Project Bevolkingszorg

Versie nr. 1.4

d.d. 13 november 2013

BEVOLKINGSZORG

FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

ORGANISATIEPLAN

Over dit document

Status
Dit plan beschrijft de nieuwe organisatie voor Bevolkingszorg, de randvoorwaarden en de financiële gevolgen voor de regio's Gooi en Vechtstreek en Flevoland. Dit document is gebaseerd op de resultaten die door de projectgroep Bevolkingszorg van de twee regio's Flevoland en Gooi en Vechtstreek zijn opgeleverd, in opdracht van beide besturen en de twee coördinerende gemeentesecretarissen

Het plan is geaccordeerd in het overleg van de adviseurs rampenbestrijding van de gemeenten van beide regio's en in de Kringen van Gemeentesecretarissen.

Vastgesteld door de Besturen op:

Veiligheidsregio Flevoland d.d. 13 november 2013
Veiligheidsregio Gooi-en Vechtstreek d.d. 13 november 2013

Doel
Het doel van dit document is het beschrijven van de nieuwe organisatie Bevolkingszorg en bevat de kaders, de prestatie-eisen en een overzicht van de bijbehorende functies, als ook de randvoorwaarden voor de ondersteuning door een centraal bureau Bevolkingszorg.
Dit plan is geen handboek en heeft ook niet tot doel om alle processen tot in elk uitvoeringsdetail te beschrijven. De operationele informatie wordt in de nieuwe draaiboeken opgenomen, die in het najaar van 2013 beschikbaar zullen komen.

Voor wie
Dit document is in eerste instantie bestemd voor de directie en de Besturen van de Veiligheidsregio's Flevoland en Gooi-en Vechtstreek en alle gemeenten.

Bijlagen
Bij dit plan hoort een bijlagenboek en een gezamenlijke begroting.

Voorwoord

Met dit document wordt het Organisatieplan Bevolkingszorg aangeboden aan de besturen van de veiligheidsregio's Gooi en Vechtstreek en Flevoland. Eerlijk gezegd: dat klinkt niet heel uitdagend. Waarschijnlijk zal niemand ervan wakker liggen. En toch?

Waar de andere kolommen, brandweer, politie en GHOR al wat verder zijn in de ontwikkeling, werd het hoog tijd ook de organisatie binnen de gemeenten onder de loupe te nemen. Geleerd kon worden van de ervaringen binnen Gooi en Vechtstreek. Maar er moest worden gebouwd aan een organisatie voor de beide regio's en die moet voldoen aan de Wet veiligheidsregio's en aan het vastgestelde regionaal crisisplan. Bij dat alles is rekening gehouden met de lessen zoals die door de commissie Bruinooge zijn getrokken.

Het zijn toch weer ruim 50 pagina's tekst geworden. Hoewel noodzakelijk, het gaat daar niet om. Het gaat daadwerkelijk om de bestuurlijke instemming en steun om verder te gaan op deze weg en dus de middelen daarvoor beschikbaar te stellen. Om vervolgens zo snel mogelijk "van het papier af te geraken" en de praktijk op te zoeken met elkaar. Dat wil zeggen oefenen, trainen en opleiden.
En dat alles om vorm en inhoud te geven aan een van de meest essentiële taken van de overheid, zeker in de moderne en risicovolle samenleving van nu: op een verantwoorde wijze veiligheid bieden aan inwoners in geval van een (dreigende) ramp of calamiteit.

Die uitdaging lijkt steeds groter te worden en kan alleen in samenwerking en goed voorbereid onder ogen worden gezien.

Mr. A.B.L de Jonge en B. Horseling, portefeuillehouders Bevolkingszorg besturen Veiligheidsregio's Flevoland en Gooi en Vechtstreek.

Samenvatting

De zorg voor de bevolking maakt een belangrijk onderdeel uit van crisisbeheersing en rampenbestrijding. Voorliggend organisatieplan Bevolkingszorg Flevoland en Gooi en Vechtstreek is het resultaat van het gezamenlijk project in opdracht van de besturen van beide veiligheidsregio's. De kaders zijn in de projectopdracht geformuleerd: het plan voldoet aan de Wet Veiligheidsregio's, het sluit aan op het Regionaal Crisisplan (RCP) en op de nieuwe prestatie-eisen voor Bevolkingszorg volgens Bruinooge, als ook op de door het landelijk project GROOT-GROOTER geformuleerde competentieprofielen en opleidingskaders voor gemeentelijke functionarissen in de rampenbestrijding.

De in het plan voorgestelde nieuwe werkwijze betekent concreet dat Flevoland van lokaal naar een regionaal georganiseerde Bevolkingszorg over gaat, dat in Gooi en Vechtstreek de huidige regionale werkwijze verandert en dat beide regio's gaan samenwerken en voortaan centraal ondersteund worden door 1 bureau.
Het organisatieplan bevat een nieuwe vereenvoudigde operationele structuur voor Bevolkingszorg met een indeling van piketfuncties voor gezamenlijke piketpoules (op hard piket) en functies die op vrije instroom kunnen blijven. Het aantal processen in de warme fase wordt teruggebracht tot 4 te weten: *communicatie, acute bevolkingszorg, herstelzorg en informatie en ondersteuning*. Elk van deze processen heeft een operationeel draaiboek met een beschrijving van een *taakorganisatie en detailinformatie m.b.t. de uitvoering*. Om een beeld te geven van hoe deze 4 taakorganisaties er bij volledige bezetting uit zouden zien en welke functionarissen er regionaal dan wel lokaal op komen, zijn er schema's* in het plan opgenomen. De schema's bevatten een volledig overzicht van alle bij de processen behorende functies en hun plaats binnen de taakorganisaties. Na vaststelling van het plan zullen de schema's digitaal beschikbaar komen en klikbaar worden gemaakt zodat relevante informatie en draaiboeken e.d. gemakkelijk bereikbaar zijn. Per taakorganisatie zijn ook de nieuwe prestatie-eisen volgens Bruinooge in een tabel uiteengezet en wordt er aangegeven wat ze (in geval van daadwerkelijke uitvoering) in de praktijk betekenen.
Het plan voorziet in een voorstel met betrekking tot de functies die naar de mening van de projectgroep voor de gezamenlijke piketpoules in aanmerking zouden moeten komen. De keuze van de projectgroep is gebaseerd op de vereisten in de Wet veiligheidsregio's, op praktische haalbaarheid met betrekking tot opkomsttijden en op de mogelijkheid tot het maken van combinaties van bepaalde functies zodat er meer efficiency kan worden behaald.
Tot slot zijn ook alle randvoorwaarderijke zaken beschreven zoals het opleiden, oefenen en trainen van onze functionarissen, piketregelingen, beleidsmatige en administratieve ondersteuning en beheerszaken e.d. Bij het plan hoort een gezamenlijke begroting en een bijlagenboek waarin onder andere alle taakkaarten zijn opgenomen voor de (nieuwe) functies. In het bijlagenboek zijn ook transitietabellen (vergelijking oude en nieuwe situatie) opgenomen. De wijze van invulling van (piket)functies verschilt momenteel nogal per gemeente wat betekent dat de consequenties ook zullen verschillen. Door middel van de transitietabellen kan men zien wat de wijzigingen per gemeente zijn. Na vaststelling van dit plan kan de implementatie beginnen. In het laatste hoofdstuk is overzicht opgenomen voor de te nemen vervolgstappen met een bijbehorende planning.

Inhoudsopgave

Over dit document 2
Voorwoord 3
Samenvatting 4
Inhoudsopgave 5
I Inleiding 6
II De huidige stand van zaken m.b.t. Bevolkingszorg 9
III Kaders 11
IV Visie 14
V Structuur 17
VI Onze (piket)functionarissen 38
VII Vakbekwaamheid en geoefendheid 44
VIII Samenwerking met derden 47
IX Bureau Bevolkingszorg 49
X Financiën 56
XI Implementatie 58

I Inleiding

1.1 De aanleiding

Gemeenten spelen een belangrijke rol in het bestrijden van een crisis én in de periode daarna. Daarom horen zij als één organisatie naast de brandweer, politie en GHOR. Momenteel verschilt in Nederland, maar ook in onze regio's, de manier waarop gemeenten hun crisisorganisatie inrichten. In de praktijk blijkt dat gemeenten afzonderlijk niet in staat zijn om bij een langdurige ramp voldoende eigen expertise en inzet te kunnen garanderen. Veel gemeenten zijn daarvoor te klein of hebben hiervoor niet de juiste mensen of de middelen. Vanuit de nieuwe wettelijke kaders worden er bovendien hogere eisen gesteld aan de kwaliteit van Bevolkingszorg.
Hoewel we in een tijd van bezuinigingen leven, is er ook bij vele betrokkenen het besef dat de rampenbestrijdingsprocessen van de gemeenten op orde gebracht moet worden.

Bij de oprichting van de Veiligheidsregio heeft het bestuur in Flevoland er voor gekozen om de implementatie van de nieuwe wetgeving eerst te richten op de multidisciplinaire aspecten en de taken van de andere kolommen binnen de Veiligheidsregio. Nu is het de beurt aan de kolom Bevolkingszorg. Het bestuur van de regio Gooi en Vechtstreek heeft al een paar jaar eerder het besluit genomen om te gaan werken met één centrale organisatie voor Bevolkingszorg, maar de organisatie moet nog worden aangepast aan de nieuwe kaders van het Regionaal Crisisplan. De besturen van beide regio's hebben daarom in het najaar van 2012 besloten om over te gaan tot samenwerking.

1.2 De bestuurlijke opdracht: naar één gezamenlijke organisatie Bevolkingszorg

In dit plan worden de resultaten gepresenteerd van het project implementatie RCP Bevolkingszorg. Dit project ging op 1 januari 2013 van start op basis van een gezamenlijke opdracht van de besturen van de veiligheidsregio Flevoland en Gooi-en Vechtstreek. De opdracht[1] was om voor beide regio's één gezamenlijke organisatie Bevolkingszorg te vormen. Belangrijke uitgangspunten daarbij zijn het kunnen voldoen aan alle eisen die aan de gemeenten worden gesteld op basis van de bestaande (wettelijke) kaders. Allereerst is dat het voldoen aan de Wet veiligheidsregio's (WVR) en het in 2011 vastgestelde Regionaal Crisisplan (RCP) Flevoland en Gooi-en Vechtstreek 2011-2014. Een belangrijk kader vormt ook het recentelijk door het Veiligheidsberaad vastgestelde rapport "Bevolkingszorg op orde, de vrijblijvendheid voorbij" waarin de onderzoekscommissie Bruinooge een vereenvoudigde structuur en specifieke prestatie-eisen[2] heeft geformuleerd voor de processen Bevolkingszorg. Hetzelfde geldt voor de kaders die het landelijke project GROOT/GROOTER heeft opgeleverd. Voor alle functies binnen het taakveld van Bevolkingszorg zijn er competentieprofielen opgesteld en opleidingseisen geformuleerd; een belangrijke stap in de professionalisering van de gemeentelijke processen.

[1] Opdrachtomschrijving Bevolkingszorg: bijlage 1
[2] Overzicht van de prestatie-eisen uit het rapport Bruinoog: bijlage 2

1.3 Het proces

In de afgelopen maanden heeft een brede vertegenwoordiging van medewerkers uit de gemeenten geparticipeerd in het project Bevolkingszorg. De projectstructuur is gebaseerd op de procesindeling van Bruinooge. Dat wil zeggen dat er 4 deelprojectgroepen werden gevormd, in aansluiting op de 4 processen die Bruinooge onderscheidt namelijk: communicatie, acute bevolkingszorg , herstelzorg en informatie/ondersteuning. De deelprojectleiders vormen tezamen met de projectleider de projectgroep. De projectgroep heeft een zorgvuldig proces doorlopen. In de deelprojectgroepen werden de opdrachten vanuit het projectinrichtingsplan voorbereid en uitgewerkt en in de projectgroep zelf werden de dwarsverbanden tussen de processen gelegd en vond de besluitvorming plaats. Naast het benoemen en uitwerken van de nieuwe warme operationele structuur, heeft de projectgroep ook alle randvoorwaarden in beeld gebracht voor de koude organisatie (dit is de organisatie die alle voorbereidende werkzaamheden uitvoert buiten crisistijd). Zaken zoals het Opleiden, Trainen en Oefenen (OTO-traject) en beheer en ondersteuning, zijn ook nadrukkelijk meegenomen in het proces. De warme organisatie is immers gebaat bij goede ondersteuning vanuit de koude organisatie.
Op 27 mei 2013 zijn de eerste resultaten van het project gepresenteerd op de conferentie Bevolkingszorg in Hilversum. In de overleggen met de adviseurs van de gemeenten zijn de belangrijkste onderdelen in het plan afzonderlijk bediscussieerd en tot concretere voorstellen uitgewerkt. In september 2013 zal het plan voorgelegd worden aan de besturen van de beide regio's. Voor Flevoland zal er ook een nieuwe centrale begroting worden bijgevoegd. De samenwerking tussen de regio's heeft uiteraard ook invloed op beide afzonderlijke begrotingen. Na akkoord op het organisatieplan zal er daarom voor beide regio's een begrotingswijziging worden voorbereid.
Naar verwachting zal in het najaar van 2013 een start gemaakt worden met de implementatie. In het laatste hoofdstuk van dit plan staat de planning hiervoor opgenomen.

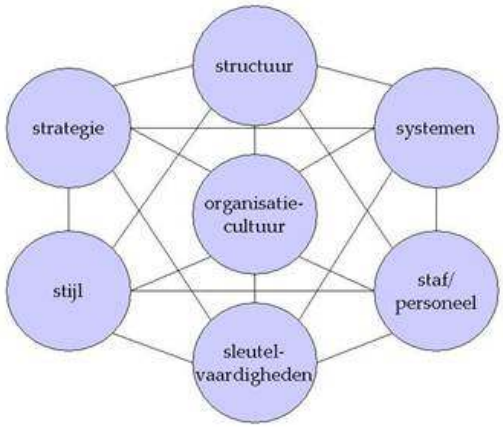
1.4 De op te leveren producten

Naast dit plan zal het project ook nog een aantal andere producten opleveren. Het betreft alle producten die nodig zijn om volgens de nieuwe structuur te gaan werken. De planning voor het opleveren van de producten staat in het laatste hoofdstuk opgenomen.

