

<b>Memo voor:</b>	Gezamenlijke besturen FL en GV
<b>Agendapunt:</b>	9
<b>Vergaderdatum:</b>	8 oktober 2025
<b>Onderwerp:</b>	Voortgang bestuurlijke dossiers / producten harmonisatie samenwerking
<b>Behandeling:</b>	Ter kennisgeving
<b>(ambtelijk) Portefeuillehouder VD:</b>	Dhr. J. van der Zwan
<b>Portefeuillehouder AB:</b>	Dhr. W.J.H.M. van der Loo en dhr. G.M. van den Top
<b>Auteur:</b>	M. Mager
<b>Status:</b>	Openbaar

## Inleiding

De ambtelijke projectorganisatie die is ingericht om de bestuurlijke afspraken met betrekking tot de doorontwikkeling van de samenwerking tussen de Veiligheidsregio's Flevoland & Gooi en Vechtstreek vorm te geven is na vaststelling van de aanpak harmonisatie voortvarend aan de gang gegaan.

Met deze oplegnotitie informeert de projectgroep de algemeen besturen van de veiligheidsregio's Flevoland & Gooi en Vechtstreek over de voortgang op lopende processen gericht op de doorontwikkeling van de samenwerking. Hieronder wordt, per onderwerp, kort aangegeven wat de stand van zaken is t.a.v. de voortgang en de te verwachten doorlooptijd:

### ***Fiscaal vraagstuk samenwerking***

In de verkenning van de doorontwikkeling die in 2024 is uitgevoerd door een extern bureau (BDO) is een eerste analyse gegeven op de potentieel fiscale aspecten rond de samenwerking. In de bestuurlijk vastgestelde aanpak op de doorontwikkeling is opgenomen dat het fiscale vraagstuk dient te worden uitgewerkt. De projectorganisatie heeft dit opgepakt door opdrachtverlening aan het bureau BDO, i.v.m. aanwezige expertise. In de stuurgroep van 18 september jongstleden zijn hierover de eerste beeldvormende perspectieven geschetst. Met de bestuurlijke stuurgroep is afgesproken dat een bestuurlijke notitie wordt voorbereid waarin het vraagstuk met handelingsperspectief uiteengezet wordt. Deze notitie wordt in november in de stuurgroep besproken, waarna het ook aan de algemeen besturen voorgelegd zal worden.

### ***Herijking samenwerkingsovereenkomst (SOK)***

In de eerdere verkenning van de doorontwikkeling is eveneens aangegeven dat de huidige samenwerkingsovereenkomst onvoldoende handvatten biedt voor de gewenste verdere samenwerking (harmonisatie). Op dit onderwerp hebben juridisch specialisten van het bureau BDO geadviseerd tot een herziening van de SOK. In de stuurgroep van 18 september jongstleden heeft een eerste bespreking plaatsgevonden over het proces van totstandkoming van deze SOK. Met de bestuurlijke stuurgroep is afgesproken om in de volgende stuurgroep bijeenkomst te spreken over de vormgeving en inrichting van de SOK.

### ***Organisatiebesluit***

Het organisatiebesluit is het eerste bestuurlijke organisatieproduct dat is opgesteld na de bestuurlijke vaststelling van de aanpak harmonisatie mens en systeem. Na een brede consultatie met betrokkenen (waaronder de beide ondernemingsraden, coördinerend gemeentesecretarissen

en directeuren publieke gezondheid) en bespreking in de bestuurlijke stuurgroep is het conceptorganisatiebesluit besproken in het dagelijks bestuur VRF en het dagelijks bestuur VRGV. De bestuurlijke vaststelling van de geharmoniseerde organisatiebesluiten heeft plaatsgevonden in de dagelijks besturen van VRF en VRGV van 19 juni 2025.

Vastgesteld: 19 juni 2025

### **Reglement van Orde**

Voor de bestuurlijke overleggen van het dagelijks- en algemeen bestuur is een geactualiseerd en geharmoniseerd reglement van orde opgesteld. Het reglement is in het dagelijks- en algemeen bestuur van Flevoland vastgesteld. In het dagelijks bestuur van Gooi en Vechtstreek is het reglement ook vastgesteld. Vaststelling in het algemeen bestuur van Gooi en Vechtstreek is gepland in de vergadering van 8 oktober.

