deelbudgethouder

De deelbudgethouder is verantwoordelijk voor:

- a. het opstellen van onderbouwde en toereikende voorcalculaties bij de raming van het budget;
- b. het bewaken van het verloop van het budget en het realiseren van doelen en prestaties;
- c. het beheersen van de risico's bij het budget;
- d. het opstellen van prognoses;
- e. een doelmatig, doeltreffend en rechtmatig budgetbeheer;
- f. de informatievoorziening en het afleggen van verantwoording, zowel tussentijds als op formele momenten in de planning & controlcyclus, over het budget, zowel inhoudelijk als financieel;
- g. het tijdig realiseren van de geraamde inkomsten;
- h. het juist en tijdig afhandelen van facturen, inclusief het (laten) controleren van de factuur en het (laten) vaststellen of de factuur overeenkomt met de geleverde prestaties en gemaakte afspraken.

Artikel 7 Prestatie-akkoord-verklaarder

1. De deelbudgethouder geeft per budget één of meer medewerkers de rol van prestatie-akkoord-verklaarder.
2. De prestatie-akkoord-verklaarder ondersteunt de deelbudgethouder bij de uitoefening van zijn verantwoordelijkheden.
3. De prestatie-akkoord-verklaarder toetst de inhoudelijke en rekenkundige juistheid van de factuur.
4. De prestatie-akkoord-verklaarder beoordeelt of de geleverde prestatie en prijs conform afspraak zijn gefactureerd.
5. De prestatie-akkoord-verklaarder zorgt volgens een door de budgethouder vast te stellen werkwijze voor de juiste codering van een factuur.
6. De prestatie-akkoord-verklaarder stelt vast dat de prestatie ook daadwerkelijk is geleverd en legt dit vast volgens een door de budgethouder vast te stellen werkwijze.

Artikel 8 Besteller

1. De deelbudgethouder kan bestellers aanwijzen.
2. De deelbudgethouder kan optreden als besteller.

Artikel 9 Registratie deelbudgethouder, prestatie-akkoord-verklaarder en besteller

Vastgelegd wordt wie deelbudgethouder, prestatie-akkoord-verklaarder of besteller is, waar mogelijk in het financiële systeem.

Artikel 10 Voorschriften en beperkingen

1. Per budget is er één deelbudgethouder.
2. Een deelbudgethouder of prestatie-akkoord-verklaarder mag geen betalingen aan zichzelf accorderen.
3. Een deelbudgethouder of prestatie-akkoord-verklaarder die geen aanstelling danwel arbeidsovereenkomst met de VNOG heeft, kan geen factuur van de organisatie accorderen met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft.
4. Prestatie-akkoord-verklaarders en bestellers kunnen niet dezelfde personen zijn binnen eenzelfde inkoopopdracht respectievelijk bestelling met de daaraan gekoppelde levering en factuurafhandeling.

Artikel 11 Verantwoording

1. De directeur is als budgethouder aanspreekbaar door en verantwoording verschuldigd aan het dagelijks bestuur over het verloop van alle budgetten.
2. Het afdelingshoofd is, al dan niet als deelbudgethouder, aanspreekbaar door en verantwoording verschuldigd aan de directeur over het verloop van alle budgetten binnen zijn afdeling en, als hij ambtelijk opdrachtgever is van een programma- en/of projectplan, voor het verloop van alle budgetten die tot het programma- en/of projectplan behoren. De verantwoording vindt periodiek plaats, in ieder geval in het budgetgesprek. Van het budgetgesprek wordt schriftelijk verslag gelegd. De directeur regelt de vastlegging van de budgetgesprekken.
3. De teamleider is, al dan niet als deelbudgethouder, aanspreekbaar door en verantwoording verschuldigd aan het afdelingshoofd dan wel de directeur over het verloop van alle budgetten binnen zijn team.
4. De districtscommandant is, al dan niet als deelbudgethouder, aanspreekbaar door en verantwoording verschuldigd aan het afdelingshoofd dan wel de directeur over het verloop van alle budgetten binnen zijn district.
5. De projectleider is, al dan niet als deelbudgethouder, aanspreekbaar door en verantwoording verschuldigd aan de directeur danwel het afdelingshoofd over het verloop van alle budgetten binnen zijn project.
6. Een medewerker is, al dan niet als deelbudgethouder, aanspreekbaar door en verantwoording verschuldigd aan de directeur danwel het afdelingshoofd over het verloop van de aan hem toegekende budgetten.
7. De verantwoording aan de deelbudgethouder door de functionarissen, zoals genoemd in het derde tot en met het zesde lid, geschiedt in de voorbereiding van het budgetgesprek.
8. De in de voorgaande leden genoemde functionarissen hebben continu inzicht in de registraties in het financiële systeem en kunnen een beroep doen op de financieel adviseurs voor de duiding van de daarin vastgelegde informatie.

Artikel 12 Aangaan van een overeenkomst en (goedkeuring van een) betaling

1. Het aangaan van een overeenkomst gebeurt binnen de omvang en doelstelling van het budget, de kaders van het de Mandaatregeling en het Ondermandaatbesluit en de regelgeving op het gebied van inkoop- en aanbesteding. De deelbudgethouder houdt hierbij rekening met alle bestaande en nog komende verplichtingen op het budget.
2. Degene die een overeenkomst aangaat, zorgt voor de vastlegging daarvan, volgens een door de budgethouder vast te stellen werkwijze, en de juiste tenaamstelling, adressering en codering op de factuur.