Operationeel plan/draaiboeken Communicatie
Operationeel plan/draaiboeken Acute Bevolkingszorg
Operationeel plan/draaiboeken Herstelzorg
Operationeel plan/draaiboeken Informatie en Ondersteuning
Implementatieplan
Plan voor Opleiden, Trainen en Oefenen (OTO)
Regionale piketregeling (gereed en opgenomen in het bijlagenboek)
Mandaatregelingen (gereed en opgenomen in het bijlagenboek)

1.5 Documentstructuur en leeswijzer

Als basis voor de structuur van dit plan is het 7 S model gebruikt. Dit model bevat alle met elkaar samenhangende elementen in een organisatie en wordt daarom ook gebruikt voor het beschrijven van de nieuwe organisatie Bevolkingszorg.
Voor de bij dit plan behorende bijlagen is er een afzonderlijk bijlagenboek gemaakt. In de voetnoten onder de tekst wordt verwezen naar de betreffende bijlagen en het nummer.
Bij elke taakorganisatie hoort een schema. De digitale versies van de schema's worden volledig klikbaar. Met een muisklik vindt men achter elke knop de bijbehorende documenten. De schema's worden zowel in dit plan als ook in het bijlagenboek opgenomen. Zodra de achterliggende documenten gereed zijn, zullen de schema's ook digitaal (en klikbaar) beschikbaar zijn via internet.



Figuur 1 Het 7S model t.b.v. de organisatiebeschrijving

Hoofdstuk	Inhoud
I Inleiding	Opdrachtomschrijving Project Bevolkingszorg Leeswijzer
II Huidige stand van zaken	Landelijke ontwikkelingen Situatie m.b.t. bevolkingszorg in beide regio's Vertrekpunt
III Kaders	Wettelijke kaders en beleidskaders nader bekeken vanuit Bevolkingszorg
IV Visie	Visie op de organisatie
V Structuur en processen	Nieuwe structuur Bevolkingszorg Procesbeschrijvingen
VI Piketfunctionarissen	Beschrijving van de piketfunctionarissen in (inter)regionale poules Beschrijving van de functionarissen op vrij instroom
VII Opleiden, Trainen en Oefenen	Beschrijving van de randvoorwaarden voor het plan OTO bevolkingszorg
VIII Samenwerking met derden	De belangrijkste samenwerkingspartners op een rij
IX Bureau Bevolkingszorg	De uitgangspunten voor het bureau Bevolkingszorg
X Financiën	Wat zijn de kosten voor de nieuwe organisatie? Begroting en financiële onderbouwing
XI Implementatie	Implementatie/planning

Tabel 1 Leeswijzer

II De huidige stand van zaken m.b.t. Bevolkingszorg

2.1 Landelijke ontwikkelingen m.b.t. Bevolkingszorg

Bevolkingszorg staat de laatste jaren hoog op de agenda van het Veiligheidsberaad, waarin alle voorzitters van de 25 Veiligheidsregio's participeren. Het Veiligheidsberaad, houdt zich intensief bezig met de uniformering en professionalisering van Bevolkingszorg en is opdrachtgever van een aantal landelijke projecten die op dit moment of later regionaal zullen worden ingebed.
Het plan *Slachtoffer Informatie Systematiek* (SIS) is op 31 mei 2013 vastgesteld. Dit systeem verzamelt alle informatie over slachtoffers en betrokkenen bij een ramp zodat verwanten snel geïnformeerd kunnen worden. In de nieuwe situatie maken Veiligheidsregio's bij rampen en crisis gebruik van de front-en de backoffice van SIS. In het najaar van 2013 komt er een handreiking voor de functionarissen in het veld. De planning is om begin 2014 te starten met SIS.[3]
Naar aanleiding van de brand in Moerdijk is er een werkgroep Bovenregionale Samenwerking opgericht. De bevindingen van deze werkgroep zijn verwerkt in het rapport *"Eenheid in Verscheidenheid."* In het rapport worden een aantal verbetervoorstellen gedaan waarbij met name de eenduidigheid in crisiscommunicatie een belangrijk onderdeel is. Op dit moment worden de vervolgstappen voor de implementatie in kaart gebracht.
Het vormen van een bovenregionale poule van ervaren communicatie-adviseurs die de gemeenten bij kunnen staan bij rampen en crises is hiervan een voorbeeld. Meer hierover is te lezen in hoofdstuk V onder Communicatie.
Het al eerder genoemde plan GROOTER (de opvolger van GROOT) is in april 2013 vastgesteld door het Veiligheidsberaad en bevindt zich momenteel ook in de implementatiefase. De goedgekeurde opleidingskaders kunnen door de opleidingsinstituten worden overgenomen. Er zijn opleidingen op procesniveau en op functieniveau beschreven en voor elke opleiding is er een beschrijving van de bijbehorende proeve van bekwaamheid. Naar verwachting zullen in het najaar van 2013 de eerste opleidingen worden aangeboden volgens de nieuwe kaders.
In een aantal omliggende regio's is al sprake van een regionale organisatie Bevolkingszorg. Utrecht, IJsselland en Friesland hebben zich inmiddels ook gecommitteerd aan GROOT/GROOTER en richten de organisatie volgens de nieuwe structuur van het Regionaal Crisis Plan in.

2.2 De situatie in Gooi en Vechtstreek en in Flevoland tot op heden

De organisatie in Flevoland is gebaseerd op een intergemeentelijk samenwerkingsverband met een lichte coördinatiestructuur via het overleg met de adviseurs rampenbestrijding uit de gemeenten. Vanuit dit overleg worden zowel de mono- als multidisciplinaire werkzaamheden gecoördineerd. Voor de werkzaamheden die centraal worden uitgevoerd is capaciteit vrij gemaakt volgens afspraak tussen gemeenten. Voorzitter van het overleg is de kwartiermaker/directeur Bevolkingszorg (was voorheen de coördinerend gemeentesecretaris) die verantwoording aflegt aan de Kring van Gemeentesecretarissen en lid is van de Veiligheidsdirectie. Er is sprake van een incidentele financiering van de activiteiten van de Oranje Kolom in Flevoland.
De samenwerking in Flevoland wordt ondersteund door een Officemanager en een Coördinator Bevolkingszorg (beiden tijdelijk aangesteld via incidenteel budget). Zij verrichten een aantal centrale werkzaamheden en vertegenwoordigen de Kolom Bevolkingszorg in een aantal projecten en overleggen.

[3] SIS Slachtoffer Informatie Systematiek. Voor meer informatie: www.snellerinformatieslachtoffer.nl

In de veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek is de organisatie gebaseerd op het Bedrijfsplan 2010 Gemeentelijke Kolom. Destijds is gekozen voor een detacheringorganisatie waarin zoveel mogelijk taken worden uitgevoerd door de gemeentelijke ambtenaren rampenbestrijding. Deze keuze is gebaseerd op een behoefte vanuit de gemeenten om een zo groot mogelijke betrokkenheid te krijgen en te borgen.
De producten zijn in deze situatie verdeeld over zogenaamde taakvelden zoals bijvoorbeeld Alarmering, Communicatie, Planvorming en Piketteams. De Coördinator en de Officemanager coördineren en ondersteunen alle werkzaamheden.
Periodiek vindt overleg plaats tussen de Directeur/Kwartiermaker Bevolkingszorg en de Coördinator over de gang van zaken. Besluitvorming vindt plaats via de Kring van Gemeentesecretarissen en vervolgens via de geëigende weg van Veiligheidsdirectie en Veiligheidsbestuur.
Iedere gemeente betaalt mee aan de totale kosten. Vervolgens detacheren de gemeenten hun adviseur crisisbeheersing en vindt verrekening van de ingezette uren plaats. Hiermee is een zuivere berekeningssystematiek tussen inzet en bijdrage geborgd.
In het bedrijfsplan was onvoldoende rekening gehouden met inzet van gemeentelijk personeel voor multidisciplinaire activiteiten zoals opgenomen in het Veiligheidsbureau. Het inrichtingsplan voor Bevolkingszorg Gooi en Vechtstreek is op verzoek van de Kring van Gemeentesecretarissen bij het project betrokken.

III Kaders

3.1 Inleiding

De rampenbestrijding kenmerkt zich door vele kaders, richtlijnen, procedures etc. Binnen Bevolkingszorg hebben we daar ook in meer of in mindere mate mee te maken. In dit hoofdstuk wordt stilgestaan bij de belangrijkste kaders en uitgangspunten voor de organisatie van bevolkingszorg.

3.2 Wat is bevolkingszorg?

Bevolkingszorg is onderdeel van de rampenbestrijding en crisisbeheersing en is gelijkwaardig aan de brandweerzorg, de geneeskundige zorg en de politiezorg. Bevolkingszorg is de zorg van de gemeente(n) voor de bevolking en haar omgeving in brede zin. De gemeente is hiervoor primair verantwoordelijk.

3.3 Bevolkingszorg nader bekeken vanuit de Wet Veiligheidsregio's (WVR)

Op grond van de Wet veiligheidsregio's moeten de gemeenten tijdens en na een ramp of crisis als volwaardige kolom naast de brandweer, de politie en de GHOR hun bijdrage leveren. De Wet Veiligheidsregio's stelt hoge eisen aan de regionale crisisbeheersing. Dit komt bijvoorbeeld tot uiting in de eisen ten aanzien van informatievoorziening en communicatie. De wet geeft in artikel 2.1.4 expliciet aan dat het ROT (Regionaal Operationeel Team) dient te beschikken over een sectie Bevolkingszorg. Daarnaast benoemt de wet ook een aantal specifieke processen en functies met wettelijke opkomsttijden. (In hoofdstuk VI wordt hier nader op ingegaan).
Voor de gemeenten betekent dit:

- dat de bemensing van de processen Bevolkingszorg (structureel) moet zijn geregeld;
- dat de functionarissen, opgeleid, getraind en geoefend moeten zijn voor hun taak;
- dat hun tijdige opkomst gegarandeerd is (piket);
- dat processen zijn beschreven en actueel worden gehouden.

3.4 Regionaal Beleidsplan en Regionaal Crisisplan

Het Regionaal Beleidsplan[4] 2011 – 2014 Veiligheidsregio Flevoland beschrijft de visie en beleidsvoornemens ten aanzien van Bevolkingszorg. Het Regionaal Crisisplan 2011 – 2014 Veiligheidsregio Flevoland en Gooi en Vechtstreek beschrijft op hoofdlijnen de operationele inrichting en prestaties ten aanzien van Bevolkingszorg. Deze inrichting is gebaseerd op het Referentiekader Regionaal Crisisplan 2009. De nieuwe structuur op basis van de vereenvoudiging van processen (Bruinooge) sluit hier op aan.

Het Regionaal Crisisplan brengt met name op het vlak van informatiemanagement en capaciteitsmanagement veel nieuwe onderdelen. Deze zijn ook van invloed op bevolkingszorg. In hoofdstuk V wordt de uitwerking hiervan beschreven onder het onderdeel Informatie en Ondersteuning.

3.5 Prestatie-eisen voor Bevolkingszorg: Bruinooge

In de prestatie-eisen van Bruinooge is geformuleerd welke prestatie er met welk resultaat moet worden geleverd om van adequate bevolkingszorg te kunnen spreken. De eisen gaan niet in op de

[4] Beide regio's hebben een eigen Regionaal Beleidsplan. Het Regionaal Crisisplan is een gezamenlijk plan.

organisatie van de bevolkingszorg zelf. Gemeenten en veiligheidsregio's behouden vrijheid om te bepalen hoe zij het onderdeel bevolkingszorg willen organiseren en welke taken zij uitbesteden. De minimale prestatie-eisen zijn op termijn echter niet meer vrijblijvend.
De prestatie-eisen zijn onderverdeeld in eisen voor:
Crisiscommunicatie: het communiceren met de bevolking waarbij wordt aangesloten bij de (informatie)behoefte van de samenleving;
Acute Bevolkingszorg: de bevolkingszorg die naast de spoedeisende zorg door de professionele hulpverleners ter plaatse meteen geleverd moet worden;
Herstelzorg: na de acute fase van een crisis is zorg nodig om een terugkeer naar de 'reguliere' situatie te ondersteunen.

Het werken met prestatie-eisen geeft duidelijkheid aan alle betrokken partijen. De prestatie-eisen zorgen voor afbakening en maken de activiteiten van de sectie Bevolkingszorg in de toekomst ook meetbaar. Het werken met prestatie-eisen is voor de sectie Bevolkingszorg ook al een eerste stap aan het kunnen voldoen aan de eisen van een (toekomstig) kwaliteitsmodel voor de veiligheidsregio.
Voor het eerst is door het Veiligheidsberaad vastgesteld waar de uitvoering van bevolkingszorg precies aan moet voldoen. De keuze voor de operationele hoofdstructuur, de inzet van de functionarissen en de keuze voor piketten zoals voorgelegd in dit plan, zijn gebaseerd op deze prestatie-eisen.
In het bijlagenboek is een overzicht opgenomen van alle prestatie-eisen. Daarnaast is er in Hoofdstuk V (hoofdstructuur en procesbeschrijvingen) ook een voorlopige vertaalslag gemaakt van de prestatie-eisen naar de belangrijkste randvoorwaarden met betrekking tot de uitvoering. In de deelprojectgroepen worden de prestatie-eisen uitgewerkt naar concrete (werkbare) voorbeelden van activiteiten. De prestatie-eisen zijn niet bedoeld als keurslijf. Zoals voor meerdere zaken geldt is een prestatie-eis voor ons geen doel op zich. Het geeft richting en uniformiteit aan de organisatie van Bevolkingzorg.

Foto: Persvoorlichting

3.6 Competentieprofielen en opleidingskaders

Bevolkingszorg krijgt ook een eigen Opleidings-, Trainings-en Oefenplan (OTO)
Dit plan wordt opgesteld op basis van GROOT/GROOTER.

