

Operationele rollen, gemeentelijke kolom

Notitie t.b.v. de colleges van burgemeester en wethouders van de deelnemende gemeenten

1. Inleiding

Binnen de procedure GRIP staan een aantal gemeentelijke rollen gedefinieerd. Twee daarvan zijn cruciaal voor de opschaling en multidisciplinaire procesgang van het grootschalig optreden. Dit betreft de rollen "Ambtenaar Rampenbestrijding in het Gemeentelijke Beleidsteam" (verder ARB te noemen) en "liaison Gemeente in het Commando Plaats Incident" (verder liaison te noemen). Gemeenten zijn echter niet in staat om de bereikbaarheid en beschikbaarheid van deze rollen conform de procedure GRIP zelfstandig structureel te borgen.

Dit voorstel heeft als doel om aan beide rollen in gemeenschappelijkheid op kwalitatieve wijze invulling te geven zodanig dat alle gemeenten de zekerheid hebben van invulling hiervan.

2. Operationele rollen

De rol van liaison is het vertegenwoordigen van de gemeente in "het veld" (CoPI) en neemt deel aan het multidisciplinair overleg. Bij calamiteiten waarbij uitsluitend sprake is van een brongebied (GRIP 1) is deze functionaris belast met de communicatie naar en gedeeltelijke alarmering van gemeentelijke processen van de calamiteitgemeente. In geval sprake is van bron- en effectgebied en er een regionaal operationeel team (ROT) en/of gemeentelijk beleidsteam operationeel is, zal de liaison het contact onderhouden met de Sectie gemeente in het ROT. Voor de Sectie gemeente is al een regionaal piket ingesteld voor het Hoofd van de sectie.

De rol van ARB wordt op dit moment nog verschillend ingevuld. Doel hiervan is echter een brede vakinhoudelijke bijdrage van rampenbestrijding en crisisbeheersing in het Gemeentelijke Beleidsteam (GBT). Tevens is in deze rol de gehele procesbewaking van het GBT geborgd.

Voor de benodigde eenheid van gezamenlijke invulling van deze rollen is het van belang dat sprake is van een uniform takenpakket. Deze zijn in bijlage 1 en 2 opgenomen.

3. Huidige situatie

Op dit moment wordt lokaal op diverse wijzen getracht invulling te geven aan de rol van liaison en de rol van ARB. In alle gemeenten is sprake van een bereikbaarheids- of beschikbaarheidsregeling voor één persoon. In opdracht van de kring van gemeentesecretarissen is een `nulmeting gemeentelijke processen` uitgevoerd om inzicht te krijgen in de lokale mogelijkheden om de gemeentelijke processen zowel capacitair als facilitair uit te voeren. Deze nulmeting heeft uitgewezen dat de gemeenten in Gooi en Vechtstreek niet in staat zijn zelfstandig aan beide rollen invulling te geven zoals beoogd is in de procedure GRIP. Ook incidenten van de afgelopen jaren hebben dit uitgewezen.

De hiervoor genoemde gemeentelijke bereikbaarheids- of beschikbaarheidsregeling is van toepassing op een ARB. Deze kan echter niet gelijktijdig beide rollen invullen. Dit betekent in de praktijk dat bij opschaling van GRIP 1 naar een hoger niveau de vertegenwoordiging in het CoPI wegvalt. Bijstand van ambtenaren Rampenbestrijding uit andere gemeenten om de rol als liaison over te nemen heeft in het verleden meerdere malen plaatsgevonden. Het behoeft geen betoog dat hierdoor echter een informatiek en informatieachterstand optreedt.

In de huidige situatie hebben de operationele diensten in het CoPI geen garantie dat er gemeentelijke vertegenwoordiging in het CoPI aanwezig is. Zeker als direct opschaling naar GRIP 2 of hoger plaatsvindt.

4. Gewenste situatie

De gewenste situatie is om 24 uur per dag en 365 dagen per jaar de invulling van bovengenoemde rollen te borgen. Geconstateerd moet worden dat een adequate invulling hiervan alleen mogelijk is wanneer de gemeenten dit in gezamenlijkheid oppakken. Voor de borging van beide cruciale rollen is het van belang om hiervoor een regionaal piket in te stellen. Dit is ook de visie die de kring van gemeentesecretarissen nastreeft. Door een regionaal piket voor de rol van liaison krijgen de operationele diensten in het CoPi meer zekerheid van adequate gemeentelijke vertegenwoordiging in het CoPi. Regionaal piket van de ARB betekent voor iedere gemeente kwalitatieve procesondersteuning in het geval van GRIP 2 situaties of hoger en vakinhoudelijke bijdrage ten aanzien van rampenbestrijding en crisisbeheersing.