Vastgesteld VRF: 3 juli 2025

Vaststelling VRGV: 8 oktober 2025

### **Versterking adviesfunctie / verbinding regionaal – lokaal adviseurs**

Voor het verbeteren van de kwaliteit van bestuurlijke advisering (zowel regionaal als lokaal) is in samenspraak met de lokaal adviseurs een werkgroep gestart. Deze werkgroep heeft een set van afspraken gemaakt die actief zullen bijdragen aan de versterking van de adviesfunctie van lokaal adviseurs en versterking van de kwaliteit van besluitvorming vanuit het perspectief van de adviseurs veiligheidsregio.

Er zijn afspraken gemaakt over:

- De rollen en rolverhoudingen tussen adviseurs veiligheidsregio en lokaal adviseurs (t.b.v. het aanbrengen van voldoende hygiëne in de advisering)
- De afstemming en realisatie van bestuurlijke (beleids)producten voor de veiligheidsregio
- De aanlevertermijnen en ambtelijke terugkoppeling van bestuursvergaderingen

De set van afspraken is intussen besproken in het adviseursoverleg (overleg tussen adviseurs veiligheidsregio en lokaal adviseurs). In afstemming met de voorzitters veiligheidsregio zal de notitie met afspraken ook ter kennisgeving worden aangeboden aan de algemeen besturen.

Naast de set van afspraken wordt binnen de uitvoeringsorganisatie ook nagedacht over het versterken van het proces van bestuurlijke menings- en besluitvorming. Op dit moment wordt er toegewerkt naar een verbetering van de formats voor oplegnotities en memo's. Daarnaast zal, in afstemming en samenspraak met de beleidsadviseurs binnen de uitvoeringsorganisatie ook een traject opgestart worden rond het verder vakbekwaam maken en houden van de adviseurs.

### **Mandaatbesluit**

In aansluiting op het vastgestelde organisatiebesluit is een opzet gemaakt voor het mandaatbesluit. Dit mandaatbesluit is van belang om de algemeen directeur en andere functionarissen om de bij de functie behorende taken en verantwoordelijkheden uit te kunnen oefenen.

Een eerste versie van het mandaatbesluit is al een keer toegelicht in de bestuurlijke stuurgroep. Na deze toelichting is het mandaatbesluit voor een eerste bespreking voorgelegd aan de beide dagelijks besturen. Aangezien er vanuit enkele gemeentelijk adviseurs vragen werden gesteld over de vorm en de inhoud van de mandaatregeling is door de projectleiding voorgesteld om de bespreking in het dagelijks bestuur op te schorten en de opzet van het bestuurlijk mandaat ook te bespreken met de gemeentelijk adviseurs. Mede i.v.m. de vakantieperiode kon deze afstemming in juli voor een eerste keer plaatsvinden. Het overleg met adviseurs en juristen van diverse gemeenten verloopt goed. Duidelijk is dat de opzet van de mandaatregeling in bredere zin op draagvlak kan rekenen. Diverse gemeenten (waaronder Almere, Gooise-Meren, Zeewolde) hebben een vergelijkbare omgekeerde opzet van mandateren richting de eigen gemeentelijke ambtelijke organisatie.

In de afstemming met gemeentelijk juristen zijn nog suggesties gekomen die op dit moment verder uitgewerkt worden in samenwerking met twee gemeentelijk juristen (Gooise Meren en Almere). De uiteindelijke versie wordt in het adviseursoverleg met gemeentelijk adviseurs toegelicht. Vervolgens zal het mandaatbesluit, na bespreking en toelichting in de stuurgroep, in het bestuurlijk besluitvormingsproces worden gevoegd. De verwachting is dat bestuurlijke besluitvorming in het 4<sup>e</sup> kwartaal van 2025 kan plaatsvinden.