Artikel 13 Grensbedragen

1. Het aangaan van overeenkomsten is beperkt tot het maximumbedrag dat per functie is vastgesteld:
 - i. Budgethouder: binnen de vastgestelde begroting;
 - ii. Deelbudgethouder:
 - a. afdelingshoofd: tot het maximum € 75.000,- incl. BTW binnen de aan hem toegekende budgetten;
 - b. teamleider, districtscommandant en projectleider: tot een maximum van € 50.000,- incl. BTW binnen de aan hem toegekende budgetten;
 - c. medewerker: tot een maximum van € 5.000,- incl. BTW binnen de aan hem toegekende budgetten;
 - iii. Besteller: tot een maximum van € 10.000,- incl. BTW, waarbij accordering door de deelbudgethouder van toepassing blijft.

2. De mogelijkheid van en handelwijze bij spoedeisende bestellingen in het kader van de repressieve activiteiten vindt plaats volgens een door de budgethouder vast te stellen werkwijze.

Artikel 14 Betaling van een factuur

1. Een factuur wordt betaald nadat de prestatie-akkoord-verklaarder en de deelbudgethouder deze hebben goedgekeurd.
2. Een verzamel- en/of voorschotfactuur die betrekking heeft op verschillende budgetten, kan na vastlegging en accordering van een verplichting door de deelbudgethouders direct gecodeerd en geaccordeerd worden ten laste van de budgetten van de betreffende deelbudgethouders. De eindafrekening van de verzamel- en/ of voorschotfactuur wordt gecontroleerd door de prestatie-akkoord-verklaarders en de deelbudgethouders.
3. De prestatie-akkoord-verklaarder en de deelbudgethouder zorgen voor een tijdige afhandeling van een factuur zodat deze voor de uiterste betaaldatum kan worden betaald.

Artikel 15 Onder- of overschrijding van een budget

1. Een onder- of overschrijding van een budget kan betrekking hebben op baten of lasten.
2. Een te verwachten onder- of overschrijding van een budget wordt zo spoedig mogelijk gemeld bij de naasthogere functionaris. Voor een melding van een onder- of overschrijding in het kader van de planning & controlcyclus zijn de dan geldende afspraken voor de planning & controlcyclus van toepassing voor het doen van een melding van een over- of onderschrijding aan het dagelijks bestuur.
3. Bij de melding van een onder- of overschrijding zoals bedoeld in het tweede lid, verstrekt de budgethouder en/of de deelbudgethouder de volgende informatie:
 - a. de hoogte van de te verwachten of opgetreden onder- of overschrijding;
 - b. of de onder- of overschrijding structureel of incidenteel van aard is;
 - c. een toelichting waaruit de redenen van de onder- of overschrijding blijkt;
 - d. de mogelijkheden om bij te sturen binnen het budget.
4. Bij overschrijding van lasten moeten, in aanvulling op het tweede lid, de mogelijkheden voor compensatie binnen het product of binnen het begrotingsprogramma worden aangegeven.

Artikel 16 Looptijd budget en krediet

1. Een budget wordt toegekend voor de duur van maximaal één begrotingsjaar.
2. Een krediet heeft in principe een looptijd van maximaal twee kalenderjaren, gerekend vanaf één januari van het kalenderjaar volgend op het jaar waarin het krediet beschikbaar is gesteld. Een krediet kan langer beschikbaar blijven als de noodzaak daartoe voldoende wordt onderbouwd door de deelbudgethouder.
3. Het vaststellen en afsluiten van kredieten vindt plaats in de begroting resp. de jaarrekening. Het langer beschikbaar blijven van kredieten zoals bedoeld in het tweede lid wordt aldaar kenbaar gemaakt.

Artikel 17 Vervanging

1. Vervanging van de budgethouder en deelbudgethouders vindt plaats met toepassing van het ten aanzien van vervanging van functionarissen bepaalde in de vigerende Organisatieregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland.
2. Bij afwezigheid van een medewerker voorziet de deelbudgethouder, die hem heeft aangewezen in zijn vervanging.
3. Bij afwezigheid van een projectleider wordt deze vervangen door een andere projectleider.
4. Bij afwezigheid van een prestatie-akkoord-verklaarder wordt deze vervangen door een andere prestatie-akkoord-verklaarder.
5. De vervanging wordt vastgelegd in het financiële systeem.

Artikel 18 Hardheidsclausule

De budgethouder kan, na afstemming met de afdelingshoofden en de businesscontroller, van één of meer artikelen van deze regeling afwijken, voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang van het beheren van budgetten, strijdig is met de belangen van de veiligheidsregio. De budgethouder stelt het dagelijks bestuur hiervan onverwijld in kennis.

Artikel 19 Slotbepaling

1. De Regeling budgetbeheer Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2017, vastgesteld door het dagelijks bestuur op 9 februari 2017 wordt ingetrokken.
2. De wijzigingen op de 'Regeling budgetbeheer Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2017', vastgesteld op 28 november 2019 worden ingetrokken.
3. Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag van bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2022.
4. Deze regeling kan worden aangehaald als 'Budgethoudersregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2022'.

Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland d.d. 19 mei 2022.

De secretaris,

De voorzitter,

Drs. D.G.L. Kransen

A.J.M. Heerts

Versie def.

Mandaatregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2022

Het dagelijks bestuur en de voorzitter van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland, ieder voorzover het zijn bevoegdheden betreft;

overwegende, dat het in het belang van een vlotte afdoening is de behandeling van een aantal zaken onder hun verantwoordelijkheid te mandateren aan een ambtenaar;

dat dergelijke maatregelen tevens bijdragen tot een vermindering van de werkdruk van het dagelijks bestuur respectievelijk de voorzitter van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;

gelet op afdeling 10.1.1 Algemene wet bestuursrecht, artikel 33 tot en met 33d Wet gemeenschappelijke regelingen, de Gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2010 en het Delegatiebesluit VNOG 2018;

BESLUITEN:

De Mandaatregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2022 vast te stellen:

Artikel 1 Definities

In deze voorschriften wordt verstaan onder:

- a. mandaat: de bevoegdheid om namens het dagelijks bestuur c.q. de voorzitter besluiten te nemen en overige handelingen te verrichten zoals beschreven in artikel 2;
- b. gemandateerde: de functionaris, aan wie uitoefening van een aan het dagelijks bestuur respectievelijk de voorzitter toegekende bevoegdheid wordt gemandateerd;
- c. ondergemandateerde: de functionaris, aan wie door een gemandateerde ondermandaat is verleend. Waar in deze voorschriften wordt gesproken van gemandateerde dient daaronder tevens de ondergemandateerde te worden begrepen, tenzij anders in bepaald;
- d. het dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;
- e. de voorzitter: de voorzitter van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;
- f. Budgethoudersregeling: de door het dagelijks bestuur vastgestelde regeling waarin is vastgelegd op welke functionarissen bevoegd zijn de budgetten te beheren.

Artikel 2 Mandaatregister

Het dagelijks bestuur en de voorzitter verlenen mandaat voor de bevoegdheden die zijn genoemd in het bij deze regeling behorende Mandaatregister aan de in dit register genoemde functionarissen.

Artikel 3 Reikwijdte van het mandaat

1. Onder het mandaat valt het beslissings-, uitvoerings- en ondertekeningsmandaat, tenzij anders is aangegeven.
2. Voor zover het mandaat ziet op het nemen van besluiten, heeft het mandaat ook betrekking op de voorbereidingsprocedures en de administratieve afhandeling daarvan.
3. In deze regeling valt onder het begrip mandaat niet alleen de bevoegdheid om in naam van het dagelijks bestuur c.q. de voorzitter besluiten te nemen zoals bedoeld in artikel 10:1 van de Algemene wet bestuursrecht, maar ook de volmacht tot het verrichten van privaatrechtelijke rechtshandelingen namens het dagelijks bestuur en de machtiging tot verrichting van handelingen die noch een besluit, noch een privaatrechtelijke rechtshandeling zijn, voor zover deze verband houden met de uitvoering van de in de gemeenschappelijke regeling genoemde taken en bevoegdheden.
4. Het bepaalde inzake mandaat is van overeenkomstige toepassing op ondermandaat.

Artikel 4 Ondermandaat

1. De gemandateerde is bevoegd ondergemandateerden aan te wijzen.
2. De in het eerste lid genoemde aanwijzing geschiedt schriftelijk en wordt door de gemandateerde ter kennis gebracht van het dagelijks bestuur respectievelijk de voorzitter. In de aanwijzing wordt aangegeven welke bevoegdheden de ondergemandateerde mag uitoefenen.

Artikel 5 Uitzondering van mandaat

1. Van het mandaat wordt geen gebruik gemaakt indien
 - a. het besluit wordt genomen met gebruik van een hardheidsclausule;
 - b. er geen toereikend budget beschikbaar is;
 - c. uit het te nemen besluit financiële consequenties kunnen voortvloeien waarin niet is voorzien;
 - d. de uitoefening van de gemandateerde bevoegdheid de persoon, de functie of enig ander belang van de gemandateerde zelf betreft.
2. De gemandateerde neemt bij de uitoefening van bevoegdheden in acht het daaromtrent gestelde bij of krachtens wetten, besluiten, verordeningen, circulaires en richtlijnen van rijks-, provinciale en gemeentelijke overheden of zelfstandige bestuursorganen, de door het algemeen bestuur of het dagelijks bestuur vastgestelde beleidskaders alsmede de in het overzicht opgenomen specifieke voorschriften.

Artikel 6 Nadere instructies

1. Het dagelijks bestuur respectievelijk de voorzitter is bevoegd aan de gemandateerde nadere instructies te geven.
2. Het dagelijks bestuur respectievelijk de voorzitter is te allen tijde bevoegd de gemandateerde bevoegdheden zelf uit te oefenen.

Artikel 7 Afwezigheid van de gemandateerde

1. In geval van afwezigheid van de gemandateerde worden de aan hem gemandateerde bevoegdheden uitgeoefend door diens plaatsvervanger.
2. Indien een bevoegdheid is uitgeoefend door een plaatsvervanger, dient dit in de ondertekening tot uitdrukking te worden gebracht door gebruikmaking van de letters "plv.", gevolgd door functie en eigen naam.

Artikel 8 Plaatsvervanging algemeen directeur

1. De algemeen directeur voorziet in zijn eigen vervanging. Deze vervanging geldt voor alle rollen die de algemeen directeur vervult: secretaris, commandant brandweer en WOR-bestuurder.
2. De vervanging van de algemeen directeur gebeurt door een afdelingshoofd, niet zijnde een interim-afdelingshoofd of andere tijdelijke vervangingsconstructie, tenzij het dagelijks bestuur anders bepaalt.
3. De vervanging van de directeur voor de GHOR-taken gebeurt conform de reguliere vervangingsregeling van de VNOG.

Artikel 9 Bevoegdheden en instructies plaatsvervangend directeur

1. De plaatsvervangend directeur is bevoegd de taken en verantwoordelijkheden van de algemeen directeur uit te oefenen bij diens kortdurende afwezigheid als gevolg van verlof of anderszins voorziene afwezigheid, ziekte dan wel onvoorziene omstandigheden.

Versie def.

