

Gooi en Vechtstreek



**BRANDWEER**

Organisatieplan op hoofdlijnen

Projectgroep regionalisering brandweer  
5 december 2007



## Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE .....	1
1. ORGANISATIE-INRICHTING BRANDWEER GOOI EN VECHTSTREEK .....	2
1.1 INHOUD 2	
2. KADERS EN UITGANGSPUNTEN .....	4
2.1 INLEIDING .....	4
2.2 TAKEN 4	
2.3 KORPSMISSIE .....	5
2.4 DOELTREFFENDHEID EN DOELMATIGHEID .....	5
2.5 MANAGEMENT .....	5
3. DE ORGANISATIE .....	7
3.1 DE DIRECTIE .....	7
3.2 SAMENSTELLING EN TAAKVERDELING DIRECTIE .....	8
3.2.1 Werken met wisselende portefeuilles .....	8
3.2.2 Beleid & specialismen als onderdeel van portefeuilles	9
3.2.3 Bedrijfsvoering .....	11
3.2.4 Innovatie- en Projectbureau.....	11
3.3 DE POSTEN .....	11
3.4 STURING EN VERDELING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN EN BEVOEGDHEDEN .....	14
3.5 MEDEZEGGENSCHAP .....	14



## 1. ORGANISATIE-INRICHTING BRANDWEER GOOI EN VECHTSTREEK

Het Algemeen Bestuur van de Regionale Brandweer heeft aan de regionaal commandant de opdracht verstrekt om een organisatieplan te schrijven. Doel van dit document is het beschrijven van de beoogde organisatie van de Brandweer Gooi en Vechtstreek en het beschrijven van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de verschillende organisatieonderdelen, zodat op basis daarvan het formatieplan en de functiebeschrijvingen kunnen worden opgesteld.

De organisatiebeschrijving heeft betrekking op de organisatie in 'koude' omstandigheden en niet op de organisatie tijdens een repressieve inzet.

### 1.1 INHOUD

In de projectopdracht is vastgelegd dat dit organisatieplan op hoofdlijnen uit de volgende onderdelen zal bestaan:

1. missie en uitgangspunten
2. een schets van de 'koude' en 'warme' organisatie met taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, waarbij inhoudelijke duidelijkheid voorop staat
3. de verdeling centraal – lokaal voor de uitvoering van taken; het gaat om het sturingsconcept: welke taken én bevoegdheden worden lokaal en welke centraal uitgevoerd. Het gaat om de gelaagdheid van de nieuwe organisatie.
4. een berekening van de benodigde capaciteit per taakonderdeel (het zogenaamde formatieplan)
5. een indicatie van mogelijke efficiencyvoordelen op termijn; het gaat om het formatieplan en de efficiencyvoordelen in personele zin (personeel geleidelijk laten uitgroeien). Hierin bestuurlijke keuzen maken.
6. inbedding bestuurlijke advisering (w.o. aanspreekpunt burgemeester); het gaat om de samenwerking tussen gemeentelijke afdelingen bestuurszaken, openbare orde en veiligheid, vergunningen e.d. en de brandweer in de advisering aan de burgemeester. Komen tot een eenduidig advies hoe gemeenten dat kunnen organiseren. Korte lijnen daarbij behouden.
7. positie van de vrijwilligers
8. plaats van de medezeggenschap in de nieuwe organisatie
9. financiële paragraaf op hoofdlijnen



De onderdelen 4, 5 en 9 zijn in dit organisatieplan op hoofdlijnen nog niet uitgewerkt. De uitwerking en de vertaling ervan naar efficiencyvoordelen zal - na bestuurlijke besluitvorming over dit plan - haar beslag krijgen binnen de deelproducten formatieplan (te behandelen in de bestuursvergadering van januari 2008) en begroting (te behandelen in de bestuursvergadering van maart 2008). Na het formatieplan zal het functieboek worden opgesteld (te behandelen in de bestuursvergadering van februari 2008). Tevens zal dit organisatieplan worden uitgewerkt in een organisatiebesluit (te behandelen in de bestuursvergadering van januari 2008).