Beoogde vaststelling: 3 december 2025

### **Functie algemeen directeur en directeur crisisbeheersing**

De functie van algemeen directeur is beschreven in een functiebeschrijving/profiel in overeenstemming met het vastgestelde organisatiebesluit. In feite is dit een actualisatie van de huidige functiebeschrijving van commandant en daarmee een omzetting van de functie van eindverantwoordelijke commandant naar die van algemeen directeur. In de functiebeschrijving zijn de taken en verantwoordelijkheden die in het organisatiebesluit aan deze functie zijn toebedeeld opgenomen. Deze beschrijving komt vrijwel volledig overeen met de huidige functie en rollen zoals die aan de commandant brandweer zijn toegekend. Binnen de functie algemeen directeur zijn, naast de functie van commandant brandweer, ook de huidige van toepassing zijnde rollen van WOR-bestuurder en ambtelijk secretaris voor het bestuur opgenomen.

De planning is om de vaststelling van het functieprofiel van algemeen directeur samen te laten vallen met vaststelling van het mandaatbesluit (dagelijks bestuur half november, algemeen bestuur begin december). De planning is dat vaststelling van het functieprofiel in het dagelijks bestuur van half november 2025 kan plaatsvinden.

Ook de geactualiseerde functie van directeur crisisbeheersing is beschreven in lijn met het vastgestelde organisatiebesluit. De beschrijving van de directeur Crisisbeheersing is een actualisatie van de huidige functie Hoofd Veiligheidsbureau. De planning is om de functiebeschrijving van directeur crisisbeheersing vast te stellen in het dagelijks bestuur van november 2025.

Beoogde vaststelling: 19 november 2025

De procedure tot invulling van de functie van Algemeen Directeur gebeurt volgens de huidige regeling in overleg met het bestuur. Nu slechts sprake is van geactualiseerde functies van Algemeen Directeur en Directeur Crisisbeheersing hoeft voor deze functies geen procedure hoeft te worden doorlopen. De huidige functiehouders blijven immers in hun functie.

In de hoofdstructuur die in het organisatiebesluit is opgenomen is de functie van directeur Bedrijfsvoering/Concerncontroller uit elkaar gehaald. De aangepaste functiebeschrijvingen voor de functies directeur Bedrijfsvoering en de Concerncontroller zijn in juni 2025 door de dagelijks besturen vastgesteld. Voor de functie van directeur Bedrijfsvoering is conform onze werving en selectieregeling een procedure doorlopen een nieuwe Directeur Bedrijfsvoering aangesteld. De concerncontroller heeft zijn gewijzigde functie behouden.

Vastgesteld: 19 juni 2025

### **Harmonisatie arbeidsvoorwaarden / personeelsregelingen**

Binnen de projectopdracht van de doorontwikkeling in de samenwerking is de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen een belangrijk element. Vanaf begin 2025 wordt er hard gewerkt om de arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen tussen de beide veiligheidsregio's te harmoniseren. Vanuit het team O&HR wordt toegewerkt naar een volledig geharmoniseerd totaal aan arbeidsvoorwaarden.

Om te komen tot dit totaalpakket van geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden gaat de werkgever in gesprek met de medezeggenschap. Met de medezeggenschap is afgesproken dat alle arbeidsvoorwaarden over tijd en/of geld besproken worden met het GO. Alle overige regelingen worden met de beide Ondernemingsraden besproken.

Conform afspraak met het bestuur voeren de beide portefeuillehouders Bedrijfsvoering in het Georganiseerd Overleg (GO) de onderhandelingen namens het bestuur met de vakbonden. Met de portefeuillehouder en het GO is afgesproken de onderhandeling twee keer in een tweedaagse te voeren. De eerste 2-daagse staat in het teken van voorstellen en techniek bespreken, zodat er geen vragen meer op inhoud zijn. De onderwerpen worden met elkaar doorleefd, beelden uitgewisseld en verkend waar standpunten en belangen liggen. De tweede 2-daagse gaat dan om het uitonderhandelen van de onderwerpen. In de tussenliggende tijd kan achterban raadpleging plaatsvinden, waarbij de vakbonden hun leden raadplegen en de WOR-bestuurder en portefeuillehouders de directie en het bestuur raadplegen. De intentie is dat er voor 31 december 2025 een akkoord is op de geharmoniseerde regelingen. Een akkoord van de portefeuillehouders op de afspraken met het GO houdt in dat zij deze verdedigbaar vinden in de AB's en DB's. Besluitvorming over arbeidsvoorwaarden-en regelingen vindt immers plaats door de DB's, binnen de financiële kaders van de AB's.