De competentieprofielen en opleidingskaders van GROOT zijn ontwikkeld conform de CENS2 methodiek[5]. CENS2 ontwikkelt competentieprofielen en opleidingskaders voor de functies waarvoor dat volgens het Besluit Personeel Veiligheidsregio's[6] verplicht wordt. Door hetzelfde proces van onderwijsontwikkeling te volgen als CENS2 wordt uniformiteit tussen de multidisciplinaire en monodisciplinaire gemeentelijke opleidingen beoogd. Dit houdt in dat de functionarissen Bevolkingszorg na het doorlopen van het vereiste OTO-programma (inclusief het goed afleggen van de toetsen) een gelijkwaardige positie hebben ten aanzien van de collega-functionarissen bij de brandweer, politie en de GHOR.

De functionarissen Bevolkingszorg zijn professionals en hierbij past een competentiegerichte benadering van opleiden en oefenen. Bij het verwerven van kennis en vaardigheden zijn de competenties het uitgangspunt. Een ramp gaat nooit volgens het boekje. De functionaris moet kunnen improviseren, weten hoe hij moet handelen, besluiten nemen etc.
Het alleen volgen van opleidingen is niet voldoende. Door de opleidingen te borgen middels een proeve van bekwaamheid weten leidinggevende gemeentelijke functionarissen wat hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn en dat ze bekwaam en bevoegd zijn om deze functie uit te voeren. Daarnaast wordt met de proeve vakbekwaamheid ook de kwaliteit van het onderwijs geborgd.

Foto: OVD Bevolkingszorg tijdens examen 1

[5] Voor nadere informatie: zie www.cens2.eu.

[6] In het Besluit personeel Veiligheidsregio's (deel drie van de Wet Veiligheidsregio's) staan alle functie-en diploma-eisen voor het personeel opgenomen.

IV Visie

4.1 Inleiding

Een visie geeft richting, zorgt voor samenhang en de organisatie kan zich ermee onderscheiden maar ook verbinden. De organisatie van Bevolkingszorg zal zich de komende tijd verder ontwikkelen. In dit hoofdstuk wordt allereerst een algemene visie op de organisatie van Bevolkingszorg gegeven, vervolgens wordt specifiek ingegaan op communicatie en leiderschap.

4.2 De algemene visie op Bevolkingszorg

"Eenvoud is de juiste middenweg tussen te weinig en te veel"

Sir Joshua Reynolds

1723-1792

Onze visie op de organisatie van bevolkingszorg gaat uit van eenvoud; we doen wat nodig is, dat wil zeggen dat we voldoen aan de wettelijke kaders en we zullen geen overbodige zaken gaan organiseren.
Dit sluit aan bij de visie van Bruinooge: tijdens een crisis of een ramp moeten gemeenten het principe loslaten dat zij in elk opzicht voor alle getroffenen moeten zorgen. Zelfredzame burgers moeten in staat worden gesteld om hun eigen weg te gaan en wanneer dat nodig is, moeten zij daarin gefaciliteerd en gestimuleerd worden.
In de tweede plaats willen we de focus richten op het helpen van diegenen die verminderd dan wel niet zelfredzaam zijn. Hierbij moet spontane hulp uit de samenleving door burgers te laten helpen én hun specialistisch hulpaanbod daar waar mogelijk geaccepteerd worden. Zeker zolang de hulpverleningsdiensten nog niet volledig zijn opgeschaald. In het geval de overheid toch bevolkingszorg moet leveren die niet specifiek is voorbereid, wordt deze zorg op basis van veerkracht en improvisatie geleverd. Bovenstaande wil niet zeggen dat we daarmee alles aan het toeval overlaten. Voor de belangrijkste functies worden (inter)regionale piketpoules gevormd. Zo wordt het tijdig opstarten van de processen Bevolkingszorg door professionals geborgd. Aan de functionarissen in deze piketpoules worden eisen[7] gesteld. Zij zijn gelijkwaardige collega's van de functionarissen van brandweer, politie en de GHOR. Onze functionarissen zijn dus goed opgeleid, maken deel uit van een vakgroep waar ze onderling expertise delen en zich betrokken voelen bij de organisatie. We willen dat de functionarissen in de rampenstaven, in de stafsectie Bevolkingszorg en in de actiecentra kunnen rekenen op goede informatievoorziening, back up en aflossing en begeleiding zowel voor, tijdens als na de uitoefening van hun functie.

[7] De vakbekwaamheidseisen worden nader uitgewerkt in het plan voor Opleiden, Trainen en Oefenen.

4.3 Visie op communicatie en informatie

"Kennis bestaat uit twee soorten "weten": dat wat we al weten en weten waar we de informatie kunnen vinden over wat we niet weten."

Samuel Johnson
1709-1784

Om een goede rol te kunnen vervullen in een (regionale) piketfunctie vinden we kennis belangrijk. Lokale kennis is altijd meegenomen maar niet voor alle functies even noodzakelijk. Het is vooral belangrijk dat de functionarissen in de warme organisatie weten waar of bij wie ze de benodigde informatie kunnen verkrijgen.
De interne communicatie en de informatievoorziening zal een belangrijk onderdeel vormen in de uitwerking van al onze deel(plannen.) Bevolkingszorg heeft een grote achterban. Naast de mensen die een piketfunctie vervullen, zijn er ook nog medewerkers betrokken in de rampenbestrijdingsorganisatie die een rol of functie kunnen innemen op vrije instroom. Bureau Bevolkingszorg houdt straks voor alle processen een eigen informatiesysteem bij. Het documentbeheersysteem zorgt er vervolgens voor dat alle plannen, roosters etc. altijd digitaal en up to date beschikbaar zijn. De bij het bureau betrokken medewerkers fungeren zo nodig als vraagbaak en dienen gemeenten van advies. Periodiek verschijnt er een nieuwsbrief. Juist tijdens de implementatiefase en in de startfase als we daadwerkelijk overgaan op de nieuwe werkwijze, is communicatie belangrijk. Van de gemeenten wordt ook verwacht dat zij medewerkers in de gelegenheid stellen om deel te nemen aan informatiebijeenkomsten of informatie te linken naar hun eigen websites.

Foto: communicatie en informatie

4.4 Leiderschap

"Leiderschap zou moeten ontstaan uit het begrip van de behoeften van degenen die er door geraakt zullen worden."

M.Anderson

1902-1993

Bij een nieuwe organisatie hoort ook een visie op leiderschap. In de warme organisatie werken we met mensen die tijdens hun dagelijkse werkzaamheden vaak hele andere dingen doen. Ze hebben een functie binnen één van de gemeenten waar ze een leidinggevende hebben die op afstand staat van de Veiligheidsregio. Als de betreffende medewerker in actie moet komen in zijn/haar rol als piketfunctionaris is er sprake van een andere hiërarchische structuur en hebben zij zelf een coördinerende of leidinggevende positie. In deze structuur is de medewerker op basis van zijn/haar bewezen competenties geschikt bevonden om de functie uit te oefenen. De positie of de functieschaal in de dagelijkse functie is daarbij niet van belang. In onze visie op leiderschap willen we de piketmedewerkers zoveel mogelijk stimuleren om op de eigen professionaliteit af te gaan en daarom een op kennis-en ontwikkeling gerichte omgeving creëren. Bij oefeningen geldt: "fouten maken mag". Naast een opleiding zal er ook coaching worden aangeboden. De meer ervaren piketmedewerkers gaan een coachende rol vervullen voor de nieuwe en/of onervaren piketmedewerkers. Zo willen we de piketfunctionarissen in de interregionale poules aan een coach koppelen. In hoofdstuk VII (vakbekwaamheid en geoefendheid) meer hierover.
In de koude organisatie vinden we het belangrijk dat er flexibel en efficiënt kan worden gewerkt. In tegenstelling tot de warme organisatie is er in de koude organisatie geen sprake van een sterke hiërarchie. Hier geldt het uitgangspunt dat de medewerkers eigen verantwoordelijkheden hebben en taakvolwassen zijn. Ze weten wat er van hen wordt verwacht, ze pakken de werkzaamheden zelfstandig op, zoeken samenwerking met andere collega's en werken vanuit een dienstverlenende instelling. Zij worden daarin begeleid en gefaciliteerd.

V Structuur

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de operationele hoofdstructuur beschreven met een uitgebreide toelichting op de inhoud van de processen en de prestatie-eisen behorende bij deze processen.
Van elk proces/taakorganisatie is een schema gemaakt. De schema's vind men zowel in dit plan als in het bijlagenboek. Daarnaast zullen de schema's beschikbaar komen op een digitale omgeving zodat men ze kan downloaden en/of uitprinten. De schema's worden in het najaar van 2013 allemaal klikbaar gemaakt. In de schema's zitten knoppen zodat men met een muisklik direct kan doorklikken naar de bij de taakorganisaties behorende documenten zoals taakkaarten van functionarissen, draaiboeken, roosters etc.

5.2 Verantwoordelijkheden Bevolkingszorg

De verantwoordelijkheden binnen de rampenbestrijding en crisisbeheersing zijn op eenhoofdige wijze vormgegeven. De burgemeester heeft het opperbevel in geval van een ramp, crisis of bij ernstige vrees voor het ontstaan daarvan. Degenen die aan de bestrijding van een ramp deelnemen, staan onder zijn bevel. Het team Bevolkingszorg coördineert en stuurt vanuit de sectie Bevolkingszorg in het ROT (Regionaal Operationeel Team) de processen Bevolkingszorg aan. De processen worden aangestuurd door taakhoofden en de uitvoering binnen de verschillende teams wordt gecoördineerd door teamleiders.

Team	**Verantwoordelijke**	**Leden**
Gemeentelijk Beleidsteam	Burgemeester	Leden beleidsteam
Sectie Bevolkingszorg ROT	Algemeen Commandant Bevolkingszorg (ACBZ)	Leden sectie Bevolkingszorg
Copi processen Bevolkingszorg	Officier van Dienst Bevolkingszorg (OVD-B)	De leden van het copi zijn de OVD's van de multi-partners. De OVD-Bz is alleen verantwoordelijk voor inzet van gemeentelijke functionarissen in het brongebied. Bij een grip 2 of hoger stuurt de ACBZ ook de OVD-Bz aan
Taakorganisatie/proces	Hoofd Taakorganisatie (HTO)	Functionarissen in de processen
Teams binnen de processen	Teamleider (TL)	Teamleden

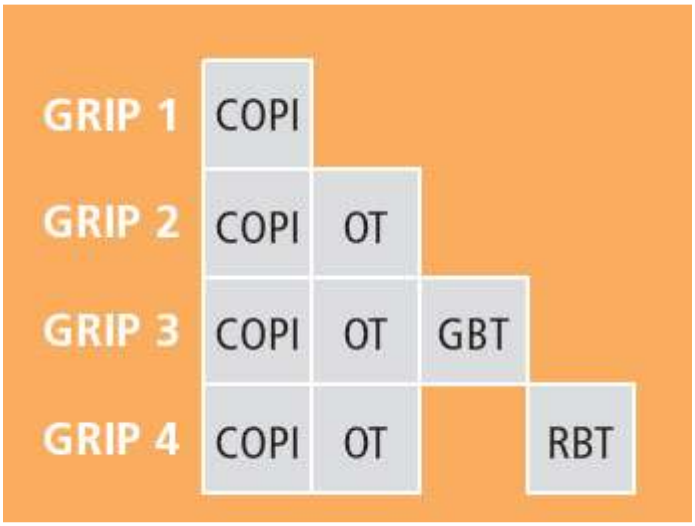
Tabel 2 Verantwoordelijken

5.3 De nieuwe operationele hoofdstructuur

De nieuwe operationele hoofdstructuur van Bevolkingszorg is gebaseerd op het Regionaal Crisisplan. Een belangrijke dwarsverbinding tussen de vier taakorganisaties wordt gevormd door twee nieuwe processen: informatiemanagement en ondersteuningsmanagement.