Om de lokale bekendheid van de ARB's te garanderen wordt voorgesteld om hieraan een lokale 'buddy' te koppelen. De 'buddy' kan de ARB ondersteunen door lokale informatie te geven en hem/haar wegwijs te maken in de lokale cultuur. Daarnaast kan de ARB altijd terugvallen op het gemeentelijk ondersteuningsteam (toegang tot gebouwen etc...) voor ondersteuning in facilitaire zaken.

Indien bestuurlijk ingestemd wordt met dit voorstel zullen vanaf september 2006 de ARB's worden getest op geschiktheid voor de functie door Vonk Expertise. In bijlage 3 en 4 is een uniform competentieprofiel opgenomen. Vervolgens zal de coördinerend gemeentesecretaris begin november advies uitbrengen aan de gemeentebesturen ten aanzien van de geschiktheid van de betreffende ambtenaren.

5. Financiën

Voor de piketten zijn de volgende kostenposten begroot:

2006:

- Facilitaire kosten: € 9.000,- (€ 1.000,- per gemeente); onder deze kosten vallen o.a. de aanschaf van de PDA's en zullen per 1 september 2006 worden doorberekend. De facilitaire kosten zijn eenmalig met een afschrijvingstermijn van vijf jaar
- Competentietesten (€ 1.200,= excl. BTW per functionaris); afhankelijk van het aantal ambtenaren die de test zullen doen, zullen de kosten van de competentietesten hierbij komen; iedere gemeente draagt de kosten voor de eigen ambtenaren

2007:

- Piketkosten € 29.000,- per jaar (= € 14.500,- per piket per jaar); om de regionale piketdiensten per 1 januari 2007 te realiseren zal iedere gemeente voor deze functie € 3.240,= beschikbaar moeten stellen
- Opleiding- en oefenkosten (€ 15.000,= per jaar)
- Urenvergoeding voor inzet, opleiding en oefening (P.M.)

In onderstaand overzicht zijn deze structurele kosten per gemeente weergegeven. Er is hierbij uitgegaan van een gelijkmatige verdeling.

Plaats	H'sum	Huizen	Weesp	Bussum	W'meren	Laren	Blaricum	Muiden	Naarden
Liaison Piket	€ 1620	€ 1620	€ 1620	€ 1620	€ 1620	€ 1620	€ 1620	€ 1620	€ 1620
ARB Piket	€ 1620	€ 1620	€ 1620	€ 1620	€ 1620	€ 1620	€ 1620	€ 1620	€ 1620
Liaison Uren	P.M.	P.M.	P.M.	P.M.	P.M.	P.M.	P.M.	P.M.	P.M.
ARB Uren	P.M.	P.M.	P.M.	P.M.	P.M.	P.M.	P.M.	P.M.	P.M.
Totaal structureel	€ 3240	€ 3240	€ 3240	€ 3240	€ 3240	€ 3240	€ 3240	€ 3240	€ 3240

De kosten zullen worden meegenomen met de totale kostenontwikkeling voor de groene kolom welke al separaat zijn aangeleverd voor het begrotingsproces 2007.

De piketbedragen zijn conform de ambtelijke arbeidsvoorwaarden. Omdat de piketbedragen in de verschillende kolommen verschillen wil de stuurgroep bij realisatie van de veiligheidsregio tot harmonisatie komen en zal daarvoor ter zijner tijd met voorstellen komen.

6. Voorstel

Geconcludeerd kan worden dat een adequate invulling en borging van de rollen ARB en liaison in het kader van grootschalig optreden cruciaal is. De gemeenten in Gooi en Vechtstreek zijn zonder samenwerking niet in staat om aan adequate invulling en borging van de rollen ARB en liaison te voldoen.