2. De algemeen directeur kan instructies stellen aan de uitoefening van diens taken en verantwoordelijkheden door de plaatsvervangend directeur. De instructies worden schriftelijk vastgelegd.
3. Indien een bevoegdheid is uitgeoefend door de plaatsvervangend directeur dan dient dit in de ondertekening tot uitdrukking te worden gebracht door de gebruikmaking van de toevoeging "plv.", gevolgd door functie en eigen naam.

Artikel 10 Administratiefrechtelijke voorziening

Indien tegen een krachtens mandaat genomen besluit een administratiefrechtelijke voorziening openstaat, wordt daarvan in de betreffende stukken kennis gegeven onder vermelding van de instantie tot welke men zich kan richten.

Artikel 11 Ondertekening

Indien een bevoegdheid krachtens mandaat wordt uitgeoefend, worden uitgaande stukken als volgt ondertekend:

Namens het dagelijks bestuur / de voorzitter van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;
(naam, functie en handtekening van de gemandateerde).

Artikel 12 Intrekking

De 'Mandaatregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2018', vastgesteld door het dagelijks bestuur op 15 februari 2018 en de 'Eerste wijziging Mandaatregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2018', vastgesteld door het dagelijks bestuur op 20 september 2018 worden ingetrokken.

Artikel 13 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag van bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2022.
2. Deze regeling kan worden aangehaald als 'Mandaatregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2022'.

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland,

De secretaris

De voorzitter

Drs. D.G.L. Kransen

A.J.M. Heerts

De voorzitter van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland,

A.J.M. Heerts

Apeldoorn, 19 mei 2022

Mandaatregister VNOG 2022

Grondslag/ naam van de regeling	Omschrijving van de bevoegdheid	Mandaterend orgaan	Mandaat aan	Ondermandaat aan	Bijzonderheden / Begrenzing
Algemeen	Het opschorten danwel verdagen van beslistermijnen indien een regeling in die mogelijkheid voorziet	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur		Met uitzondering van de betreffende bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht (zie betreffende paragraaf).
	Het zenden van (individuele) ontvangstbevestigingen	dagelijks bestuur	algemeen directeur		Met uitzondering van de betreffende bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht (zie betreffende paragraaf).
	Het verstrekken van informatie	dagelijks bestuur	algemeen directeur		Betreft informatie niet zijnde een bestuurlijke aangelegenheid en niet zijnde operationele informatie tijdens een incident (onder meer het verstrekken van inlichtingen aan ambtelijke instanties, het doen van opgaven voor de statistiek en het verstrekken van wettelijk vereiste opgaven).
	De uitvoering van besluiten	dagelijks bestuur	algemeen directeur		
	Het besluiten op verzoeken aan de regio tot het verlenen van facilitaire medewerking	dagelijks bestuur	algemeen directeur		

Versie def.

	Het aangaan en ondertekenen van convenanten en andere vormen van samenwerkingsafspraken, waarmee verplichtingen voor de VNOG worden aangegaan	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	Onder dit mandaat zijn niet begrepen het convenant als bedoeld in artikel 19 Wet veiligheidsregio's en de afspraken als bedoeld in artikel 34 Wet veiligheidsregio's (zie paragraaf Wet veiligheidsregio's/Wet Gemeenschappelijke regelingen van dit register).
Juridisch				
Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)	Alle beslissingen in het kader van de uitvoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	De Functionaris Gegevensbescherming (FG) beschikt op grond van de AVG over zelfstandige bevoegdheden. Deze zijn geen onderdeel van dit mandaat.
Algemene wet bestuursrecht (Awb) (algemeen)	Het verlangen van een schriftelijke machtiging vertegenwoordiging (2:1)	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	
	Het door- of terugzenden van geschriften kennelijk bestemd voor een ander bestuursorgaan (2:3)	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	

<p>Het aanvragen, wijzigen en opzeggen van eHerkenning (2:15 j° 5, lid 1., onder f Algemene verordening gegevensbescherming)</p>	<p>dagelijks bestuur voorzitter</p>	<p>algemeen directeur</p>	<p>geen ondermandaat toegestaan</p>	<p>Bij de uitoefening van het mandaat wordt voorafgaand advies gevraagd aan de Security Board. eHerkenning wordt slechts aangevraagd bij door de Rijksoverheid erkende leveranciers. De te gebruiken eHerkenning heeft een betrouwbaarheids-niveau overeenkomstig de daaraan gestelde eisen op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Baseline Informatieveiligheid Overheid (BIO).</p>
<p>Ambtelijke voorbereidingen in het kader van de uniforme openbare voorbereidings-procedure (afd. 3.4, m.u.v. artikel 3:18)</p>	<p>dagelijks bestuur voorzitter</p>	<p>algemeen directeur</p>		
<p>De bekendmaking en mededeling van beschikkingen en besluiten (3:41, 3:42, 3:43)</p>	<p>dagelijks bestuur voorzitter</p>	<p>algemeen directeur</p>		
<p>De uitgifte van legitimatiebewijzen eigen personeel (5:12)</p>	<p>dagelijks bestuur voorzitter</p>	<p>algemeen directeur</p>		
<p>Het horen in het kader van en het afdoen van klachten op grond van de Algemene wet bestuursrecht (9:10 en 9:11 juncto de Klachtenregeling VNOG</p>	<p>dagelijks bestuur voorzitter</p>	<p>algemeen directeur</p>		<p>Mandaat geldt niet indien de klacht de algemeen directeur betreft.</p>

Versie def.