## 2. KADERS EN UITGANGSPUNTEN

### 2.1 INLEIDING

Bij het samenstellen van de hoofdstructuur en het inrichten van de bedrijfsvoering zijn allerlei waarden, nevendoele, overwegingen en specifieke keuzen van invloed. In dit hoofdstuk worden deze invloeden zoveel als mogelijk beschreven.

- Het korps zal één korpsondernemingsraad (eventueel met onderdeelcommissies), één WOR bestuurder, één georganiseerd overleg brandweer Gooi en Vechtstreek, één planning en controlcyclus (beleidsplan, begroting, financieel verslag, kwaliteitstoetsing) en één rechtspositieregeling kennen.
- De lokale identiteit van de posten wordt zoveel mogelijk gerespecteerd en is zo ingericht dat op lokaal niveau de vrijwilligers zich hiermee voldoende kunnen blijven identificeren. Als aanvulling daarop wordt vanuit het korps een set van gezamenlijke kernwaarden, een eigen regionale identiteit neergezet.
- Er is één korpsbrede repressieve organisatie en doctrine (systeem van dekingsplan, normtijden, bezetting van posten/voertuigen, verdeling specialismen, opleiding- en oefenfaciliteiten, alarmering-, uitruk-, en inzetprocedures inclusief rol en functie alarmcentrale, operationele leiding, bestrijdingstactiek). Nazorg voor het personeel verloopt volgens COT/BOT-procedures.
- Er is één set P&O instrumenten, één korpsadministratie en één korpsbreed materieel beleid (aanschaf, onderhoud, ICT, verzekeringen, innovatie enz.).
- Er is een korpsbrede kwaliteitsnormering met een op korpsniveau georganiseerde auditfunctie, rekening houdend met de vereiste functiescheiding. Het korpsbrede systeem van kwaliteitszorg omvat onder andere het monitoren van de kwaliteit, door middel van periodieke positiebepalingen en audits.
- Bij de inrichting van de organisatie wordt rekening gehouden met landelijke ontwikkelingen. De inrichting van de organisatie voorziet in een project- en innovatiebureau, waardoor op een flexibele wijze ingespeeld kan worden op (landelijke) ontwikkelingen binnen het vakgebied.

### 2.2 TAKEN

De taakstelling van het korps wordt in dit organisatieplan niet uitvoerig beschreven, maar globaal aangeduid. Een compleet overzicht van taken is opgenomen in de 'Notitie kerntaken Brandweer Gooi en Vechtstreek' d.d. december 2006.

De brandweer voert haar taken uit op alle schakels van de veiligheidsketen. Zij doet dit op basis van één regionaal vastgestelde zorgnorm. Zodoende ontstaat een basispakket dat in de gehele regio wordt geleverd. Daarnaast kan elke gemeente aanvullende werkzaamheden inkopen, ten behoeve van de veiligheid of van de samenleving in brede zin (pluspakket). Voor deze pakketten zal met iedere gemeente afzonderlijk een dienstverleningsovereenkomst afgesloten worden.



De brandweer is leidend in de voorbereiding en in de uitvoering van het beleid voor de multidisciplinaire crisisbeheersing en rampenbestrijding en bij het toezicht daarop.

### 2.3 KORPSMISSIE

De brandweer Gooi en Vechtstreek heeft vijf belangrijke kernwaarden :

- **Professioneel** in kwaliteit en houding;
- **Efficiënt en adequaat** door een goede besteding van gemeenschappelijke middelen;
- **Klantgericht** door beschikbaarheid voor de burger;
- **Leidend** in multidisciplinaire, fysieke veiligheid;
- **Maatschappelijk verankerd** door aansluiting op lokale en regionale ontwikkelingen en door grote betrokkenheid van vrijwilligers.