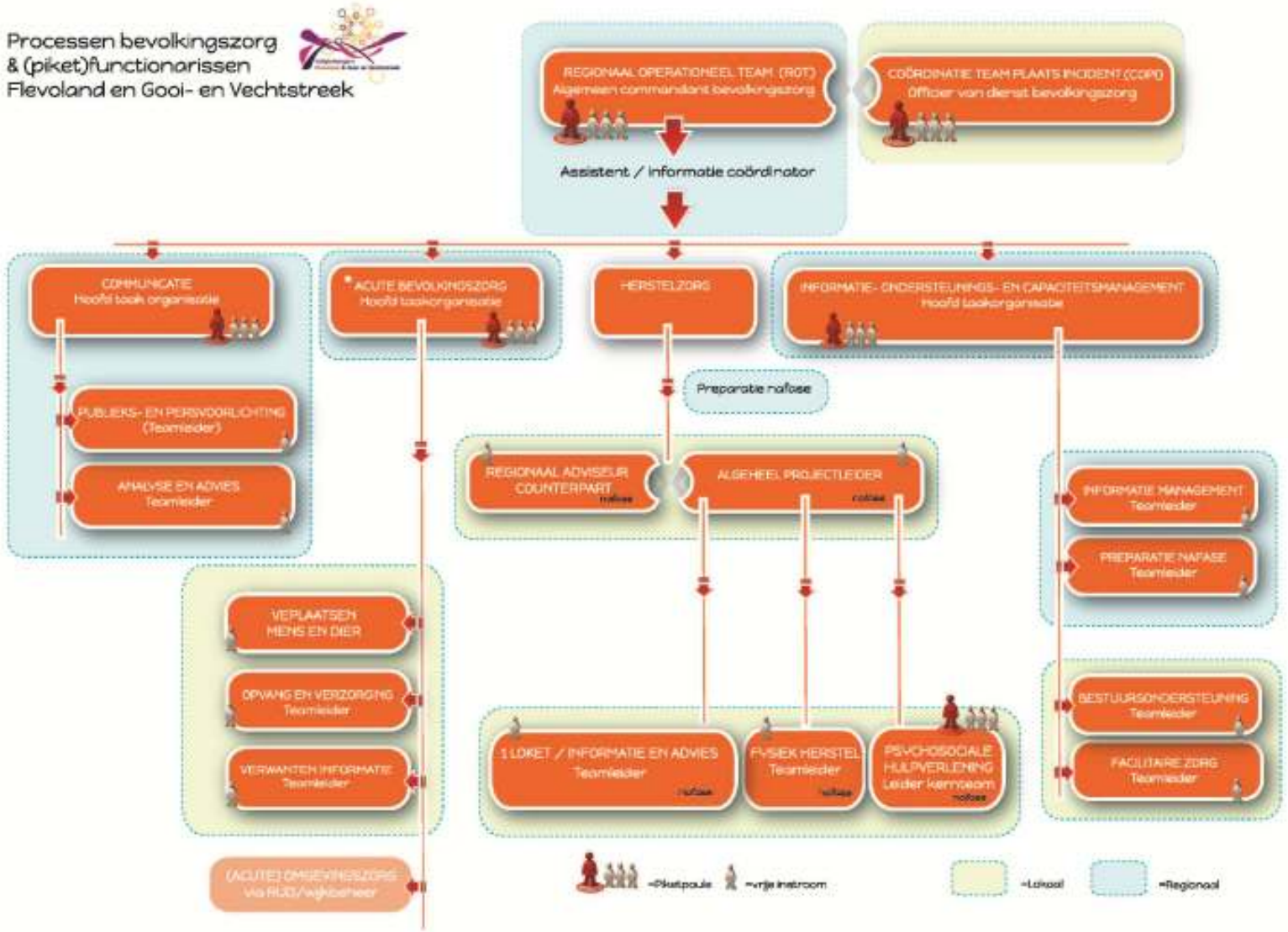
Dankzij een nieuwe werkwijze en een nieuw systeem om informatie te delen kan bij incidenten beter met elkaar worden samengewerkt. Inmiddels is er in beide regio's ervaring opgedaan met informatiemanagement en het Landelijk Crisismanagement Systeem (LCMS). [8]
In het Regionaal Operationeel Team (ROT) nemen de vier leidinggevenden (algemeen commandanten genoemd) plaats die verantwoordelijk zijn voor de brandweerzorg, geneeskundige zorg, politiezorg en de processen bevolkingszorg. Elke algemeen commandant heeft een eigen stafsectie. Het lokale gemeentelijke rampenmanagement team (GMT) bestaat straks dus niet meer. (een aantal gemeenten heeft dit overigens ook al eerder afgeschaft)
Zoals voorheen wordt er vanaf een grip 1 een Officier van Dienst Bevolkingszorg ingezet in het COPI[9]
Vanaf een grip 2 of hoger is er sprake van een ROT[10] waarbij er een stafsectie Bevolkingszorg wordt gevormd. De stafsectie bevolkingszorg bestaat uit de algemeen commandant bevolkingszorg (ACBZ) en taakhoofden (Hoofd Taakorganisatie HTO) In het schema van de hoofdstructuur kun je zien dat onze structuur een taakhoofd Communicatie, Acute Bevolkingszorg en Informatie en Ondersteuning heeft. De stafsectie kan naar behoefte worden uitgebreid met vertegenwoordigers uit de gemeenten. Ook kan er een extra taakhoofd worden opgeroepen als er een evacuatie moet worden voorbereid van mensen en dieren. De stafsectie bevolkingszorg neemt zitting in de naastliggende ruimten van het Regionaal Crisis Centrum en kan een of meerdere actiecentra in het leven roepen. De Algemeen Commandant Bevolkingszorg en de stafsectie beschikken over een Ondersteuner/ Informatiecoördinator. In de volgende paragraven worden de 4 taakorganisaties beschreven:

Communicatie
Acute Bevolkingszorg
Herstelzorg
Informatie en Ondersteuning



Figuur 2 Het GRIP-niveau en de rampenstaven

[8] Het Landelijk Crisismanagementsysteem zorgt ervoor dat alle rampenstaven en actiecentra middels een internetapplicatie rechtstreeks met elkaar in contact staan en voortdurend actuele informatie kunnen uitwisselen.
[9] COPI coördinatieteam Plaats Incident
[10] ROT Regionaal Operationeel Team

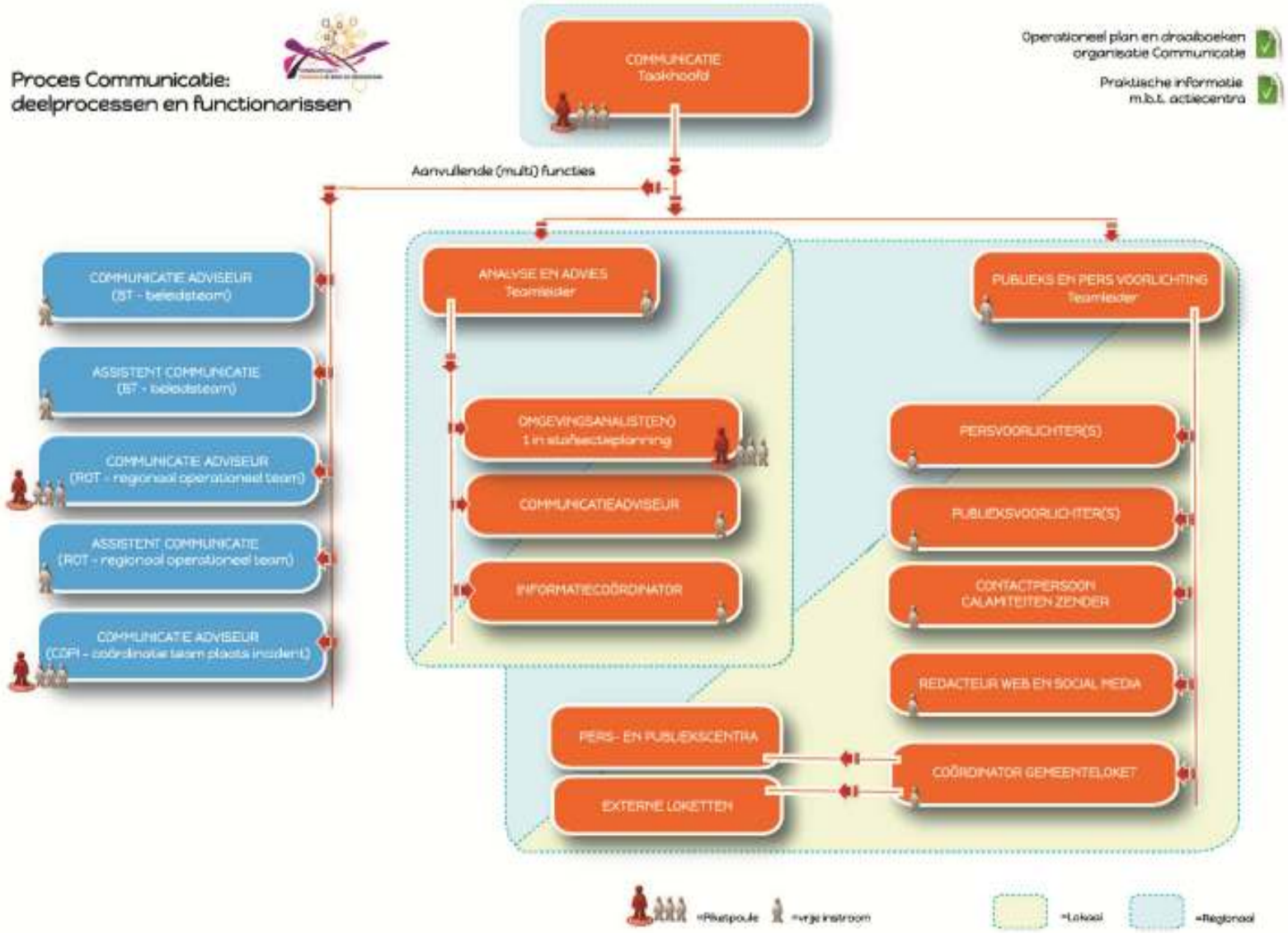

Processen bevolkingszorg
& (piket)functionarissen
Flevoland en Gooi- en Vechtstreek
REGIONAAL OPERATIONEEL TEAM (ROT)
Algemeen commandant bevolkingszorg
COÖRDINATIE TEAM PLAATS INCIDENT (COPI)
Officier van dienst bevolkingszorg
Assistent / informatie coördinator
COMMUNICATIE
Hoofd taak organisatie
ACUTE BEVOLKINGSZORG
Hoofd taakorganisatie
HERSTELZORG
INFORMATIE- ONDERSTEUNINGS- EN CAPACITEITSMANAGEMENT
Hoofd taakorganisatie
Preparatie nafase
PUBLIEKS- EN PERSVOORLICHTING
(Teamleider)
ANALYSE EN ADVIES
Teamleider
REGIONAAL ADVISEUR
COUNTERPART
nafase
ALGEHEEL PROJECTLEIDER
nafase
INFORMATIE MANAGEMENT
Teamleider
PREPARATIE NAFASE
Teamleider
VERPLAATSEN
MENS EN DIER
OPVANG EN VERZORGING
Teamleider
VERWANTEN INFORMATIE
Teamleider
1 LOKET / INFORMATIE EN ADVIES
Teamleider
nafase
FYSIEK HERSTEL
Teamleider
nafase
PSYCHOSOCIALE
HULPVERLENING
Leider kernteam
nafase
BESTUURSONDERSTEUNING
Teamleider
FACILITAIRE ZORG
Teamleider
(ACUTE) OMGEVINGSZORG
Via RUD/wijkbeheer
=Piketpoule
=vrije instroom
=Lokaal
=Regionaal

5.4 De Taakorganisatie Communicatie

Procesbeschrijving crisiscommunicatie
Crisiscommunicatie is een van de processen van Bevolkingszorg waarbij multidisciplinaire samenwerking essentieel is. De taakorganisatie communicatie bestaat uit verschillende teams en communicatieadviseurs met een (piket)functie in de multidisciplinaire rampenstaven.
Crisiscommunicatie voorziet voor de crisisorganisatie in de maatschappelijke informatiebehoefte. Dit doet zij vanuit drie operationele doelstellingen: informatieverstrekking, schadebeperking en betekenisgeving.
De taakorganisatie werkt hierbij volgens een vaste strategie: zij haalt 'de buitenwereld' naar binnen en brengt 'de binnenwereld' naar buiten via een cyclisch proces van analyse, advies, aanpak en effectmeting. De relatiebenadering staat hier centraal. Communicatie zorgt voor de informatie-overdracht aan burgers over datgene wat zij willen weten (en niet wat de crisisorganisatie wil vertellen). Via digitale en traditionele media worden omgevingsanalyses gemaakt en onmiddellijk informatie verstrekt aan betrokkenen en belangstellenden. Daarbij wordt geanticipeerd op de (verwachte)informatiebehoefte in de samenleving. Op basis van het actuele omgevingsbeeld wordt per situatie een gerichte communicatieaanpak bepaald, met accenten op specifieke doelen en doelgroepen, te gebruiken middelen en te leveren diensten. De taakorganisatie gebruikt alle beschikbare (nieuwe)media.

Procesverloop taakorganisatie communicatie
Crisiscommunicatie ontleent zijn inhoud aan alle processen Bevolkingszorg en de processen van de andere kolommen. De communicatieadviseurs zijn toegevoegd aan de rampenstaven en maken zo deel uit van de operationele hoofdstructuur (CoPI[11], ROT[12] en GBT[13]). Een team Analyse en advies (BackOffice/AC) levert periodiek omgevingsanalyses voor een actuele communicatieaanpak. Deze aanpak ('adviesrapport omgevingsanalyse') wordt in het LCMS geplaatst en vormt het advies- en productiekader voor adviseurs en procesmedewerkers op alle werklocaties. Het team Pers- en publieksvoorlichting (BackOffice/AC) zorgt op basis van het productiekader voor het verzamelen, verifiëren, redigeren en publiceren van informatie. Daarnaast levert zij diensten ter ondersteuning van 'het boegbeeld', zoals de organisatie, locatie, timing en begeleiding van publieks- en mediabijeenkomsten. Wanneer er opvangcentra, informatiecentra en perscentra worden ingericht in de bron- en effectgemeenten dan levert de BackOffice/AC pers- en publieksvoorlichters op locatie. Er wordt (voor zover van toepassing) permanent informatie verzameld- en gepubliceerd (zoals FAQ's en Q&A's) via en met (externe) Front Office, zoals het gemeenteloket (balie, telefoon en internet) in de bron- en effectgemeente(n), websites, informatie- en opvangcentra, pers- en publiekscentra en het publieksinformatienummer. De teamleider Pers- en publieksvoorlichting voert de regie over deze informatie-uitwisseling.