	Het horen in het kader van en het afdoen van klachten, niet zijnde klaagschriften of personele klachten, bedoeld in de Klachtenregeling VNOG	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	Mandaat geldt niet indien de klacht de algemeen directeur betreft.
Algemene wet bestuursrecht (Awb) (bestuursrechtelijke procedures)	Het zenden van een ontvangstbevestiging op een bezwaarschrift (6:14)	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	
	Het doorzenden van bezwaarschriften (6:15)	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Het stellen van een termijn om de gronden van bezwaar aan te vullen en gegevens aan te vullen (6:6)	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Het bepalen van dag, tijd en locatie van de hoorzitting en het horen (7:2)	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Het verdaging en verder uitstel besluit op bezwaar (7:10, leden 2, 3, 4 en 5)	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	
	Het besluiten op een verzoekschrift om rechtstreeks beroep (7:1a)	dagelijks bestuur	algemeen directeur	

	De beslissing op bezwaar (7:11 en 7:12)	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	Mandaat geldt niet: a. indien de gemandateerde zelf het primaire besluit heeft genomen; b. bij besluiten, waarbij het advies van de commissie bezwaarschriften niet wordt opgevolgd.
	De vertegenwoordiging ter zitting van het dagelijks bestuur in bestuursrechtelijke procedures	voorzitter	algemeen directeur	
Archiefwet	Het in ontvangst nemen van aangetekende stukken, deurwaardersexploiten, expressestukken etc.	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Het afgeven van ontvangstbevestigingen voor ontvangen stukken	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Het "overeenkomstig het origineel" waarmerken van stukken met uitzondering van stukken die zich ingevolge de Archiefwet in de officiële archief-bewaarplaats bevinden	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	De vernietiging van archiefbescheiden	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
Burgerlijk wetboek (algemeen)	Beslissen op aansprakelijkstellingen door derden.	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	Voor zover niet overgedragen aan verzekeraar op grond van contractuele afspraken.

Versie def.

	Aansprakelijkstellingen door derden ter behandeling en afdoening doorzenden naar van toepassing zijnde verzekeraar van de VNOG	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	
	Aansprakelijk stellen van derden voor schade aan de VNOG	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	
	Het doorgeven van mutaties in verzekerde objecten aan verzekeringsmaatschappijen	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Het treffen van een vertrekregeling via een vaststellingsovereenkomst (7:900)	dagelijks bestuur	algemeen directeur	Mandaat is beperkt door de vastgestelde kaders in relatie tot vertrekregelingen vanuit het dagelijks bestuur.
Handelsregisterwet 2007	Het doen van opgave voor de eerste inschrijving dan wel het doen van vervolg opgave(n) oftewel wijziging(en) na de eerste inschrijving in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel (art. 18, leden 1, 2, 5 en 6)	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
Wet Administratief-rechtelijke handhaving van verkeersvoorschriften (Wet Mulder)	Het maken van bezwaar en beroep in het kader van de 'Wet Mulder' tegen beschikkingen vanwege verkeersovertredingen die zijn begaan bij het rijden met dienstvoertuigen met prio 1.	voorzitter	algemeen directeur	

Wet gemeenschappelijke regelingen

Het besluiten tot en ondertekenen van privaatrechtelijke rechtshandelingen van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (artikel 33b)

dagelijks bestuur
voorzitter

algemeen
directeur

Chief Information
Security Officer
(CISO)

Besluiten tot het aangaan, wijzigen, verlengen, opzeggen, ontbinden en vernietigen van overeenkomsten binnen de door het bestuur beschikbaar gestelde budgetten. Hiertoe behoort tevens het voeren van aanbestedingsprocedures. Het vaststellen van de aanbestedingskalender voor wat betreft een nationale dan wel Europese aanbesteding is voorbehouden aan het dagelijks bestuur. Met inachtneming van het Inkoopbeleid VNOG en de vigerende Budgethoudersregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland. In deze regeling zijn de grensbedragen opgenomen. Het mandaat voor de CISO geldt in geval van ernstige beveiligingsincidenten of -risico's met betrekking tot informatieveiligheid.

<p>Het verwerven en vervreemden van onroerende zaken, alsmede het vestigen, wijzigen en beëindigen van beperkte zakelijke rechten, kwalitatieve verplichtingen, zowel ten behoeve van als ten laste van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (art. 33b)</p>	<p>dagelijks bestuur voorzitter</p>	<p>algemeen directeur</p>	
<p>Het besluiten namens het openbaar lichaam, het dagelijks bestuur of het algemeen bestuur rechtsgedingen, bezwaarprocedures, of administratief beroepsprocedures te voeren of handelingen ter voorbereiding daarop te verrichten, tenzij het algemeen bestuur, voor zover het het algemeen bestuur aangaat, in voorkomende gevallen anders beslist (art. 33b)</p>	<p>dagelijks bestuur voorzitter</p>	<p>algemeen directeur</p>	<p>Het namens het openbaar lichaam, het dagelijks bestuur of het algemeen bestuur besluiten tot voeging als benadeelde partij in strafzaken en tot het voeren van bestuursrechtelijke en civielrechtelijke rechtsgedingen, zowel eisend als verwerend, alle (rechts)handelingen in verband daarmee te verrichten, alsmede namens het openbaar lichaam, het dagelijks bestuur of het algemeen bestuur bezwaar maken of (hoger) beroep dan wel ander rechtsmiddel in te stellen.</p>
<p>Het nemen van conservatoire maatregelen en doen wat nodig is ter voorkoming van verjaring of verlies van recht of bezit (art. 33b)</p>	<p>dagelijks bestuur voorzitter</p>	<p>algemeen directeur</p>	