Deze punten zullen door de nieuwe directie van de organisatie worden verwerkt in een missie en een "regionale identiteit" voor de nieuwe organisatie. Deze missie wordt uiteindelijk vastgelegd in het organisatiebesluit. Het is essentieel dat de nieuwe organisatie vanuit een missie te werk gaat. Het is belangrijk dat deze herkend en uitgedragen wordt. Dit gebeurt voor aanvang van de nieuwe regionale brandweer.

### 2.4 DOELTREFFENDHEID EN DOELMATIGHEID

De organisatie zal worden ingericht om het door het bestuur vastgestelde kwaliteitsniveau zo effectief en efficiënt mogelijk uit te voeren. Door de vorming van één korps wordt het mogelijk op allerlei terreinen te uniformeren: beleid, werkwijzen, systemen, materiaal en materieel, administratie, rechtspositie etc. Door deze ontwikkeling naar één uniforme regionale standaard kan de efficiency worden verhoogd.

De uniformering leidt tevens tot de uitwisselbaarheid van mensen en materieel waardoor de continuïteit wordt verhoogd.

Door het centraliseren van specialistische kennis die nu versnipperd aanwezig is, wordt deze kennis doeltreffender en doelmatiger gebruikt.

De gekozen uitgangspunten leiden dus tot uniformering. Dit neemt niet weg dat binnen het korps enige variatie mogelijk blijft, in het bijzonder waar het gaat om de aansluiting bij de plaatselijke omstandigheden.

### 2.5 MANAGEMENT

Belangrijk uitgangspunt is een doeltreffende en doelmatige organisatie, waarin de ontwikkeling van de eigen verantwoordelijkheid, de zelfstandigheid en het improvisatievermogen van de medewerkers ruimte krijgen. Dat betekent dat gekozen wordt voor een platte organisatie met weinig managementlagen. De organisatie kent twee sturingsniveaus: directie- en post niveau.



### *Ontwikkeling en "going concern"*

De managementstructuur van het korps zal groeien vanuit een duidelijke startpositie. Die startpositie houdt rekening met een langdurige zware belasting van de strategische top door een combinatie van 'going concern' en ontwikkelingstaken. Hiertoe is het van belang om de juiste kwaliteiten rond de commandant te organiseren, op een manier die het mogelijk maakt om in te spelen op de ontwikkelingen die zich tijdens de komende fasen zullen voordoen: projectvoorbereiding – kwartier maken – formele start – uitbouw – stabilisering. In dat kader dient de gekozen invulling 4 jaar na afronding van de reorganisatie te worden geëvalueerd. De organisatie heeft dan voldoende tijd gehad om zich binnen de nieuwe kaders te zetten.



### 3. DE ORGANISATIE

#### 3.1 DE DIRECTIE

Er is voor gekozen om de nieuwe organisatie vorm te geven langs de uitgangspunten van het directiemodel.