Gezien het bovenstaande wordt voorgesteld om:

1. De rollen van “Ambtenaar Rampenbestrijding in het Gemeentelijke Beleidsteam” en “liaison Gemeente in het Commando Plaats Incident” in gezamenlijkheid in te vullen;
2. Dit te doen op basis van bijgevoegde takenpakketten en competentieprofielen;
3. Het voorstel te implementeren onder verantwoordelijkheid van de coördinerend gemeentesecretaris met ondersteuning van de Regionale Brandweer. De coördinerend gemeentesecretaris zorgt voor een verdere uitwerking van de implementatie en zal daarna een voorstel doen omtrent een ingangsdatum.
4. De budgetten zoals geschetst beschikbaar te stellen;

Namens de Stuurgroep Veiligheidsregio,

Drs. M. Schoenmaker

22-06-06

Bijlagen

Bijlage 1

Takenpakket van de Ambtenaar Rampenbestrijding in het GBT (strategisch niveau)

Vanaf GRIP 2 neemt de ambtenaar rampenbestrijding (ARB) plaats in het Gemeentelijk Beleidsteam. De ARB heeft de volgende taken:

- Draagt zorg voor eerste de alarmering van de gemeentelijke functionarissen en diensten en het operationeel worden van het GCC;
- Adviseren van de burgemeester en de leden in het Beleidsteam met betrekking tot algemene, juridische en bestuurlijke aangelegenheden ten aanzien van rampenbestrijding en crisisbeheersing;
- Het bewaken van de procesgang in het GBT;
- Adviseren van het (laten) omzetten van besluiten in concrete opdrachten;
- Voorbereiden van (vervolg)bijeenkomsten van het GBT;
- Het (laten) visualiseren van het verloop van incidenten;
- Informeren van externe bestuurlijke organen;

Wanneer er gekeken wordt naar de functiekarakteristieken, komen we op de volgende functie-eisen (zie ook de nota Ambtenaar Rampenbestrijding):

- Kennis van brandweer, politie en GHOR;
- Kennis van grootschalige (multidisciplinaire) incident- en rampenbestrijding, alsmede crisisbeheersing;
- Kennis van preparatieve planvorming (rampenplan / draaiboeken);
- Kennis van overheidsorganisaties en bestuurlijke besluitvormingsprocessen.

Bijlage 2

Takenpakket van de Liaison Gemeente in het CoPI (uitvoerend niveau)

Vanaf GRIP 1 vindt er multidisciplinair overleg plaats tussen alle diensten. Aan het hoofd van het CoPI staat de leider CoPI. De liaison Gemeente vertegenwoordigt de gemeentelijke kolom en zal onder de operationele leiding vallen van de leider CoPI.

Feitelijke taken:

- Handelend optreden ten aanzien van onderdelen van de gemeentelijke processen (GRIP 1) ;
- Het informeren van de burgemeester (bij GRIP 1);
- Het informeren van het hoofdsectie Gemeente (bij GRIP 2)
- Voortgangsbewaking van de gemeentelijke processen voor wat betreft CoPI-aspecten;
- Het vinden van afstemming met de operationele diensten;

Wanneer er gekeken wordt naar de functiekarakteristieken, komen we op de volgende functie-eisen (zie ook de nota Ambtenaar Rampenbestrijding):

- Kennis van brandweer, politie en GHOR;
- Kennis van grootschalige (multidisciplinaire) incident- en rampenbestrijding, alsmede crisisbeheersing;
- Kennis van preparatieve planvorming (rampenplan / draaiboeken);
- Kennis van overheidsorganisaties en operationele besluitvormingsprocessen.

Bijlage 3**Competenties Liaison Gemeente in CoPI en Ambtenaar Rampenbestrijding in GBT**

Competenties	Liaison Gem. in CoPI				ARB in GBT			
	1	2	3	Opm.	1	2	3	Opm.
Oordeelsvorming	X					X		
Flexibiliteit		X					X	
Assertief	X		(X)	GRIP 1: hoog GRIP 2,3,4 laag	X			
Besluitvaardig	X						X	
Luisteren	X				X			
Samenwerkend	X				X			
Zelfstandigheid	X		(X)	GRIP 1: hoog GRIP 2,3,4 laag		X		
Stressbestendig	X				X			
Bestuurlijk gevoel / beleidsmatig handelen			X		X			
Controlerend/Delegerend	X		(X)	GRIP 1: hoog GRIP 2,3,4 laag		X		
Anticiperen		X			X			
Overtuigend	X				X			
Plannen en organiseren	X					X		
Communiceren		X				X		

1 = zeer

belangrijke competentie

2 = belangrijke competentie

3 = minder belangrijke competentie

Bijlage 4

Competenties ten behoeve van de Gemeentelijke functies binnen de rampenbestrijding.