[11] Het Commando Plaats Incident, gevestigd in een mobiele werkruimte (Haakarmbak) op- of bij de incidentlocatie
[12] Regionaal Operationeel Team; werklocatie in het Regionaal Coördinatiecentrum (RCC) te Lelystad en Naarden
[13] Gemeentelijk Beleidsteam; werklocatie in het stadhuis van de brongemeente


Proces Communicatie:
deelprocessen en functionarissen
COMMUNICATIE
Taakhoofd
Operationeel plan en draaiboeken organisatie Communicatie
Praktische informatie m.b.t. actiecentra
Aanvullende (multi) functies
COMMUNICATIE ADVISEUR
(BT - beleidsteam)
ASSISTENT COMMUNICATIE
(BT - beleidsteam)
COMMUNICATIE ADVISEUR
(ROT - regionaal operationeel team)
ASSISTENT COMMUNICATIE
(ROT - regionaal operationeel team)
COMMUNICATIE ADVISEUR
(CODI - coördinatie team plaats incident)
ANALYSE EN ADVIES
Teamleider
OMGEVINGSANALIST(EN)
1 in stafsectieplanning
COMMUNICATIEADVISEUR
INFORMATIECOÖRDINATOR
PUBLIEKS EN PERS VOORLICHTING
Teamleider
PERSVOORLICHTER(S)
PUBLIEKSVOORLICHTER(S)
CONTACTPERSOON CALAMITEITEN ZENDER
REDACTEUR WEB EN SOCIAL MEDIA
PERS- EN PUBLIEKSCENTRA
EXTERNE LOKETTEN
COÖRDINATOR GEMEENTELOKET
=Pluspoule
=vrije instroom
=Lokaal
=Regionaal

Noodzaak voor communicatieve handelingsvrijheid
Tijdens crisissituaties is communicatie van levensbelang. Burgers tonen onmiddellijk hun informatiebehoefte en zijn zelf informatieverschaffer en betekenisgever via moderne media. Mensen willen weten welk risico zij lopen. Mensen moeten weten wat zij kunnen doen en laten om de schade te beperken. Mensen moeten weten welke (acute)hulp de overheid kan bieden en welke bijdrage er van henzelf wordt verwacht. Velen zijn zelfredzaam en bereid om verminderd zelfredzamen in hun omgeving te helpen. Mensen willen antwoorden of een verklaring waarom antwoorden nog niet gegeven kunnen worden. Snelheid en openheid is hierbij van groot belang. Het Hoofd Taakorganisatie Communicatie is op grond van een bestuurlijk mandaat bevoegd om zonder ruggespraak of autorisatie vooraf, direct en gedurende het gehele verloop van een crisis feitelijke informatie te verspreiden onder publiek en pers. Het Hoofd Taakorganisatie Communicatie rapporteert over de uitvoering en legt daarover achteraf verantwoording af. Delegatie van deze bevoegdheid is noodzakelijk om te kunnen voldoen aan de wettelijke en maatschappelijke prestatie-eisen die ten aanzien van crisiscommunicatie worden gesteld. Communicatieprofessionals leren deze bevoegdheid zorgvuldig te hanteren. Sleutelfunctionarissen van de taakorganisatie zijn competent om informatie met een politiek-bestuurlijke en juridische consequentie te herkennen. Zulke informatie wordt continue voorgelegd aan het ROT en/of BT voordat deze wordt gepubliceerd. ROT en BT worden met deze werkwijze zo gepositioneerd dat zij een sturende rol behouden op tactische en strategische communicatie.

Prestatie-eisen Bruinooge Crisicommunicatie (algemeen)	**Aspecten in de (lokale) uitvoering**
De overheid stimuleert vooraf en tijdens crises dat betrokkenen zichzelf en elkaar informeren	Het plan risicocommunicatie voorziet in de wijze waarop de gemeenten dit stimuleren
Zelfredzamen: Uiterlijk 30 minuten na aanvang van het incident wordt feitelijke informatie beschikbaar gesteld aan betrokkenen, zodat zij zelfredzaam kunnen handelen	Het gaat hier om de eerste duiding van het incident. Er wordt gecommuniceerd wat er feitelijk aan de hand is. Zelfredzame mensen kunnen hier zelf (naar eigen inzicht) naar handelen.
Verminderd zelfredzamen: Iedere 30 minuten wordt via de social media en op geëigende momenten via andere middelen, mede op basis van behoeften van betrokkenen, feitelijke informatie beschikbaar gesteld. Indien nodig worden concrete handelingsperspectieven geboden	Voor verminderd zelfredzame mensen worden concrete handelingsperspectieven geboden. Aangegeven wordt wat men moet doen of moet laten om zo min mogelijk schade/hinder te ondervinden van het incident.
Het boegbeeld (het gezicht van de overheid) geeft (afhankelijk van de situatie) binnen een uur na aanvang van het incident duiding aan de crisis	Het verzorgen van actieve informatievoorziening om: -de geschoktheid van de samenleving te adresseren - burgers op te roepen om te handelen voor het algemene brede belang (gericht op hulp aan verminderd zelfredzame mensen)
Iedere twee uur daarna duidt het boegbeeld, afhankelijk van de situatie, opnieuw de crisis	
Communicatie prestatie-eisen m.b.t. acute bevolkingszorg/verwanteninformatie	Zie tabel blz. 27
Communicatie prestatie-eisen m.b.t. herstelzorg	Zie tabel blz. 33

Tabel 3 Prestatie-eisen Bruinooge Crisiscommunicatie

5.5 De taakorganisatie Acute Bevolkingszorg

Het proces Acute Bevolkingszorg bevat de deelprocessen:
Verplaatsen mens en dier;
Opvang en verzorging;
Voorzien in primaire levensbehoeften ;
Verwanteninformatie.

Vanuit het proces Acute Bevolkingszorg wordt alle spoedeisende zorg ter plaatse geleverd. Dit proces richt zich dus op de acute fase zoals beschreven in het RCP en gaat (zo nodig) over in de herstelfase (projectmatige sturing). Zowel in het brongebied als in het effectgebied, kunnen burgers acute zorg nodig hebben. Vaak moet er snel gehandeld worden om (gezondheids)schade te voorkomen.

Situaties m.b.t. acute bevolkingszorg
Bij acute bevolkingszorg wordt er vaak als eerste gedacht aan het opvangen van mensen maar het bevat veel meer. Zo kan er bijvoorbeeld sprake zijn van een besmetting van het leidingwater, waardoor een wijk voorzien moet worden van nooddrinkwater. Acute bevolkingszorg kan zich ook richten op het publiek van een festival dat door plotseling opkomend noodweer in de problemen is geraakt. Een ander voorbeeld is de zorgbehoefte die kan ontstaan ten gevolge van een langdurige stremming op een snelweg waarbij risico's optreden als mensen urenlang in de hitte of juist in de vrieskou in de file staan.

Omgevingszorg
Tijdens de acute fase kunnen bepaalde aspecten van omgevingszorg een rol spelen. Omgevingszorg (milieuzorg, gebouwbeheer en ruimtelijk beheer) wordt niet beschouwd als een afzonderlijk bevolkingszorgproces waarvoor de gemeenten zich specifiek moeten voorbereiden. Het wordt beschouwd als een reguliere taak van de gemeente(n) waarvoor gemeenten al voorzieningen hebben getroffen (via het RUD en via piketregeling voor wijkbeheer). Wanneer het saneringen of ontsmettingen betreft, worden er specialistische bedrijven ingeschakeld.
Het leveren van informatie over bijvoorbeeld verleende vergunningen en aanwezige controlerapporten is primair bedoeld voor het bestuur. Doorgaans krijgt omgevingszorg pas een hoofdrol in de nafase van een incident gericht op fysiek herstel maar het kan ook voorkomen dat er tijdens de acute fase al een beroep gedaan moet worden op omgevingszorg. Indien er bijvoorbeeld olie heeft gelekt op het wegdek en dit de hulpverlening in het brongebied belemmert, moet er direct actie worden ondernomen. Ook kan informatie over opgeslagen stoffen in belendende percelen bij een brand van groot belang zijn. De Officier van Dienst Bevolkingszorg van de brongemeente zorgt in zo'n geval voor de coördinatie. Betreft het een probleem in het effectgebied, dan zal de Algemeen Commandant Bevolkingszorg in het ROT deze acties uitzetten via het taakhoofd Acute bevolkingszorg of een teamleider op lokaal niveau. Omgevingszorg blijft onderdeel uitmaken van de gemeentelijke taken binnen de rampenbestrijding maar zal niet deel uitmaken van de regionale organisatie Bevolkingszorg.

Hieronder volgt een uitsplitsing van de deelprocessen binnen Acute Bevolkingszorg.

Opvangen en verzorgen
Oefeningen richtten zich doorgaans op het opvangen van ontheemden in een opvanglocatie. De ervaring leert inmiddels dat zelfredzame mensen zelf op zoek gaan naar een oplossing. Men lijkt steeds minder geneigd te zijn om gebruik te maken van de opvangvoorzieningen (zoals een sporthal) die de gemeenten treffen. De commissie Bruinooge heeft hier onderzoek naar gedaan en aangetoond dat men de voorkeur heeft aan een tijdelijk logeeradres bij familie en vrienden. Een ander aspect is dat een daarvoor aangewezen noodopvanglocatie door allerlei redenen, niet altijd

gebruikt kan worden en dat het treffen van een tijdelijke opvanglocatie daardoor in de praktijk ook maatwerk betekent. Naar aanleiding van deze conclusies heeft de commissie Bruinooge ook een nieuwe prestatie-eis voor noodopvang aanbevolen. Voor het gemiddeld aantal op te vangen burgers gaat men voortaan uit van 10% van het aantal (tijdelijk) ontheemden met een maximum van 200 personen.

Verplaatsen van mens en dier
Het verplaatsen van mens en dier richt zich op alle situaties waarbij mensen en dieren van een onveilige naar aan veilige plek moeten worden verplaatst. Er vindt dan eerst ontruiming plaats van een gebouw waarbij de brandweer en de politie het voortouw nemen. De gemeente zorgt ervoor dat de mensen die op straat komen te staan en niet op eigen gelegenheid weg kunnen, worden verplaatst naar een veilige plek; doorgaans is dat in ieder geval buiten het brongebied en buiten een mogelijk effectgebied. Het gaat hierbij om alle denkbare vormen van verplaatsing. Bij evacuatie spreken we echt van een grote (verplichte) verplaatsing waarbij er een noodverordening van kracht is en een gebied voor (langere) tijd niet toegankelijk is door overstromingsgevaar, explosiegevaar, giftige stoffen etc. Bij grote evacuaties wordt defensie in gezet. De gemeente is niet verantwoordelijk voor de evacuatie van bedrijfsmatig gehouden dieren. Bij een evacuatie speelt de gemeente wel een belangrijke rol in de communicatie richting bijv. veehouders over de noodverordening en de verplichtingen die daar uit voortvloeien m.b.t. het verplaatsen en elders onderbrengen van vee.

Voorzien in primaire levensbehoeften
Het deelproces voorzien in primaire levensbehoeften bevat alle zaken die mensen nodig hebben voor hun levensonderhoud en de gemeente voorziet hierin als ze ten gevolge van een rampsituatie hierin niet zelf of door familieleden, kunnen voorzien. Tijdens de acute fase worden de meest noodzakelijke dingen geregeld; wat kan variëren van onderdak, kleding, identiteitspapieren, geld, voedsel tot medicijnen en hondenbrokjes. Onder primaire levensbehoeften vallen ook voorzieningen als (nood)stroom en drinkwater door middel van nooddrinkwaterpunten. In de herstelfase gaat dit proces over in het vormen van structurele voorzieningen gericht op het weer zelfstandig zijn van de betrokkenen.

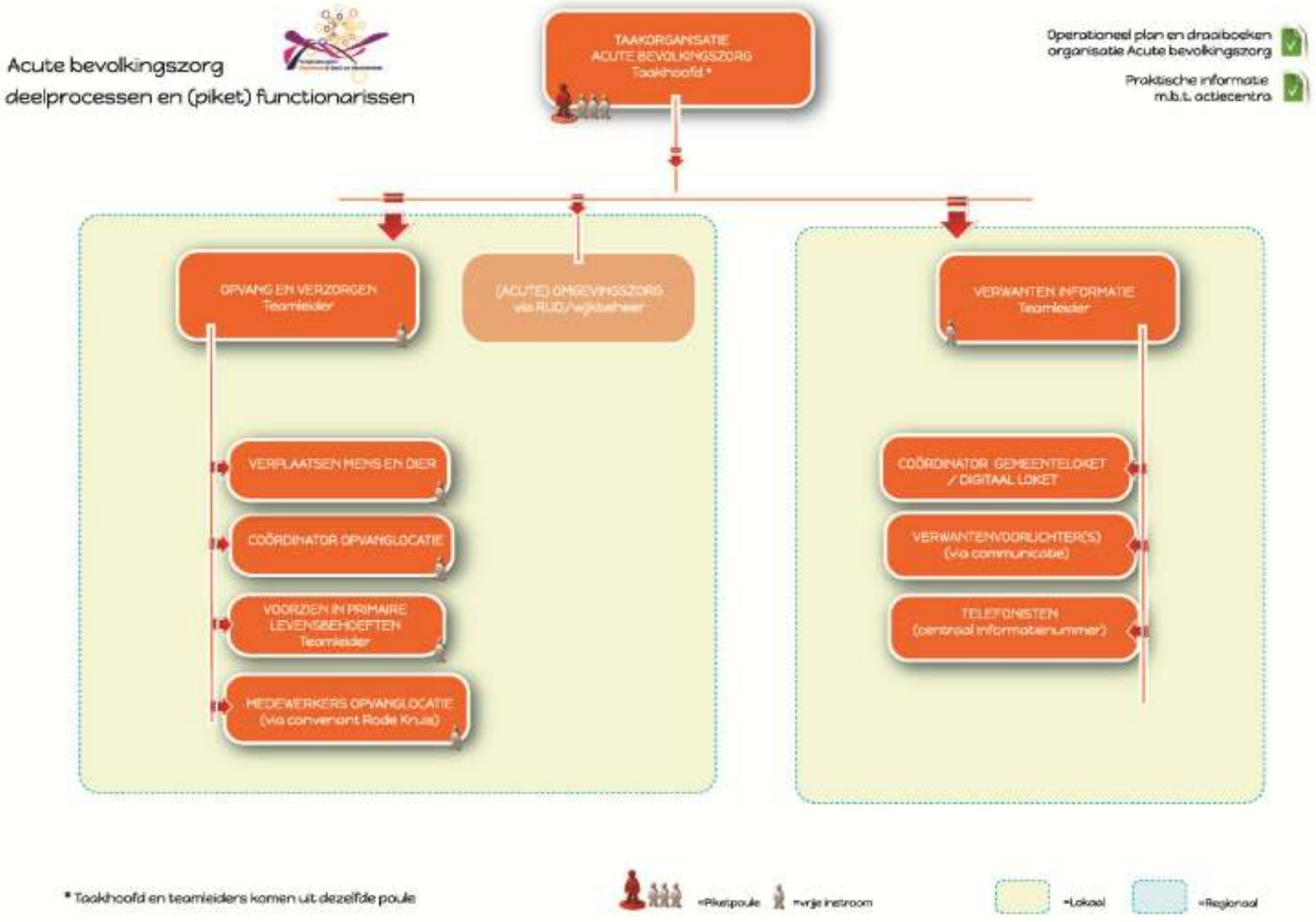
Verwanteninformatie
Het proces verwanteninformatie zorgt dat alle verwanten van bij de ramp betrokken personen informatie kunnen krijgen over de (gezondheids)toestand waarin deze personen verkeren en/of de plaats waar zij zich bevinden. In tegenstelling tot het proces opvang, heeft het proces verwanteninformatie een prominentere rol gekregen. Dit proces is bovendien “verplaatst” van communicatie naar acute bevolkingszorg. Achterliggende gedachte hierbij is dat verwanten de zorg over hun familieleden kunnen overnemen maar in voorkomende gevallen ook zelf tot de doelgroep kunnen (gaan) behoren die zorg nodig heeft, bijvoorbeeld zolang er onbekendheid is over de toestand van hun naaste(n). Dankzij social media kunnen ongedeerde betrokkenen bij een ramp vrij snel laten weten dat ze het goed maken en aangeven waar ze verblijven. Het Rode Kruis heeft hiervoor ook een speciale website in het leven geroepen. De registratie van betrokkenen (voorheen CRIB) zal zich daarom voortaan hoofdzakelijk richten op mensen die zijn getroffen en (op welke manier dan ook) die geholpen zijn door de hulpdiensten en/of ziekenhuizen. Om de registraties van de hulpdiensten en de ziekenhuizen te verbeteren komt er 1 gezamenlijk systeem voor slachtofferregistratie. Dit is het landelijke Slachtoffer Informatie Systeem (SIS) dat naar verwachting in 2014 in werking zal treden. Door de komst van SIS zullen de feitelijke werkzaamheden m.b.t. registratie en verwanteninformatie door de gemeente grotendeels komen te vervallen. SIS zal zowel zorg dragen voor een digitaal frontoffice als een backoffice. De gemeente blijft wel een belangrijke rol houden in het persoonlijk begeleiden van gezinnen die in onzekerheid verkeren over een familielid of een naaste. Het spreekt voor zich dat familieleden niet naar een digitaal loket worden verwezen wanneer er sprake is van “slecht nieuws”. De informatie van het SIS is ook van belang in de herstelfase. De gemeenten dienen te weten welke inwoners mogelijk psychosociale hulpverlening