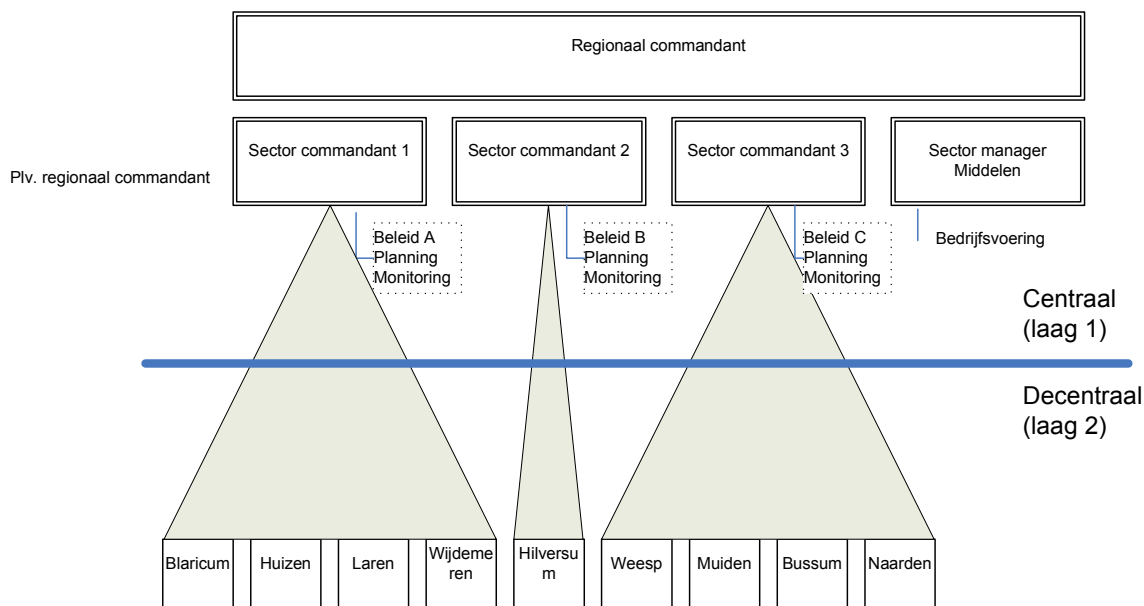
Uitgangspunten van het model zijn:

- Een platte organisatie die snel in staat is te reageren op een veranderende omgeving
- Sturing op basis van portefeuilles binnen de directie
- De directie is voorwaardenscheppend (kaderstellend) voor postcommandanten
- Bevoegdheden en verantwoordelijkheden laag in de organisatie (uitvoering bij postcommandant)
- Centraal organiseren van de middelenfuncties (PIOFOACH) en in casu ook beleid en specialismen.

Een belangrijk gegeven is dat een belangrijk deel van de (koude) taken op bovengemeentelijk niveau georganiseerd worden vanuit het oogpunt van doeltreffendheid en doelmatigheid. Het gaat dan met name om beleid en de (specialistische) koude taken ten behoeve van de gehele regio. De verantwoordelijkheid voor deze taken wordt derhalve op directieniveau en dus centraal belegd, terwijl de uitvoering decentraal plaatsvindt op postniveau. Hierdoor ontstaat een in de uitvoering sterk decentraal georganiseerde brandweerorganisatie.

In de volgende paragrafen zullen wij uitgebreider ingaan op de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden die op centraal en decentraal niveau belegd zullen worden.

Onderstaand organogram is een weergave van de organisatie van de brandweer Gooi en Vechtstreek waarbij de uitgangspunten van het directiemodel bij de inrichting van de organisatie worden gehanteerd.



## 3.2 SAMENSTELLING EN TAAKVERDELING DIRECTIE

Het korps wordt geleid door een regionaal commandant (algemeen directeur). De regionaal commandant is eindverantwoordelijk. De directie wordt naast de regionaal commandant gevormd door drie sectorcommandanten en een directielid dat verantwoordelijk is voor de bedrijfsvoering. De directieleden voeren hun taken uit onder verantwoordelijkheid van de regionaal commandant. De directie bewaakt de integraliteit en samenhang in de organisatie en is verantwoordelijk voor het beleid en de specialismen. Eén van de sectorcommandanten is tevens plaatsvervangend regionaal commandant.

### 3.2.1 Werken met wisselende portefeuilles

Binnen de organisatie wordt gestuurd op integraliteit door samenhang. Dat wil zeggen dat sectorcommandanten sturen op hun eigen sector in samenhang met de andere sectoren. Dit krijgt onder meer vorm in de portefeuilles die bij de verschillende directieleden/sectorcommandanten zijn belegd. In de portefeuilles zijn de verschillende posten binnen de sectoren ondergebracht, evenals beleid en specifieke inhoudelijke specialismen die bij de posten worden uitgevoerd. De portefeuilles kunnen rouleren na een beleidsplanperiode of om andere redenen, bijvoorbeeld kan op deze wijze vernieuwing blijvend plaatsvinden (nieuwe visie, nieuw bloed en/of nieuwe uitdagingen).