1. beleidsmatig handelen

Het vermogen om vanuit een inschatting van de situatie, ideeën en voorstellen te leveren waarin middenlange en langere termijn belangen, consequenties en doelen zijn verwerkt en waarbij rekening is gehouden met mogelijke bestuurlijke gevoeligheden

- *geeft er blijk van kennis te hebben en zich bewust te zijn van ter zake doend beleid*
- *integreert bestaand beleid zichtbaar in denken en handelen*
- *komt met praktische strategieën voor de middenlange en langere termijn*
- *geeft er blijk van de invloed van beslissingen op de langere termijn te onderkennen*
- *houdt bij beslissingen en acties rekening met de effecten op andere delen van genoemde organisatie en op betrokken individuen*
- *toont respect voor rollen en posities van anderen*
- *benoemt gevoeligheden van anderen wanneer die mogelijk in het geding zijn*

2. oordeelsvorming

Het vermogen om informatie op relevantie te selecteren ten behoeve van besluitvorming en deze op logische, systematische en reproduceerbare wijze te wegen, daarbij een beeld scheppend van risico's consequenties en neveneffecten van de verschillende handelingsalternatieven.

- *geeft oordelen die logisch te herleiden zijn tot feiten en die onderbouwd zijn met beschikbare informatie en geldige argumenten*
- *betreft mogelijke neveneffecten in overwegingen*
- *benoemt positieve en negatieve kanten van eigen oordelen*
- *benoemt risico's en consequenties van geopperde handelingsalternatieven*
- *maakt besluitvormingssystematiek (structuur) expliciet zichtbaar*

3. delegeren en controleren

Vermogen om (delen van) taken en verantwoordelijkheden aan anderen over te dragen; daarbij ijkpunten vaststellen en afspraken maken voor het bewaken van de voortgang, deze ook gestand doen in de tijd.

- *draagt taken en verantwoordelijkheden, die niet per se door hem/haarzelf uitgevoerd hoeven te worden, zoveel mogelijk aan anderen over*
- *geeft relevante instructies, is concreet over verwachte bijdragen en prestatie maatstaven, geeft hierbij tevens aan op welk tijdstip en op welke wijze over de resultaten moet worden gerapporteerd*
- *neemt maatregelen om zelf het proces effectief te kunnen volgen en het resultaat te meten, zonder daadwerkelijk in te grijpen*

4. besluitvaardigheid

Het vermogen om keuzes te maken uit mogelijk van toepassing zijnde handelingsprocedures en deze in gang te zetten en om in situaties waarin bestaande procedures niet voorzien, zelfstandig keuzes te maken uit handelingsalternatieven ook als beschikbare informatie niet volledig is.

- *neemt concrete beslissingen en communiceert deze duidelijk naar alle betrokkenen*
- *neemt een standpunt in en spreekt zich daarover uit*
- *is, wanneer nodig, bereid beslissingen te nemen zonder goedkeuring van of overleg met anderen*

5. overtuigingskracht

Het vermogen om anderen te overtuigen van een bepaald standpunt, om instemming en commitment te verkrijgen voor bepaalde plannen, ideeën en producten, op basis van een mix tussen natuurlijk overwicht en gezag enerzijds en kennisautoriteit anderzijds.

- *treedt krachtig en vastberaden op bij verschillende of tegengestelde meningen, belangen of verwachtingen*
- *enthousiasmeert anderen voor zijn standpunten, ook wanneer sprake is van fundamentele verschillen van inzichten of conflictsituaties; houdt de relatie daarbij in stand*
- *onderbouwt eigen mening vanuit verschillende invalshoeken*
- *benoemt helder verschillen en overeenkomsten in meningen en doet voorstellen voor een gezamenlijk standpunt*

6. samenwerken

Het vermogen om gezamenlijke belangen en resultaten 'leidend' te maken, zowel in het eigen handelen als in het handelen van samenwerkingspartners, daartoe bij te dragen aan heldere communicatie en aan een optimale inzet van de individuele groepsleden.

- *helpt anderen hun eigen doelen te bereiken*
- *steunt de voorstellen van anderen en bouwt daarop voort als het er om gaat om tot een gezamenlijk resultaat te komen*
- *biedt hulp aan bij problemen of conflicten*
- *blijft meedenken en bijdragen leveren, ook wanneer hij daar geen direct eigen belang meer bij heeft*
- *levert eigen inzichten 'expliciet' in voor betere*

7. anticiperen

Het vermogen om over de huidige taakstelling heen te kijken, veranderingen in bestaande situatie te voorzien en daar doeltreffend op in te spelen.