nodig hebben. De gemeente kan op die manier zorgen voor een accountmanager die alle zorg rondom een betrokkene of de nabestaanden coördineert. Tijdens de acute fase worden de al beschikbare gegevens verstrekt aan de Algemeen Commandant Bevolkingszorg. In de nafase worden deze (vertrouwelijke) gegevens verstrekt aan de burgemeester van de betreffende gemeente (zie proces herstelzorg)

Organisatie
Het proces acute bevolkingszorg kan op verschillende manieren worden gestart, afhankelijk van het GRIP-niveau. Bij een GRIP 1 situatie kan een OvD-Bz een regionale (piket) teamleider (laten) alarmeren en zullen de werkzaamheden ten aanzien van het brongebied doorgaans lokaal aangestuurd en uitgevoerd kunnen worden. Indien een lokale organisatie over te weinig capaciteit beschikt door omvang of duur van het incident, kan een beroep gedaan op de buurgemeenten. Zodra er sprake is van een effectgebied en de zorg voor de bevolking toeneemt (GRIP 2 of hoger) gaat het ROT over het effectgebied. Het COPI blijft de leiding houden over het brongebied.

Opvanglocatie
In algemene zin dient de gemeente uiterlijk 3 uur na aanvang van het incident, onderdak, voedsel, water en sanitaire voorzieningen te kunnen leveren, alsook toegang tot informatie, EHBO en (zo nodig) een slaapplaats. De gemeente gaat daarbij uit van opvang en verzorging van gemiddeld 10% van de betrokkenen bij een ramp met een maximum capaciteit van 200 personen. Voor elke opvanglocatie geldt dat er voldoende middelen moeten zijn (of ter plaatse naar behoefte kunnen worden aangevuld) om te kunnen bellen en e-mailen en informatie te raadplegen op internet. Opvanglocaties bevinden zich op verschillende plaatsen in de (bron)gemeenten. Bij de nieuwe prestatie-eis van maximaal 200 op te vangen personen en een regionale opmaat, ligt het voor de hand om ook het aantal voorbereide of voor te bereiden opvanglocaties eens kritisch te bekijken. Een kleiner aantal opvanglocaties op goede geografische posities binnen de regio past niet alleen beter in de nieuwe opzet van opvang & verzorging, maar betekent ook minder kosten.
Wanneer er sprake is van een opvanglocatie zal er op het gemeentehuis een actiecentrum moeten komen van waaruit zaken worden geregeld voor de opvang. Naar verwachting zal er door de komst van de nieuwe landelijke voorziening Slachtoffer Informatie Systeem (SIS) geen fysiek loket meer nodig zijn voor verwanteninformatie. Wel zal de directie familie van vermisten een contactpersoon aangewezen krijgen, met name wanneer informatie lang uit blijft. (het is dan logisch dat de gemeente deze families niet verwijst naar een digitaal loket maar persoonlijk op de hoogte brengt en hulp/zorg aanbiedt) Wanneer er sprake is van veel impact en persoonlijke schade en de informatiebehoefte bij de bevolking groot is, wordt er een 1-loketvoorziening voor alle hulpvragen ingericht; het zogenaamde Informatie-en AdviesCentrum (IAC).

Foto: Opvang en Verzorging


Acute bevolkingszorg
deelprocessen en (piket) functionarissen
TAAKORGANISATIE
ACUTE BEVOLKINGSZORG
Taakhoofd *
Operationeel plan en draaiboeken
organisatie Acute bevolkingszorg
Praktische informatie
m.b.t. actiecentra
OPVANG EN VERZORGEN
Teamleider
(ACUTE) OMGEVINGSZORG
via RUD/wijkbeheer
VERWANTEN INFORMATIE
Teamleider
VERPLAATSEN MENS EN DIER
COÖRDINATOR OPVANGLOCATIE
VOORZIEN IN PRIMAIRE
LEVENSBEHOEFTEN
Teamleider
MEDEWERKERS OPVANGLOCATIE
(via convenant Rode Kruis)
COÖRDINATOR GEMEENTELOKET
/ DIGITAAL LOKET
VERWANTENVOORLICHTER(S)
(via communicatie)
TELEFONISTEN
(centraal informatienummer)
* Taakhoofd en teamleiders komen uit dezelfde poule
=Piketpoule
=vrije instroom
=Lokaal
=Regionaal

Prestatie-eisen Bruinooge Opvang en Verzorging	**Aspecten in de (lokale) uitvoering**
Zelfredzamen prestatie-eis (1): Zelfredzame betrokkenen worden gestimuleerd of waar nodig gefaciliteerd bij het zelfstandig voorzien in hun opvang en verzorging.	D.m.v. actieve communicatie stimuleren dat mensen zelfstandig de plaats van het incident verlaten en zelf tijdelijk opvang te zoeken bij familie of vrienden. Zo nodig te faciliteren door middel van: Het creëren van een plaats in de buurt waar mensen opgehaald kunnen worden door familie; Het beschikbaar stellen van overzicht van busdiensten etc; Het beschikbaar stellen van communicatiemiddelen zodat men zelf contact kan opnemen.
Zelfredzamen prestatie-eis (2): Daar waar mogelijk wordt aangesloten bij de maatregelen die door redzame omstanders zijn geïnitieerd .	Als een bedrijf in de buurt bijvoorbeeld al spontaan mensen opvangt kan de gemeente besluiten om hierbij aan te sluiten.
Verminderd zelfredzamen prestatie-eis (3): Passende opvang en verzorging wordt uiterlijk 3 uur na aanvang van het incident geleverd. Dat wil zeggen dat ten minste onderdak, drinken en voedsel, sanitaire voorzieningen en toegang tot informatie en indien aan de orde een slaapplaats of EHBO is georganiseerd.	Hulpverleners brengen deze groep eerst spontaan ergens onder op een veilige plek. Daarna wordt er zo nodig binnen 3 uur een opvanglocatie/ passende opvang en verzorging georganiseerd voor deze doelgroep. Dit vereist wel snelle besluitvorming (mandaat Algemeen Commandant Bevolkingszorg?)
Verminderd zelfredzamen prestatie-eis (4): Er wordt opvang en verzorging geregeld of georganiseerd die past bij de capaciteit van maximaal 10% van de betrokkenen met een absoluut maximum van 200 personen.	Uitgangspunt is sobere opvang voor maximaal 48 uur. Zo veel mogelijk stimuleren dat men naar elders vertrekt. De opvang is gericht op het “even op adem komen” Niet direct professionele hulp inschakelen voor psychosociale zorg. Stimuleren van zelfhulp en vooral inspelen op informatiebehoefte. Voldoende informatiemiddelen op de opvanglocatie ter beschikking hebben.
Verminderd zelfredzamen prestatie-eis (5): Er wordt, indien aan de orde, uiterlijk binnen 48 uur tijdelijke huisvesting geregeld.	Het gaat hierbij om de mensen waarvan duidelijk is dat ze niet terug kunnen keren naar hun woning en ook niet ondergebracht kunnen worden bij familie/vrienden.
Verminderd zelfredzamen prestatie-eis (6): Daar waar nodig en mogelijk worden redzame burgers in staat gesteld om een bijdrage te leveren bij de opvang en verzorging	Hulpinitiatieven van burgers worden ingepast en in goede banen geleid vanuit de coördinatie van de acute bevolkingszorg.

Prestatie-eisen Verwanteninformatie	**Aspecten in de (lokale) uitvoering**
Prestatie-eis Informeren van verwanten (1): Zelfredzame betrokkenen worden gestimuleerd om actief contact te zoeken met (de contactpersoon van) de verwanten.	Via communicatie, social media, website.
Prestatie-eis Informeren van verwanten (2): Zelfredzame betrokkenen worden waar nodig gefaciliteerd bij het in contact komen met verwanten.	Website, telefoonnummer etc. voor verwanteninformatie. En informatie via gemeentelijk loket met daarin een voorlichter verwanteninformatie.
Prestatie-eis Informeren van verwanten (3): Verwanten worden gestimuleerd en waar nodig gefaciliteerd bij het vinden van een betrokken familielid/kennis.	Gegevens over personen die “ok” zijn, publiceren op website. (website NRK: “ik ben ok” of website van de gemeente)
Verminderd zelfredzamen *Prestatie-eis Informeren van verwanten (4):* Uiterlijk 8 uur na aanvang van de (acute) crisis zijn minimaal 500 verwanten die zich bij de frontoffice hebben gemeld, Geïnformeerd over (het verloop van) het proces.	Verwanten-voorlichter zorgt voor teksten/informatie Procesbeschrijving via draaiboek verwantenvoorlichting.
Prestatie-eis Informeren van verwanten (5): Verwanten die na 8 uur na aanvang van de (acute) crisis nog in onzekerheid zijn over het lot van de betrokkene die zij zoeken, worden elke 4 uur actief over de status van het proces geïnformeerd.	Verwantenvoorlichter/contactpersoon aan families toewijzen die ze actief informeert
Prestatie-eis Informeren van verwanten (6): Verwanten die na 24 uur na aanvang van de (acute) crisis nog in onwetendheid zijn, krijgen een individuele contactpersoon toegewezen die hen regelmatig en naar behoefte informeert over en, indien aan de orde, betrekt bij het identificatieproces.	Maatwerk. (logisch: in samenwerking met GGD op te pakken) dit gaat niet alleen om het hebben van 1 aanspreekpunt maar ook om regierol van de gemeente ten aanzien van zorg. Het contact kan ook een belangrijke signaalfunctie hebben.

Prestatie-eis Informeren van verwanten (7): Het boegbeeld legt als onderdeel van de duiding uit hoe het proces 'informeren van verwanten' is georganiseerd en welke problematiek dit met zich meebrengt (waaronder zorgvuldigheid versus snelheid).	Burgemeester/persconferentie, voorbereiding via communicatieadviseur ROT/BT.

Tabel 4 Prestatie-eisen en uitvoering

5.6 De taakorganisatie Herstelzorg (nafase)

Herstelzorg, algemene beschrijving van het proces
Herstelzorg is het proces dat alle werkzaamheden bevat om de ontwrichte samenleving terug te brengen naar de "normale" situatie. Het proces herstelzorg (tot voor kort bekend onder de noemer "nazorg") is een veelomvattend proces en kenmerkt zich door (lokaal) maatwerk en uitvoering in een projectstructuur. De voorbereiding van de herstelzorg begint al tijdens de acute fase maar de coördinatie en de uitvoering van de feitelijke werkzaamheden van herstelzorg blijven onder verantwoordelijkheid van de brongemeente. Uit rampenevaluaties blijkt dat er in de herstelfase sneller hulp op gang komt door het bestaan van korte lijnen tussen gemeente, organisaties en bedrijfsleven. Initiatieven uit de eigen gemeente, passend bij de cultuur van die gemeente, dragen niet alleen bij aan de zelfredzaamheid maar ook aan de gemeenschappelijke verwerking. Zelfredzaamheid is dus ook in dit proces een belangrijk uitgangspunt.
Een lange herstelfase heeft ook veel impact op de gemeentelijke organisatie, niet in de laatste plaats omdat de reguliere werkzaamheden ook zo goed mogelijk doorgang moeten vinden. Gemeenten die te maken hebben gehad met een ramp, weten hoe lang het kan duren voordat een herstelfase volledig kan worden afgesloten. Niet voor niks wordt er gezegd "dat het pas echt begint voor de gemeente als de brandweer de slangen heeft opgerold". Het proces herstelzorg bevat alle werkzaamheden die de ontwrichte maatschappij terug moet brengen naar de "normale" situatie. Herstelzorg richt zich dus zowel op fysieke als sociale aspecten van herstel. Het fysieke herstel richt zich op de openbare ruimte, op gebouwen en milieuzorg, samengevat als "omgevingszorg". Het sociale onderdeel van herstelzorg richt zich op het geestelijk welzijn van alle betrokkenen. Juridische en praktische informatie wordt centraal aangeboden via één loket. (daarbij moet zowel gedacht worden aan een fysiek loket als een digitaal loket) De psychosociale hulpverlening aan alle slachtoffers en hun naasten, vormt een belangrijk onderdeel van herstelzorg. De GGD heeft hierin de coördinerende rol en voorziet in een regionale piketpoule van experts.