	Het openbaar lichaam in rechte vertegenwoordigen (art. 33d)	voorzitter	algemeen directeur	Vertegenwoordiging van het openbaar lichaam in strafzaken als benadeelde partij (voeging), in bestuursrechtelijke en civielrechtelijke rechtsgedingen, het nemen van conservatoire en executoriale maatregelen daaronder begrepen. Het omvat eveneens een mandaat voor het vertegenwoordigen als bedoeld in artikel 11, vierde lid, Wet veiligheidsregio's.
	Het openbaar lichaam buiten rechte vertegenwoordigen (art. 33d)	voorzitter	algemeen directeur	Dit mandaat omvat eveneens een mandaat voor het vertegenwoordigen als bedoeld in artikel 11, vierde lid Wet veiligheidsregio's.
	Het openbaar lichaam in en buiten rechte vertegenwoordigen (art. 33d) inzake Vereniging van Eigenaren (VvE) aangelegenheden	voorzitter	algemeen directeur	
Wet openbaarheid van bestuur (Wob)/ Wet open overheid (Woo)/ Wet hergebruik van overheidsinformatie (Who)	Het besluiten op verzoeken om informatie, inclusief het doorsturen van verzoeken, het verdagen en het opschorten (art. 4, 6 en 7 Wob, 4.1, 4.2, 4.2a, 4.3, 4.4. tweede en derde lid, 5.5, 5.6 en 5.7 Woo en art. 3 en 4 Who) en het vragen om zienswijzen bij derde-belanghebbende (art. 4:8 Awb)	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	Geen ondermandaat toegestaan voor artikel 5.6 Woo.

Versie def.

	Het aanwijzen van een of meerdere Woo-contactpersonen (artikel 4.7 Woo)	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	Geen ondermandaat toegestaan
Wetboek van Strafvordering	Het doen van aangifte bij de politie van (poging tot) diefstal, vernieling en beschadiging, braak, inbraak, valsheid in geschriften, bedreiging, belediging en mishandeling van medewerkers	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
Financieel				
	Het herverdelen van budgetten binnen vastgestelde programma's	dagelijks bestuur	algemeen directeur	Het budgetrecht berust bij het algemeen bestuur. Het dagelijks bestuur is bevoegd om binnen programma's een herverdeling van budgetten toe te passen. Door mandaat te verlenen wordt administratieve last vermeden. Zodoende is het mogelijk om op managementniveau budgetten binnen een programma daar in te zetten waar nodig, om de beoogde doelstellingen te behalen.
	Het doen van uitgaven binnen de begroting en vastgestelde budgetten en aangaan van financiële verplichtingen	dagelijks bestuur	algemeen directeur	De grensbedragen zijn opgenomen in de vigerende Budgethoudersregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland.
	Het indienen van aanvragen om subsidie in het kader van subsidieregelingen en het verwerven ervan	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	

Het bij de belastingdienst aanvragen van een vrijstelling op grond van de Wet op de belasting van personenauto's en motorrijwielen, Wet op de motorrijtuigenbelasting, alsmede de Wet op de omzetbelasting.	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	
Het doen van belastingaangiftes	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	
Instellen van incassoprocedures in geval van wanbetaling	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	
Uitvoeringsbevoegdheid met betrekking tot verordeningen ex artikelen 212 en 213 Gemeentewet juncto artikel 35, zesde lid, Wet gemeenschappelijke regelingen) en daarmee samenhangende regelingen	dagelijks bestuur	algemeen directeur	Dit onderdeel heeft eveneens betrekking op de uitvoering van het vigerende Treasurystatuut.
Verlenen van opdracht tot het uitvoeren van specifieke werkzaamheden door de accountant (artikel 6 Controleverordening)	dagelijks bestuur	algemeen directeur	Geen ondermandaat toegestaan.
Het corrigeren van door de accountant geconstateerde afwijkingen (artikel 7, eerste lid, tweede volzin, Controleverordening)	dagelijks bestuur	algemeen directeur	Geen ondermandaat toegestaan.

Personeel				
Beroepsmedewerkers				
Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (CAR/UWO)	Rechtspositionele beslissingen inclusief financiële verplichtingen die daaruit voortvloeien	dagelijks bestuur	algemeen directeur	Betreft alle bepalingen van de CAR/ UWO, aanvullende rechtspositie en regelingen. Het mandaat geldt indien formatie bestaat voor de omvang en duur, en binnen de begroting budget beschikbaar is voor de financiële gevolgen van de beslissing.
	Het vaststellen van de beoordeling van medewerkers.	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Medewerkers opgeven voor opleidingen in het kader van verplichte ontwikkelingsscholing	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Alle rechtshandelingen ter uitvoering van reeds genomen rechtspositionele beslissingen.	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Beslissen op verzoeken voor bijzonder/ uitzonderlijk verlof	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Het afhandelen van loonbeslag	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Vrijwilligers			
Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (CAR/UWO)	Rechtspositionele beslissingen inclusief financiële verplichtingen die daaruit voortvloeien	dagelijks bestuur	algemeen directeur	Betreft hoofdstuk 19 van de CAR/UWO, aanvullende rechtspositie en regelingen.

Versie def.