Onderdeel van het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden is het harmoniseren van ons functiehuis en functieboek via eenzelfde methode van functiebeschrijving en functiewaardering. De afgelopen periode is hard gewerkt om tot een voorstel voor de te gebruiken methodiek (de HR21-methodiek) te komen. Dit voorstel ligt nu voor instemming bij de beide ondernemingsraden. De HR21-methodiek wordt zowel binnen gemeenten als bij veiligheidsregio's veel toegepast. Na behandeling in de OR-en zal, via de stuurgroep, het voorstel voor vaststelling worden voorgelegd aan de beide dagelijks besturen. Na bestuurlijke vaststelling kan de inrichting van het functiehuis en de bijbehorende functiewaardering worden opgestart. De afronding van dit proces wordt eind 2026 verwacht.

De bestuurlijke afspraak is gemaakt dat, kosten die voortkomen uit harmonisatie arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen, gedekt dienen te worden uit de verlaging van kosten die verwacht worden in andere deelprojecten van de doorontwikkeling in de samenwerking.

Verwachte afronding: 2025 voor arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen

Verwachte afronding: eind 2026 voor functiewaardering en functiehuis

### **Organisatieplan**

Na bestuurlijke vaststelling van het organisatiebesluit is de projectorganisatie gestart met de voorbereiding voor het op te stellen organisatieplan. Het organisatieplan beschrijft de bestuurlijk vastgestelde hoofdorganisatie meer op inhoud en onderliggende (team)structuur. Dit organisatieplan is een weergave van de samenwerkende uitvoeringsorganisatie.

Naast de diepere vertaling van de organisatiestructuur wordt binnen het organisatieplan ook aandacht besteed aan zaken als organisatiewaarden en organiseerprincipes. Organiseerprincipes, zoals integraal leidinggeven, verantwoordelijkheden (laag waar mogelijk, hoger waar moet), die benoemd zijn in het organisatiebesluit worden in het plan uitgewerkt.

De uitwerking van de organisatiestructuur sluit aan bij de al bestaande samenwerkende teams en taken; het organisatieplan beschrijft wat de teams (al) doen, hoe we georganiseerd zijn, hoe besluitvorming plaatsvindt en wat de gedeelde waarden van de organisatie zijn. Er is geen sprake van een reorganisatie; huidige samenstelling en werkzaamheden zijn het uitgangspunt. Deze beschrijvingen worden in samenwerking gedaan met de leidinggevendenden binnen de uitvoeringsorganisatie om ook direct herkenning en draagvlak binnen de uitvoeringsorganisatie te creëren.

Gedurende de uitwerking van het organisatieplan worden de beide OR-en regelmatig geïnformeerd en is er ook gelegenheid voor het geven van feedback. Dit vergroot het draagvlak en de snelheid van verdere uitwerking van het organisatieplan.

De conceptversie van het organisatieplan zal, naar verwachting, in de bestuurlijke stuurgroep van november toegelicht en besproken kunnen worden. Na bespreking in de stuurgroep zal het concept organisatieplan naar een definitief concept worden uitgewerkt. Deze versie wordt met een

adviesaanvraag voorgelegd aan de beide OR-en. Na deze adviesperiode wordt de definitieve versie voor bestuurlijke besluitvorming voorgelegd in het dagelijks bestuur van februari 2026.