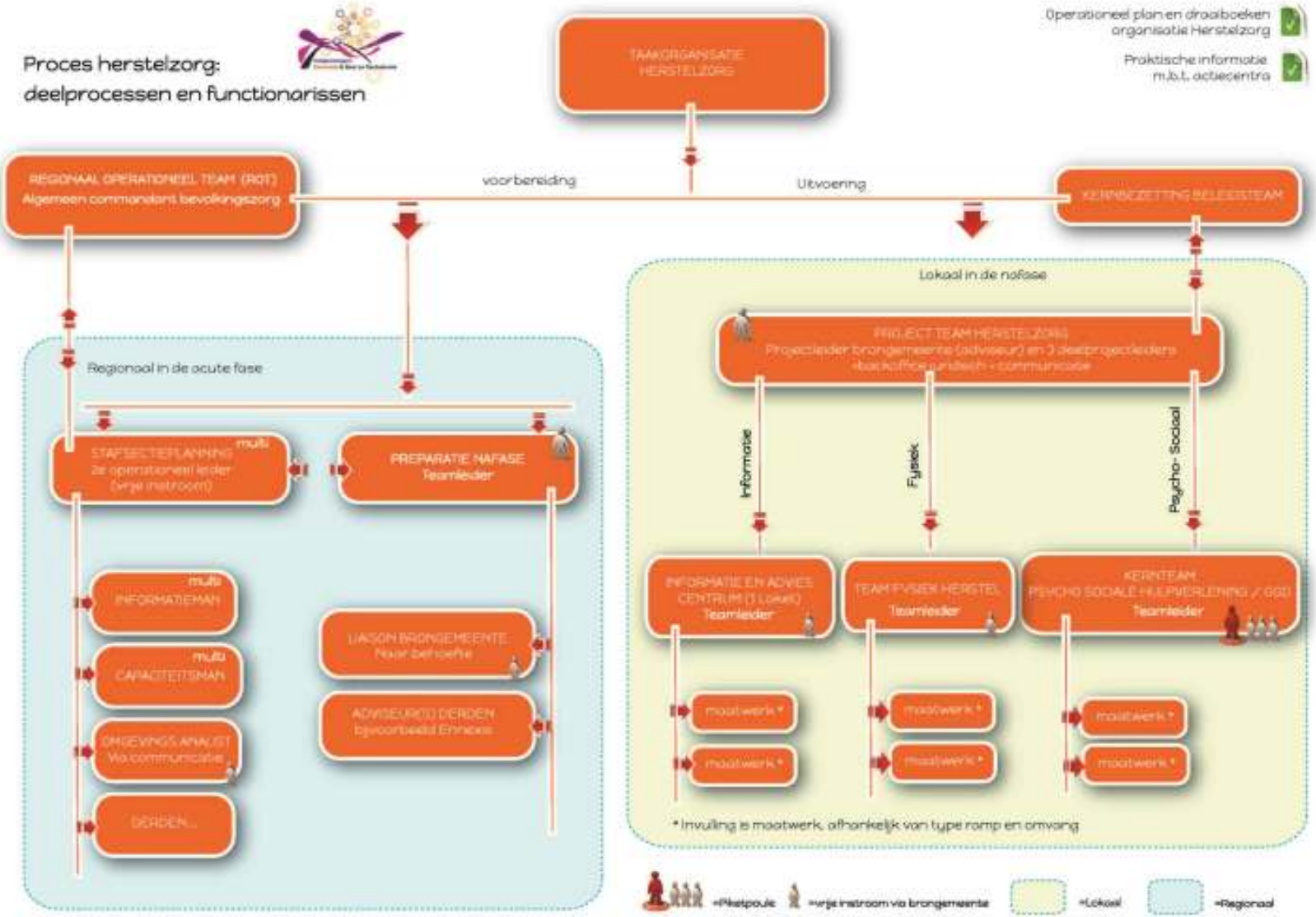
Herstelzorg tijdens de acute fase: voorbereiding
Het proces herstelzorg krijgt zijn piek na de acute fase maar de voorbereiding van de herstelzorg vangt al aan op het moment dat de rampenstaven bezig zijn met de coördinatie van de acute hulpverlening. Deze voorbereiding is belangrijk om een snelle start te kunnen maken met de herstelzorg en daarbij een goede prioritering en planning te maken voor de in te zetten capaciteit. In de operationele structuur is daarom voorzien in een "team preparatie nafase" De teamleider is een leidinggevende uit de brongemeente die bij voorkeur ook in de herstelfase de rol van projectleider op zich kan nemen. Het team preparatie nafase stelt binnen 24 uur een plan van aanpak voor de

nafase op en maakt hierbij o.a. gebruik van de informatie van de omgevingsanalist (onderdeel proces crisiscommunicatie). Wanneer er mensen worden opgevangen (via het proces acute bevolkingszorg) dan betreft het hoofdzakelijk de verminderd zelfredzamen. Deze groep krijgt zo nodig psychosociale hulpverlening op de opvanglocatie (op aanwijzing van de AC-GHOR in het ROT). Deze zorg wordt na de acute fase “overgedragen” aan de GGD en de gemeente.

Indien het nodig is om al tijdens de acute fase werkzaamheden op te starten met betrekking tot milieu, de openbare ruimte of schade aan gebouwen, verloopt de coördinatie hiervan via het taakhoofd acute bevolkingszorg. De brongemeente zorgt daarbij zelf voor een lokale teamleider (bijv. coördinator wijkbeheer). Ervan uitgaande dat de gemeente normaal gesproken ook al alle spoedeisende taken van wijkbeheer via een hard piket heeft geregeld, kan het taakhoofd een beroep doen op deze reguliere voorziening. Dit dus alleen wanneer er al tijdens de acute fase direct maatregelen nodig zijn. Na de acute fase vindt er overdracht plaats ten aanzien van de verrichte werkzaamheden en komen alle verdere herstel en opruimwerkzaamheden onder de coördinatie van de projectleider Herstelzorg (deelprojectleider fysiek herstel). Indien de opruimwerkzaamheden in het brongebied risico’s met zich meebrengen, kan het ROT besluiten dat er wordt afgeschaald maar dat het COPI in stand blijft om de werkzaamheden te coördineren en multidisciplinair te laten afstemmen.

Hoe het effect van een ramp zich verder ontwikkelt in de tijd is natuurlijk nooit meteen bekend. Bij een ramp van grotere omvang of een groot (te verwachten) effect, kan de operationeel leider volgens de nieuwe RCP-structuur een stafsectie planning in het leven roepen. Deze stafsectie planning heeft tot taak scenario’s te ontwikkelen voor de langere termijn en in beeld te brengen wat deze scenario’s betekenen voor de informatiebehoefte en de capaciteitsplanning. Aan de hand van deze scenario’s worden de organisatorische consequenties voor alle hulpdiensten in beeld gebracht. Om ervoor te zorgen dat de gemeentelijke aspecten in het proces herstelzorg worden meegenomen in de scenario’s, wordt er zo nodig een tweede Algemeen Commandant opgeroepen uit de regionale piketpoule.

Foto: afzetting wegens mogelijk gevaar van asbest


Proces herstelzorg:
deelprocessen en functionarissen
Operationeel plan en draaiboeken organisatie Herstelzorg
Praktische informatie m.b.t. actiecentra
TAAKORGANISATIE HERSTELZORG
REGIONAAL OPERATIONEEL TEAM (ROT)
Algemeen commandant bevolkingszorg
voorbereiding
Uitvoering
KERNBEZETTING BELEIDSTEAM
Regionaal in de acute fase
STAFSECTIEPLANNING
2e operationeel leider
(vrije instroom)
multi
PREPARATIE NAFASE
Teamleider
multi
INFORMATIEMAN
multi
CAPACITEITSMAN
OMGEVINGSANALIST
Via communicatie
DERDEN...
LIAISON BRONGEMEENTE
Naar behoefte
ADVISEUR(S) DERDEN
bijvoorbeeld Ennaco
Lokaal in de nafase
PROJECT TEAM HERSTELZORG
Projectleider brongemeente (adviseur) en 3 deelprojectleiders
+backoffice ondersteuning + communicatie
Informatie
Fysiek
Psycho- Sociaal
INFORMATIE EN ADVIES CENTRUM (1 Lokaal)
Teamleider
TEAM FYSIEK HERSTEL
Teamleider
KERNTEAM PSYCHO SOCIALE HULPVERLENING / GGD
Teamleider
maatwerk *
maatwerk *
maatwerk *
maatwerk *
maatwerk *
maatwerk *
* Invulling is maatwerk, afhankelijk van type ramp en omvang
=Piketpoule
=vrije instroom via brongemeente
=Lokaal
=Regionaal

Herstelzorg in de nafase: uitvoering
In de nafase heeft de projectleider Herstelzorg de regie op de herstelzorg en blijft er een kernbezetting van het Beleidsteam bestaan. De functie van projectleider Herstelzorg is geen piketfunctie maar wordt wel beschreven. Voor deze functie is in de eerste plaats kennis en ervaring met projectleiding een belangrijke vereiste. Lokale kennis en korte lijnen met het lokale bedrijfsleven zijn een pré wanneer er snel zaken geregeld moeten worden. Omdat van de projectleider niet kan worden verwacht dat deze alle kennis met betrekking tot de nafase paraat heeft, is er de mogelijkheid om een regionaal expert/ adviseur herstelzorg in te zetten als counterpart voor de projectleider. Deze kan hulp bieden op het moment dat hier behoefte aan is. De regionaal expert/adviseur herstelzorg fungeert op het niveau van Algemeen Commandant Bevolkingszorg. Wanneer de brongemeente gebruik wil maken van deze expert/adviseur dan wordt de gemeente waar deze persoon in dienst is, financieel gecompenseerd door de gemeente die inleent.
De projectleider herstelzorg wordt bijgestaan door deze adviseur die naar behoefte als counterpart/adviseur en/of (tijdelijk) vervanger fungeert.

Bij een herstelfase van complexe omvang en langere duur heeft de projectleider herstelzorg ten minste 3 deelprojectleiders/teamleiders in zijn projectteam te weten;
de teamleider voor de 1-loketfunctie/Informatie en Adviescentrum (IAC), de teamleider voor het team fysiek herstel/omgevingszorg en de teamleider die de psychosociale hulpverlening coördineert. Deze functie wordt uitgevoerd in het kader van het “Protocol Maatschappelijke Onrust” waarin afspraken zijn gemaakt tussen de gemeenten en de GGD. De GGD heeft een piketpoule met regionale coördinatoren Psychosociale Hulpverlening (leider kernteam genaamd). Van deze coördinatoren wordt ook gebruik gemaakt bij niet-GRIP-incidenten, bijvoorbeeld in het geval van een zedenzaak met veel impact op de maatschappij. Dan wordt er een kernteam samengesteld onder leiding van deze GGD-functionaris.
De personele invulling van de teams die t.b.v. de herstelfase worden aangesteld, is maatwerk. De exacte personele invulling is afhankelijk van de aard en de omvang van de ramp maar het zal (in de eerste 24 uur) tijdens de voorbereiding snel duidelijk worden welke expertise nodig is. De projectleider herstelzorg zal in ieder geval bijgestaan moeten worden door een juridisch adviseur en een communicatie-adviseur uit de brongemeente. Juridische expertise is nodig met het oog op schade aspecten. Ten aanzien van communicatie houdt de burgemeester ook in de herstelfase een belangrijke rol als burgervader/moeder en boegbeeld. De mogelijkheid tot collectieve rouwverwerking is belangrijk. Het organiseren van stille tochten of herdenkingsbijeenkomsten is ook een onderdeel van herstelzorg.
Overlevenden en nabestaanden van een ramp verkeren soms langere tijd in onzekerheid en krijgen met veel verschillende instanties te maken. Recente rampen in Nederland hebben aangetoond dat er behoefte is aan één vast persoonlijk aanspreekpunt voor deze doelgroep. Vanuit de gemeente (eventueel bijgestaan door buurgemeenten) worden accountmanagers aangesteld die het contact onderhouden met betrokkenen.

Prestatie-eisen Bruinooge Herstelzorg (nafase)	**Aspecten in de (lokale) uitvoering**	
Zelfredzamen Prestatie-eis (1): Berokkenen worden gestimuleerd om via de reguliere weg contact te zoeken met de benodigde hulpverlenende instantie(s) voor de herstelzorg.	Preparatie herstelfase: voorbereiden en capaciteitsplanning (binnen 24 uur plan van aanpak). Analyse en advies: omgevingsanalyse: doel beeldvorming van schade en hulpbehoefte . Pers-en publieksvoorlichting: Uiterlijk 30 minuten wordt feitelijke informatie beschikbaar gesteld aan betrokkenen, zodat zij zelfredzaam kunnen handelen. Het boegbeeld geeft binnen een uur* duiding aan de crisis door afhankelijk van de situatie burgers op te roepen tot (zelf) redzaamheid Acute bevolkingszorg : alleen richten op opvang en verzorging van verminderd zelfredzamen (max. 10% van de betrokkenen bij een ramp), PSH op de opvanglocatie via AC-ghor Verwanteninformatie opstarten (zie eisen verwanteninformatie blz….) Na de acute fase: informatie overdracht door ACBZ aan projectleider herstelzorg. Overdracht PSH (opvanglocatie) aan teamleider PSH herstelfase (via piket GGD) verstrekking slachtoffergegevens via SIS t.b.v. PSH	Projectteam herstelzorg: Informatie en praktische hulp (1 loket/IAC) fysieke herstelzorg psychosociale hulpverlening. Het projectteam heeft de algehele coördinatie (Juridische ondersteuning en communicatie als zijn onderdelen binnen de projectstructuur). Verwanten die na 24 uur nog in onwetendheid zijn, krijgen een individuele contactpersoon toegewezen die hen informeert over het identificatieproces. Het boegbeeld legt als onderdeel van de duiding uit hoe het proces is georganiseerd en welke problematiek dit met zich meebrengt.
Zelfredzamen Prestatie-eis (2): Betrokkenen die zich (toch) bij de overheid melden voor (een vorm van) herstelzorg worden gefaciliteerd bij het in contact komen met de		1 loket/Informatie en adviescentrum (IAC) (fysiek en digitaal) loket verwanteninformatie (frontoffice dat al vanuit acute bevolkingszorg gestart, wordt onderdeel van IAC)

desbetreffende hulpverlenende instantie(s).		
Verminderd zelfredzamen Prestatie-eis Herstelzorg (3): Betrokkenen kunnen zich, indien daar behoefte aan is, registreren zodat zij op de hoogte worden gehouden van de afhandeling van de crisis. Zij worden daarbij gefaciliteerd door de overheid (zelfregistratie).		Zelfregistratie d.m.v. internetapplicatie (dit instrument moet nog centraal worden ontwikkeld)
Verminderd zelfredzamen Prestatie-eis Herstelzorg (4) Binnen 24 uur is een plan van aanpak voor de herstelfase opgesteld, waarin aandacht is voor: • interne procesorganisatie • de wijze waarop slachtoffers ondersteund worden als het gaat om de schadeafhandeling, verwijzing naar psychosociale hulpverlening, et cetera • collectieve rouwverwerking • zorg aan de eigen organisatie.	Team preparatie herstelfase: voorbereiding/opstellen plan van aanpak herstelfase (scenario's via stafsectie planning)	Projectteam herstelzorg voert uit volgens plan van aanpak herstelfase (en stelt bij aan de hand van omgevingsbeeld, en behoeften)
Verminderd zelfredzamen Prestatie-eis Herstelzorg (5) Er wordt een publieksenquête gehouden om de tevredenheid onder de betrokkenen over de bevolkingszorg inzichtelijk te maken.		