	Medewerkers opgeven voor opleidingen in het kader van verplichte (bij-)scholing en nascholing.	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Aanwijzen in specialismen (valt onder tewerkstelling)	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Het afhandelen van loonbeslag	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
Overige regelingen voor het personeel (beroeps en vrijwillig)	De aanwijzing chauffeur voorrangsvoertuig en dienstvoertuigen	dagelijks bestuur	algemeen directeur	Met inachtneming van de Brancherichtlijn Optische en geluidssignalen Brandweer en Brancherichtlijn Optische en geluidssignalen Spoedeisende medische hulpverlening.
	Afsluiten en verstrekken van voorschotten	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	
	Het uitzetten van vacatures	dagelijks bestuur	algemeen directeur	Het mandaat geldt indien formatie bestaat voor de omvang en duur, en binnen de begroting budget beschikbaar is voor de financiële gevolgen van de beslissing.
	Het aanvragen van een koninklijke onderscheiding	Voorzitter	algemeen directeur	
	Het inhuren van tijdelijk personeel.	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	
	Het intern detacheren van medewerkers.	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Het aangaan van stage- en detacheringsovereenkomsten	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	

	Beslissen op aansprakelijk- stellingen door medewerkers	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur		Betreft de artikelen 15:1:23 en 19:28 van de CAR/UWO en daarmee samenhangende bovenregionale regelingen.
	Het toepassen van de hardheidsclausule bij het beslissen op aansprakelijk- stellingen door medewerkers	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur	Geen ondermandaat toegestaan	De hardheidsclausule kan enkel in uitzonderlijke gevallen worden toegepast, in gevallen waarin de verzekering en/of een regeling geen dekking biedt.
	Het bepalen of sprake is van een ongeval in en door de dienst	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur		Betreft artikel 7:1, eerste lid, sub d van de CAR/UWO.
	Het melden van arbeidsongevallen (artikel 9 Arbeidsomstandighedenwet)	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur		
Verordening Jeugdbrandweer Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2020	Het verlenen van ontheffing voor de jaarlijkse contributie (artikel 9, zesde lid) en voor de jaarlijkse éénmalige ouderlijke bijdrage (artikel 9, achtste lid)	dagelijks bestuur	algemeen directeur		
Wet op de Ondernemingsraden (WOR)	Het, tezamen met de ondernemingsraad, een of meerdere groepen van personen als in de onderneming werkzame c.q. niet langer als in de onder- neming werkzame personen aanmerken (6, vierde lid)	dagelijks bestuur	WOR- Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.	
	Het kenbaar maken van het standpunt op het door de ondernemingsraad vast te stellen reglement (8, eerste lid)	dagelijks bestuur	WOR- Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.	

Versie def.

Het kennis nemen van de uitslag van de verkiezingen voor de ondernemingsraad (11, eerste lid)	dagelijks bestuur	WOR-Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.
Het kennis nemen van het genomen ontslag door leden van de ondernemingsraad (12, vierde lid)	dagelijks bestuur	WOR-Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.
Het kennis nemen van de agenda van de vergadering van de ondernemingsraad, het verslag van de vergadering en het jaarverslag (14, tweede lid, sub f en sub h)	dagelijks bestuur	WOR-Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan. Het jaarverslag wordt ter kennis gebracht aan het dagelijks bestuur.
Het kennis nemen van het voornemen van de ondernemingsraad om een commissie in te stellen (15, eerste lid)	dagelijks bestuur	WOR-Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.
Het toestaan van gebruik van voorzieningen (17, eerste lid)	dagelijks bestuur	WOR-Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.
Het aanmelden van onderwerpen voor de overlegvergadering (23a, vierde lid)	dagelijks bestuur	WOR-Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.
Het uitnodigen van deskundigen voor het bijwonen van de overlegvergadering (23a, zesde lid)	dagelijks bestuur	WOR-Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.

Versie def.

Het goedkeuren van het verslag van de overlegvergadering (23a, vierde lid)	dagelijks bestuur	WOR-Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.
Het aanwijzen van een overleg-partner voor de onderdeel-commissie Concern (23c)	dagelijks bestuur	WOR-Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.
Het doen van mededelingen over de voorbereiding van onderwerpen waarvoor advies of instemming geldt (24, eerste lid)	dagelijks bestuur	WOR-Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.
Het tijdig aan de ondernemingsraad en aan de commissies verstrekken van alle inlichtingen en gegevens, redelijkerwijs nodig voor de vervulling van hun taak (31, eerste lid)	dagelijks bestuur	WOR-Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.
Het verstrekken van gegevens, doen van prognoses en het beschikbaar stellen van meerjarenplan c.q. begroting (financiële informatie: 31a, leden 1, 6 en 7)	dagelijks bestuur	WOR-Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.
Het verstrekken van genoemde gegevens (sociale informatie: 31b)	dagelijks bestuur	WOR-Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.
Het meedelen van het voornemen tot het verstrekken van een adviesopdracht (31c)	dagelijks bestuur	WOR-Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.

Versie def.

	Het vertegenwoordigen van de ondernemer in algemene geschillen, als genoemd in dit artikel (36, eerste lid)	dagelijks bestuur	WOR- Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.
	De informatieverstrekking aan betrokkene(n) en derden (33 tot en met 42)	dagelijks bestuur voorzitter	WOR- Bestuurder	Geen ondermandaat toegestaan.
Mandaten voor wettelijke- en niet-wettelijke taken Wet Veiligheidsregio's (Wvr)/Gemeenschappelijke regeling VNOG 2010				
Algemeen	Het vaststellen van het kwaliteitszorgsysteem (artikel 23 Wvr)	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Het bevelen dat een inrichting die behoort tot een krachtens artikel 17 Wet veiligheidsregio's aangewezen categorie niet in werking gesteld of gehouden wordt (artikel 48, tweede lid, Wvr)	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Het openbaar maken van gegevens (artikel 49 Wvr)	dagelijks bestuur	algemeen directeur	
	Het aanwijzen van toezichthouders (artikel 61 Wvr)	dagelijks bestuur	algemeen directeur	