- *begrijpt aan welke politieke en maatschappelijke invloeden het functiegebied bloot staat en houdt daarmee rekening in de besluitvorming*
- *wijst op nieuwe problemen en nieuwe situaties die zich in de nabije toekomst logischerwijze zullen kunnen gaan manifesteren*
- *past eigen planning en houding snel en adequaat aan aan veranderende doelen en omstandigheden*
- *weet uit praktijkervaringen kennis en trends te destilleren*
- *kent de relevante trends en ontwikkelingen binnen en buiten de eigen organisatie en het eigen beroep en is zich bewust van de consequenties hiervan voor de werksituatie*

8. assertiviteit/effectief strijden

Vermogen om in een situatie waarin belangentegenstellingen het karakter krijgen van strijd, de eigen positie op het midden van het speelveld te bewaren en zonodig te bevechten zonder zichzelf of anderen daarmee onnodig te beschadigen

- *komt op voor zijn mening, neemt duidelijke eigen standpunten in*
- *reageert op grensoverschrijdende gedragingen van anderen, gaat het conflict niet uit de weg, komt op voor (al) zijn mensen*
- *kiest zo mogelijk een 'deëscalerende' en bemiddelde rol*
- *durft impopulaire maatregelen te nemen, is onafhankelijk van de goedkeuring van anderen op zijn persoon (hoeft niet aardig gevonden te worden)*

9. stressbestendigheid

Het vermogen om onder druk van tijd, tegenslag, tegenspel, emoties en ingrijpende ervaringen (piekbelasting) kwalitatief goede afwegingen te blijven maken, beslissingen te nemen en anderen tot kalmte en beheersing te dwingen.

- *blijft kalm en beheerst in eigen houding en communicatie*
- *maant anderen tot rust*
- *toont veerkracht, herstelt zich snel na tegenslag of teleurstelling*
- *blijft effectief functioneren in een drukke, onrustige omgeving*
- *blijft kalm en reageert rustig bij tegenspel of persoonlijke verwijten*
- *blijft in geval van conflicten binnen zijn team rustig en krijgt, bijvoorbeeld door te bemiddelen, de groep weer op één lijn*

10. luisteren

Het vermogen om zich een helder beeld te verschaffen van de ideeën en meningen van anderen, daarbij zowel op het inhoudsniveau en het betrekkingniveau signalen op te pikken, deze zichtbaar te betrekken in de eigen meningsvorming en anderen duidelijk te maken dat zij 'gehoord' zijn.

- neemt de tijd om te luisteren, toont geduld
- stelt vragen ter verheldering ook al denkt hij voldoende te weten
- zorgt dat mensen zich serieus genomen voelen
- vat samen en geeft terug wat hij denkt gehoord te hebben
- beëindigt gesprekken met de mededeling dat hij de ander goed begrepen heeft
- probeert er achter te komen of er zaken meespelen die niet concreet worden gezegd

11. communiceren

Het vermogen om op een constructieve wijze een bijdrage te leveren (en eventueel sturing te geven) aan overlegsituaties, daarbij de eigen ideeën en meningen op bondige en genuanceerde wijze naar voren te brengen en ruimte te bieden aan de inbreng van anderen.

- durft zijn mening te geven
- laat anderen uitspreken
- luistert actief; vat samen en koppelt terug wat hij denkt gehoord te hebben
- toont interesse in de zienswijze van anderen
- stelt vragen
- stemt zijn boodschap en de toon daarvan af op de ontvanger(s)
- stemt af met anderen

12. plannen en organiseren

Het vermogen om een logische ordening en structuur aan te brengen in eigen en zonedig andermans werkzaamheden en om tijd, mensen en middelen op efficiënte wijze in te zetten.

- ontwerpt het proces, afhankelijk van de inhoud
- stelt tussendoelen
- zorgt dat zijn werk- en leefomgeving geordend en gestructureerd is
- kan belangrijke zaken snel terug vinden
- deelt zijn tijd van tevoren in en houdt zich meestal aan zijn schema
- kan zonedig het werk van anderen organiseren
- kan zijn structuur en planning zonedig makkelijk overdragen

13. plannen en organiseren

Als zich kansen of problemen voordoen, eigen gedrag veranderen om een gesteld doel te bereiken.