De portefeuilles van de directieleden bevatten in beginsel op hoofdlijnen de volgende onderdelen:

- *De regionaal commandant* is eindverantwoordelijk. Hij geeft leiding aan de sectorcommandanten, de directeur Middelen en het hoofd P&O. Daarnaast geeft hij rechtstreeks leiding aan kwaliteitszorg en een project- en innovatiebureau.



De regionaal commandant legt verantwoording af aan het veiligheidsbestuur.

- *De sector commandanten* sturen enerzijds de operationele posten aan binnen hun sectoren, anderzijds zijn zij verantwoordelijk voor het beleid en de specialismen die binnen hun portefeuille zijn belegd. Zij zijn tevens aanspreekpunt voor het lokale bestuur voor de aan het toebedeelde taken.
- *De directeur Middelen* is eerstverantwoordelijk voor het taakveld bedrijfsvoering, ontwerpt de kaders waarbinnen de bedrijfsvoering vorm krijgt in de afzonderlijke lokale posten en adviseert als controller de regionaal commandant over de beheersing van de totale brandweerorganisatie.

### 3.2.2 Beleid & specialismen als onderdeel van portefeuilles

De specialistische taken als onderdeel van de portefeuilles worden zoveel mogelijk per schakel van de veiligheidsketen (preventie, preparatie, repressie en nazorg), op bovengemeentelijk niveau georganiseerd. Door het beleid en de specialistische taken centraal te beleggen wordt de nu nog versnipperde capaciteit gebundeld. Centraal hoeft niet per definitie te betekenen centraal gelokaliseerd. Wat wel belangrijk is dat deze afdelingen gebundeld worden en beleidsmatig en specialistisch werk doen voor de gehele regio. Door de koppeling aan een verantwoordelijke sectorcommandant is onderlinge samenwerking en belangenafweging noodzakelijk. De specialistische taakeenheden voeren korpsbrede werkzaamheden uit en houden de individuele gemeentelijke prestatiecijfers bij.

Naast het beleggen van specifieke specialismen binnen de portefeuilles is er voor gekozen dat elke sectorcommandant ook een aantal posten aanstuurt.

De portefeuille- en postverdeling over de verschillende sectorcommandanten is in onderstaande tabel samengevat:



Sector 1	Sector 2	Sector 3
Preventie, Proactie en externe veiligheid	Preparatie en Repressie	Opleiden, Oefenen, Nazorg GMK, C&R, Multi
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beleid/ specialistische uitvoering</li> <li>▪ Coördinatie/ planning/ monitoring</li> <li>▪ Dienstverleningsovereenkomsten</li> </ul> <p><i>Preventie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kenniscentrum</li> <li>▪ Scheiding vergunningverlening/ toezicht en handhaving</li> <li>▪ Planvorming basiszorg brandweer ( bijv. bereikbaarheidskaarten)</li> <li>▪ Bluswatervoorziening</li> <li>▪ Bouwplantoetsing</li> <li>▪ Advisering</li> <li>▪ Bewaken eenheid</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proactie (beleid en uitvoering)</li> <li>▪ Externe Veiligheid (beleid en uitvoering)</li> <li>▪ Risicobeheersing               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventarisatie</li> <li>- Analyse</li> <li>- Bepaling zorgniveau</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beleid/ specialistische uitvoering</li> <li>▪ Coördinatie/planning/ monitoring</li> <li>▪ Dienstverleningsovereenkomsten</li> </ul> <p><i>Materieel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vakinhoudelijk beleid</li> <li>▪ (budget)beheer</li> <li>▪ Planning onderhoud</li> <li>▪ Coördinatie en toezicht</li> <li>▪ Centraal magazijn brandweer</li> <li>▪ Specialistisch onderhoud ademlucht (niveau 4) en voertuigen</li> </ul> <p><i>Repressie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beleid specialismen</li> <li>▪ Operationele leiding</li> <li>▪ Uitrukprocedures</li> <li>▪ PPMO</li> <li>▪ Dekkings-/inzetplan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beleid/ specialistische uitvoering</li> <li>▪ Coördinatie/planning/ monitoring</li> <li>▪ Dienstverleningsovereenkomsten</li> </ul> <p><i>Opleiden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Opleidingsinstituut brandweeropleidingen <sup>1</sup></li> <li>▪ BHV</li> <li>▪ Beleid</li> </ul> <p><i>Oefenen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coördinatie basiszorg (incl. realistisch oefenen)</li> <li>▪ Specialistisch oefenen</li> <li>▪ Uitvoering multidisciplinair Oefeningen</li> </ul> <p><i>Nazorg</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluaties</li> <li>▪ Trauma</li> </ul> <p><i>Arbo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Repressieve veiligheid</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ GMK</li> <li>▪ Crisisbeheersing &amp; Rampenbestrijding (Multi)</li> <li>▪ Beleid multidisciplinair oefenen</li> <li>▪ Planvorming (Multi)</li> <li>▪ Aanvalsplannen</li> <li>▪ Centraal Informatiepunt (CIP)</li> </ul> <p><i>Jeugdbrandweer</i></p>
Posten		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blaricum</li> <li>• Huizen</li> <li>• Laren</li> <li>• Wijdemeren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hilversum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weesp</li> <li>• Muiden</li> <li>• Bussum</li> <li>• Naarden</li> </ul>