Risicobeheersing	<p>Het adviseren van het bevoegd gezag inzake brandveiligheidsaspecten en GHOR-aspecten ten aanzien van:</p> <ul style="list-style-type: none">a. omgevings-vergunningen op grond van de Woningwet;b. evenementen-vergunningen;c. beslissingen op grond van het Besluit externe veiligheid inrichtingen (Bevi);d. beslissingen op grond van het Besluit risico's zware ongevallen (Brzo);e. beslissingen op grond van het Besluit externe veiligheid transport (Bevt);f. beslissingen op grond van het Besluit externe veiligheid buisleidingen (Bevb);g. beslissingen op grond van het Besluit omgevingsrecht (Bor);h. beslissingen op grond van het Bouwbesluit 2012 (SCL-locatie art. 6:40);i. beslissingen op grond van het Besluit brandveilig gebruik en basis-hulpverlening overige plaatsen (BBGBOP);j. overige beslissingen op grond van gemeentelijke verordeningen, onder andere op grond van artikel 10 jo artikel 25, eerste lid, sub e, Wet veiligheidsregio's, Wet algemene bepalingen	dagelijks bestuur	algemeen directeur
-------------------------	--	-------------------	--------------------

Versie def.

omgevingsrecht, algemene plaatselijke verordening et cetera.		
Het adviseren van de colleges van burgemeester en wethouders inzake de brandweezorg	dagelijks bestuur	algemeen directeur
Het adviseren van andere overheden en organisaties op het gebied van de brandpreventie, brandbestrijding en het voorkomen, beperken en bestrijden van ongevallen met gevaarlijke stoffen	dagelijks bestuur	algemeen directeur
Beslissingen met betrekking tot of verband houdend met bestuursdwang en dwangsom, ter handhaving van de informatieplicht zoals bedoeld in artikel 31 Wet veiligheidsregio's juncto artikel 63 Wet veiligheidsregio's juncto artikelen 5:24, 5:25, zesde lid, 5:31, 5:32, 5:32b, 5:34 Algemene wet bestuursrecht.	dagelijks bestuur	algemeen directeur
Het adviseren van het bevoegd gezag over het ontwerp van een beschikking waarbij een maatwerkvoorschrift wordt gesteld (artikel 2.2.3, derde lid, Vuurwerkbesluit)	dagelijks bestuur	algemeen directeur

<p>Het adviseren van het bevoegd gezag over het voorgenomen maatwerkvoorschrift (artikel 3.2.2, derde lid, Vuurwerkesluit)</p>	<p>dagelijks bestuur</p>	<p>algemeen directeur</p>
<p>Het adviseren van gedeputeerde staten inzake brandveiligheidsaspecten ten aanzien van vuurwerkontbrandingen en –opslag (artikel 3B3a, zesde lid, sub c, Vuurwerkbesluit)</p>	<p>dagelijks bestuur</p>	<p>algemeen directeur</p>
<p>Het beoordelen van veiligheidsrapporten die bij het coördinerend bevoegd gezag zijn binnengekomen en naar de VNOG zijn doorgezonden (Brzo)</p>	<p>dagelijks bestuur</p>	<p>algemeen directeur</p>
<p>Het voorbereiden van beslissingen tot het aanwijzen van inrichtingen als bedrijfsbrandweerplichtig op grond van in artikel 31 Wet veiligheidsregio's juncto hoofdstuk 7 Besluit veiligheidsregio's, daaronder in ieder geval begrepen: a. Het opvragen van een bedrijfsbrandweerrapportage zoals bedoeld in artikel 7.2, eerste lid, Besluit veiligheidsregio's; b. De handelingen zoals bedoeld in artikel 7.2, leden 3 en 4, alsmede 7.3, leden 2 en 4, Besluit veiligheidsregio's.</p>	<p>dagelijks bestuur</p>	<p>algemeen directeur</p>

GHOR	<p>Het maken van schriftelijke afspraken met de Regionale Ambulancevoorziening en de in die regio werkzame instellingen, zorgaanbieders en diensten, bedoeld in het eerste lid van artikel 33 Wvr, over de inzet van die instellingen, zorgaanbieders en diensten bij de uitvoering van hun taak en op de voorbereiding daarop (artikel 33 Wvr).</p>	<p>dagelijks bestuur voorzitter</p>	<p>directeur publieke gezondheid</p>
	<p>Het in overleg treden met een instelling of zorgaanbieder als bedoeld in artikel 33, eerste lid, Wet veiligheidsregio's indien de uitvoering van de geneeskundige hulpverlening of de voorbereiding daarop naar het oordeel van het bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland tekort schiet.</p>	<p>dagelijks bestuur</p>	<p>directeur publieke gezondheid</p>
Materieel	<p>Het beheren van gemeenschappelijk materieel</p>	<p>dagelijks bestuur voorzitter</p>	<p>algemeen directeur</p>
	<p>Het aanvragen en overschrijven van kentekens voor motorvoertuigen bij de Rijksdienst voor het wegverkeer</p>	<p>dagelijks bestuur</p>	<p>algemeen directeur</p>

Versie def.

Regionaal brandmeldsysteem	Het sluiten van overeenkomsten met betrekking tot aansluitingen op het regionaal brandmeldsysteem	dagelijks bestuur voorzitter	algemeen directeur		Omvat eveneens het wijzigen en opzeggen van overeenkomsten inzake het regionaal brandmeldsysteem.
	Het wijzigen van de voorwaarden tot aansluiting op het Regionaal brandmeldsysteem	dagelijks bestuur	algemeen directeur	Geen ondermandaat toegestaan.	
	Het beheren van het Regionaal brandmeldsysteem	dagelijks bestuur	algemeen directeur		