Concept bespreking organisatieplan: bestuurlijke stuurgroep van 5 november 2025

Adviesaanvraag organisatieplan: november / december 2025

Definitieve versie bespreking organisatieplan: Bestuurlijke stuurgroep januari 2026

Bestuurlijke besluitvorming organisatieplan: dagelijks bestuur februari 2026

### **Harmonisatie proces en systemen**

Wellicht het meest arbeidsintensieve en complexe onderdeel van de doorontwikkeling van de samenwerking voor de samenwerkende uitvoeringsorganisatie gaat over de harmonisatie van alle organisatieprocessen en werksystemen binnen de organisatie. De volledig geharmoniseerde processen en werkafspraken zijn essentieel om de harmonisatie van de applicaties en systemen binnen de organisatie goed uit te kunnen voeren. Binnen de projectorganisatie wordt hierin, op basis van duidelijke kaders en uitgangspunten, toegewerkt naar snelle resultaten.

Hierbij wordt, in eerste instantie, vooral ook gekeken naar de centrale bronsystemen zoals die van HR en financiën. Maar ook grote systemen op het vlak van de digitale werkomgeving, zaakgericht werken (mede i.v.m. de verplichtingen rond archiefwetgeving), vakbekwaamheid (t.a.v. brandweertzorg en crisisbeheersing) en facilitaire zaken zullen volledig worden geharmoniseerd.

Deze procesharmonisatie wordt mede gebruikt om de verdere doorontwikkeling van het kwaliteitssysteem dat in 2024 is opgestart verder te bestendigen. Daarnaast zal ook het lopende proces t.a.v. Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) nauw betrokken zijn, zodat ook op dit onderdeel aangesloten kan worden op de landelijk gestelde kaders.

Intussen is duidelijk dat ogenschijnlijk kleine harmonisatiemaatregelen van grote invloed zijn op het slagvaardig en efficiënt doorpakken van dit totale proces. Een voorbeeld hiervan is de noodzaak om al op korte termijn te komen tot één centraal e-mailadres voor de gehele uitvoeringsorganisatie. Één centraal e-mailadres is noodzakelijk om systemen geharmoniseerd en centraal te kunnen bedienen. Mede hierom zal binnen de uitvoeringsorganisatie op korte termijn gestart worden met de invoering van een centraal e-mailadres voor alle medewerkers. Hiervoor zal de extensie @VRFGV.nl gebruikt worden.

Voorbeeld:

Huidig: [martin.mager@brandweergooivecht.nl](mailto:martin.mager@brandweergooivecht.nl)

Nieuw: [martin.mager@VRFGV.nl](mailto:martin.mager@VRFGV.nl)

### **Huisstijl**

De doorontwikkeling van de samenwerking tussen de twee veiligheidsregio's leidt logischerwijs ook tot een identiteitsvraagstuk. Met name waar het de samenwerkende uitvoeringsorganisatie betreft. De twee veiligheidsregio's blijven bestuurlijk zelfstandig en hebben en houden naar buiten toe dus elk hun eigen identiteit, zoals logo en huisstijl. Voor de samenwerkende uitwerkingsorganisatie is tot op heden onvoldoende aandacht geweest voor de vraag wat hier de uitstraling van zou kunnen zijn. Een interne huisstijl weerspiegelt wie de uitvoeringsorganisatie is, inclusief haar cultuur en

waarden. Een heldere, eenduidige visuele identiteit draagt bovendien bij aan interne verbinding en saamhorigheid en versterkt het gezamenlijke karakter van de samenwerkende uitvoeringsorganisatie.

Daarnaast brengt het hanteren van twee verschillende huisstijlen binnen de uitvoeringsorganisatie praktische knelpunten met zich mee. Veel interne communicatie-uitingen, zoals bijvoorbeeld het intranet en het personeelsmagazine zijn immers gezamenlijk.

Bij de doorontwikkeling van de huisstijl van de twee afzonderlijke veiligheidsregio's zal afstemming gezocht worden met de beide voorzitters veiligheidsregio's als bestuurlijk portefeuillehouders. In aansluiting daarop zal eveneens gekeken worden naar de ontwikkelingen die ook landelijk lopen waar het gaat over de landelijke identiteit van de veiligheidsregio's.