<sup>1</sup> Wijzigingen van het opleidingsinstituut zijn binnenkort te verwachten



### 3.2.3 Bedrijfsvoering

De directeur Middelen heeft de volgende taken:

- Financiën en control
- Informatisering en automatisering
- Communicatie
- Juridische Zaken
- Facilitaire Zaken

Bijzondere aandacht verdient de controlfunctie van de directeur. Binnen het bedrijf is de controller belast met de advisering over de beheersing van de gehele organisatie. In het organisatiebesluit zal e.e.a. verder worden uitgewerkt.

### 3.2.4 Innovatie- en Projectbureau

Onder de directe aansturing van de regionaal commandant wordt een innovatie- en projectbureau geformeerd.

#### **Projecten**

Steeds vaker moeten er werkzaamheden worden uitgevoerd op projectmatige basis ten behoeve van de hele organisatie. Reden hiervoor is gelegen in het feit dat het ofwel eenmalige activiteiten betreft of werkzaamheden welke op projectmatige wijze dienen te worden voorbereid, voordat de resultaten/conclusies structureel kunnen worden verankerd in de staande organisatie.

#### **Innovatie**

Binnen dit bureau wordt tevens gekeken op welke wijze de brandweer zich, zowel in repressieve, maar ook in organisatorische zin kan verbeteren. Dit is noodzakelijk, wil de organisatie met haar tijd meegaan.

## 3.3 DE POSTEN

De posten belichamen de decentrale uitvoering binnen de organisatie. Bij de posten geldt dat herkenbaarheid essentieel is voor de medewerkers. Na regionalisering zal er voor de vrijwilligers zo min mogelijk veranderen. Hier ligt het hart van de brandweervrijwilligers. Aan het hoofd van een post staat een postcommandant.

Om versnippering van kennis, kunde en capaciteit te voorkomen krijgt elke post, naast haar basistaken, één of meerdere taakaccenten. Deze specifieke taken worden voor meerdere posten of de gehele regio uitgevoerd. De inzet van deze capaciteit wordt centraal ingepland. De postcommandant is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de door zijn personeel geleverde diensten, ook buiten de eigen gemeente.

De postcommandant is het operationeel hoofd van de post en is het aanspreekpunt van de (vrijwillige) medewerkers. Het takenpakket van de postcommandant behelst



- Dagelijkse leiding over de medewerkers van de post
- Dagelijkse aanspreekpunt voor de vrijwilligers;
- Aanspreekpunt lokale bestuur voor uitvoering lokale brandweezorg en vrijwilligers;
- Verantwoordelijk voor de repressieve basiszorg, zoals onder andere, de paraatheid en de geoefendheid;
- Coördinator van een taakaccent basisniveau;

Het basis takenpakket van de posten is in de tabel op de volgende pagina weer-gegeven.

Technische dienst	Opleiden/ Oefenen	Repressie Vrijwilligers	Repressie Dagdienst/ 24 uurdienst	Preventie	Planvorming/ Procedures
Uitvoer kleine technische werkzaamheden: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Onderhoud materieel (centrale planning)</li> <li>▪ Onderhoud materiaal</li> <li>▪ Onderhoud kazerne/ huismeester</li> </ul> Niveau 1t/m 3 ademlucht  Invoer materieel, materiaal gegevens	Inventarisatie en toestemming opleidingen  Zorg voor uitvoering oefenen en geoefendheid basisbrandweezorg en specialisten (basisverrichtingen)  Registratie oefenen	Leiding vrijwilligers  Zorg voor paraatheid  Urenregistratie  Aanleveren betalingsgegevens  Invoering en verwerking uitrukgegevens  Nazorg (incl. evaluatie)  Werving  Personeelsvereniging	Leiding dagdienst/ 24 uurdienst  Zorg voor paraatheid  Urenregistratie  Aanleveren betalingsgegevens  Invoering en verwerking uitrukgegevens  Nazorg (incl. evaluatie)  Werving	Advisering vergunningen op basisniveau  Afgifte gebruiksvergunningen o.b.v. BVV  Preventievoorlichting lokaal  Uitvoering toezicht en handhaving (incl. klachtenafhandeling)  Registratie handelingen en aanleveren aan centraal niveau  Afstemming met preparatie en repressie	Vervaardigen/beheer en controle bereikbaarheidskaarten  Controle bluswatervoorziening  Medewerking aanvalsplannen  Medewerking calamiteitenplannen/ rampbestrijdingsplannen  Opstellen en communicatie/ uitleg lokale werkinstructies  Aanleveren informatie voor MDT  Bereikbaarheid (routeplan e.d.)

### 3.4 STURING EN VERDELING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN EN BEVOEGDHEDEN

De regionaal commandant is eindverantwoordelijk voor de brandweezorg in de gehele regio Gooi en Vechtstreek. Enkele delen van zijn portefeuille stuurt hij rechtstreeks aan (P&O, kwaliteit, innovatie & projecten), alle andere onderdelen van de organisatie worden namens hem aangestuurd door 3 sectorcommandanten en 1 directeur Middelen.

De sectorcommandanten zijn van elkaar afhankelijk om de brandweezorg in de aan hun rapporterende posten te kunnen leveren.

Elke sectormanager is verantwoordelijk voor de brandweezorg die door de aan hem rapporterende posten geleverd wordt. Daarnaast heeft hij beleidsvoorbereidende taken voor een aantal specifieke beleidsvelden. De specialistische taken die ook in uitvoerende zin onder zijn verantwoordelijkheid vallen, worden uitgevoerd door één of enkele van zijn posten en/of specialistische medewerkers voor de gehele regio. Hij heeft daarvoor een kleine afdeling tot zijn beschikking. Daarin wordt voor dat specifieke beleidsveld beleid, planning en monitoring gerealiseerd.

De postcommandant is verantwoordelijk voor de uitvoering van de aan haar opgedragen taken zoals benoemd in de voorgaande tabel.

De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden verder uitgeschreven in het organisatiebesluit, dat in januari 2008 wordt aangeboden aan het bestuur.

### 3.5 MEDEZEGGENSCHAP

De medezeggenschap wordt op korpsniveau georganiseerd door één Ondernemingsraad (OR) voor de gehele regio.

De nadere invulling van medezeggenschap wordt meegenomen in het advies van de Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) aan het bestuur.