Tabel 5 Prestatie-eisen en uitvoering

5.6 De Taakorganisatie Informatie en ondersteuning

De deelprocessen binnen het proces informatie en ondersteuning zijn secundaire processen. Ze dienen ter ondersteuning van de primaire processen. Hieronder volgt een korte beschrijving van de deelprocessen.

Informatie

Het proces Informatie is verantwoordelijk voor de informatievoorziening binnen de gemeentelijke crisisorganisatie, met specifieke aandachtspunten op de informatieverwerking van slachtoffers en verwanten en schades. De doelen in het proces Informatie zijn:

de informatievoorziening te borgen van de bij de crisis betrokken functionarissen uit de eigen organisatie via het beschikbare multidisciplinaire informatiesysteem of de reguliere lijn in de crisisorganisatie;
de informatievoorziening vanuit de gemeentelijke crisisorganisatie naar andere bij de crisis betrokken diensten te borgen (het delen van informatieproducten);
informatieverzoeken aan de gemeente als bronhouder uitzetten (bij primaire processen) en monitoren.
Verslaglegging heeft als doel om alle ondernomen acties en maatregelen die door de crisis-organisatie zijn genomen en uitgevoerd te borgen door middel van verslaglegging en archivering.
Andere onderdelen van het proces informatie zijn het Centraal Registratie en Informatie Bureau (CRIB) en de Centrale Registratie Aangerichte Schade (CRAS)

CRIB

CRIB komt in zijn huidige vorm te vervallen. Hier komt een landelijke voorziening voor in de plaats. Het SIS[14] zal naar alle waarschijnlijkheid begin 2014 van start gaan. Tot die tijd blijft de oude situatie van kracht.
In dit proces gaat het om het verzamelen, registreren en verifiëren van alle van belang zijnde gegevens over slachtoffers van een crisis en/of mensen en huisdieren die worden opgevangen als gevolg van een crisis. De registratie vindt plaats ten behoeve van verwanteninformatie en de nafase.

CRAS

Het proces CRAS komt in zijn huidige vorm te vervallen. De schade wordt nog wel geregistreerd maar niet meer door de gemeenten zelf. De inwoners zijn hier zelf voor verantwoordelijk en worden hierin bijgestaan door Salvage die een coördinerende en uitvoerende rol heeft. Door het registreren van de geleden schade en de coördinatie van de schademeldingen door Salvage krijgen gemeenten een zo juist en volledig mogelijk beeld van de aard en omvang van de aangerichte schade. Uiteraard blijven de gemeenten wel hun eigen schade registreren, dat wil zeggen de schade aan gemeentelijke eigendommen.

Ondersteuning

Het proces Ondersteuning is belast met het tijdig en in de juiste kwaliteit/kwantiteit ter beschikking stellen van inhoudelijke (bestuurs)ondersteuning en facilitaire en personele voorzieningen ten behoeve van de gemeentelijke crisisorganisatie. Het proces Ondersteuning bestaat uit drie subprocessen:

[14] SIS Slachtofferinformatiesystematiek

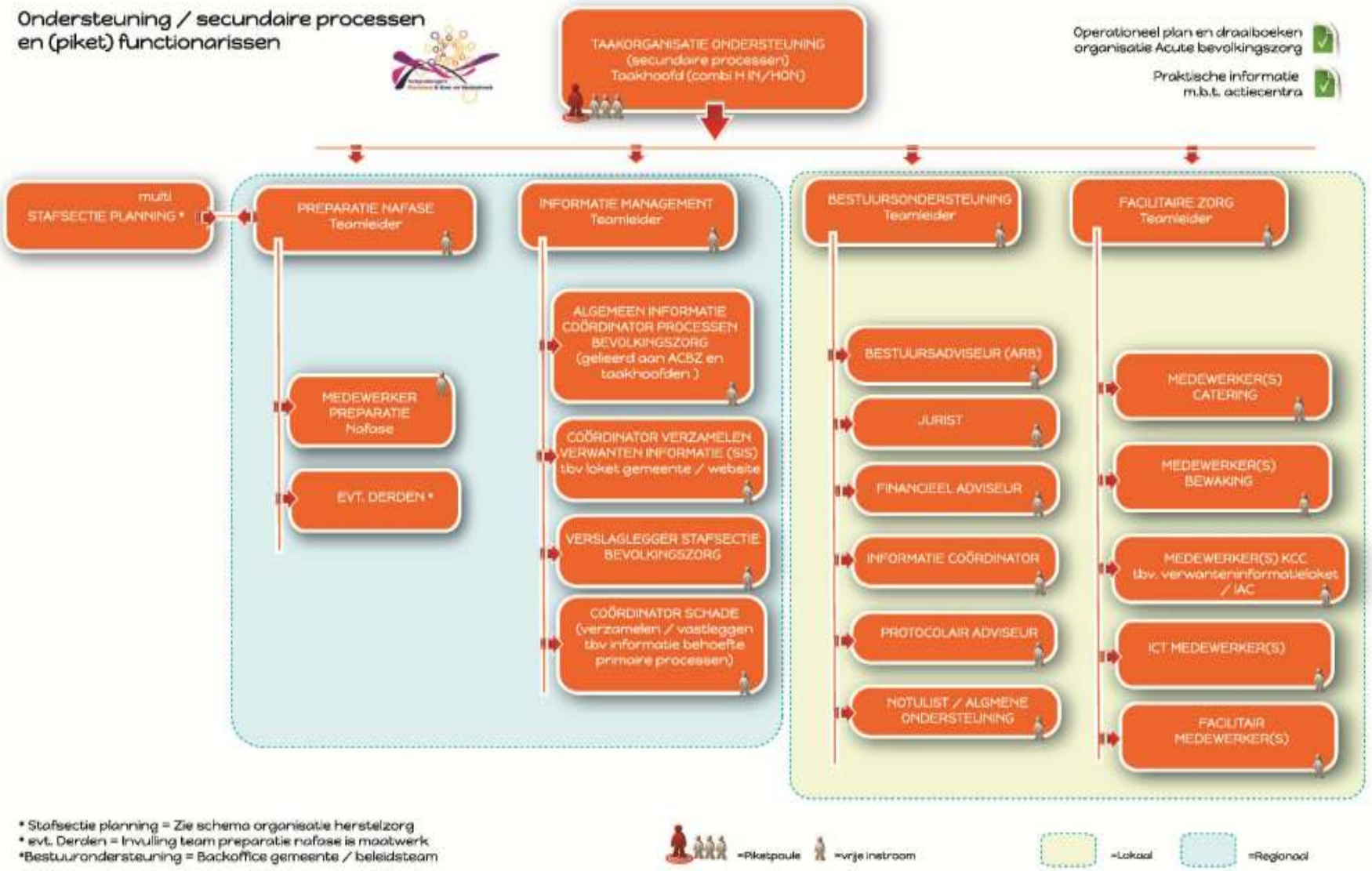
1. Bestuursondersteuning
Het ondersteunen en adviseren van het Beleidsteam en het Team Bevolkingszorg ten tijde van een crisis op algemeen, juridisch, financieel en protocollair terrein.
In de uitvoering van de bestuursondersteuning wordt primair een bestuurlijk advies geleverd:
Algemeen bestuurlijk advies: een algemeen bestuurlijk advies kan betrekking hebben op allerlei terreinen, met name over zaken in de politiek-bestuurlijke context.
Financieel bestuurlijk advies: een bestuurlijk advies over de financiering van bepaalde zaken in de incidentbestrijding of de financiële controle op uitgaven in het kader van de crisis.
Juridisch bestuurlijk advies: een advies over de toepassing van de noodbevoegdheden van de burgemeester. Het gaat dan om een noodbevel, een noodverordening of de toepassing van het noodrecht.
Protocollair bestuurlijk advies: een advies over protocollaire zaken binnen de incidentbestrijding. Het gaat hier met name om adviezen naar aanleiding van bezoeken van hoogwaardigheidsbeklеders. Bij dit onderdeel ligt een belangrijke relatie met het proces Communicatie.

2. Facilitaire ondersteuning (Back-office ondersteuning)
Dit proces gaat over het beschikbaar en gereed maken van ruimten, verbindingen (ICT), op de locatie(s) waar vanuit het Team Bevolkingszorg en het BT werken. Daarnaast ondersteunt het team op overig facilitair gebied de overige teams/actiecentra, zoals catering, schoonmaak, kantoorartikelen, (evt. aflossing) e.d.
In het proces Facilitaire Ondersteuning worden de volgende activiteiten uitgevoerd:
Inrichten van de crisisruimten voor het beleidsteam en het team bevolkingszorg;
Het afhandelen van verzoekvragen met betrekking tot: ICT benodigdheden, catering, bewaking, kantoorbenodigdheden, ordonnansdiensten, etc.;
Het inrichten van een front-office (voor verwanteninformatie of een Informatie-en adviescentrum bij een langdurige nafase)

3. (preparatie) Nafase
Het voorbereiden van het integraal, multidisciplinair en planmatig afhandelen van alle activiteiten die voortkomen uit een ramp of crisis ten behoeve van een zorgvuldige nazorg voor getroffenen van die ramp of crisis, zodat kan worden teruggekeerd naar de ‘normale’ situatie. Het proces is gericht op herstel en wederopbouw na een ramp of crisis.

In de uitvoering van het proces (preparatie) Nafase worden de volgende activiteiten uitgevoerd:
Het maken van een gedegen, multidisciplinaire analyse en diagnose van de situatie. Wat is er aan de hand, wat heeft zich afgespeeld en wat zijn de mogelijke gevolgen op de korte en lange termijn?
Het bepalen van de uitgangspunten voor het nazorgtraject op basis van de gemaakte diagnose van de situaties. Op welke thema’s richt zich het nazorgtraject?
Het formeren en uitwerken van een (multidisciplinaire) projectorganisatie op basis van de gedefinieerde thema’s. Dit is inclusief een beschrijving van de verantwoordelijkheden van de bij de projectorganisatie betrokken partijen.
De diagnose, de uitgangspunten en de geformeerde projectorganisatie worden gezamenlijk vormgegeven in een plan van aanpak Nazorg. Dit plan van aanpak Nazorg dient bestuurlijk te worden vastgesteld.
Op basis van het plan van aanpak worden concrete afspraken gemaakt over de multi-disciplinaire invulling van de projectorganisatie en worden de deelnemers geïnstrueerd.

Ondersteuning / secundaire processen en (piket) functionarissen



VI Onze (piket)functionarissen

6.1 Inleiding

De complete organisatie Bevolkingszorg bevat veel functies. In de praktijk zal het vrijwel nooit voorkomen dat al deze functies gelijktijdig nodig zijn. Voor een aantal functies geldt dat men binnen een bepaalde tijd operationeel moet zijn. Niet voor niets benoemt de wet deze functies dan ook expliciet. Voor veel andere functies is er een ruimere opkomsttijd. Dit maakt het mogelijk om de betreffende functies op vrije instroom te houden. Vrije instroom wil zeggen dat er geen afspraken met verplichtingen (en vergoedingen) zijn. Er kan wel een inventarisatie zijn van medewerkers die, indien nodig, kunnen worden gebeld om een bepaalde functie te komen vervullen. Ook voor de functionarissen op vrije instroom zal er een opleidingsaanbod worden gedaan en zullen er voldoende mogelijkheden worden geboden om te oefenen.

Functies op hard piket en in (inter)regionale poules
Op basis van de Wet veiligheidsregio's, het RCP en de nieuwe operationele structuur Bevolkingszorg (gebaseerd op Bruinooge) moet er een keuze gemaakt worden in de functies die we regionaal op hard piket willen inzetten. Voor alle piketfuncties gaat in de praktijk op dat een kleine groep opgeleide en getrainde medewerkers, meer kwaliteit kan bieden in de uitvoering. Een kleine groep medewerkers, geselecteerd op specifieke competenties, volgt een specifiek opleidings-en oefenprogramma en heeft ook een hogere kans op het opdoen van praktijkervaring.
De regio Gooi- en Vechstreek heeft al een zevental functies in een regionale piketpoule. Omdat de samenwerking tussen de Gooi-en Vechtstreek en Flevoland ook inverdieneffect moet opleveren, dienen er ook keuzes te worden gemaakt ten aanzien van gezamenlijke piketten. Of gezamenlijke poules mogelijk zijn hangt af van zaken als opkomsttijden, bestuurlijke wensen en afstanden. Een afwijking van 35% op de normtijden is mogelijk, indien binnen gestelde tijden aangevangen kan worden met werkzaamheden. Bijvoorbeeld opdrachten uitzetten via de (handsfree) telefoon in de auto.

Huidige regionale piketpoules
In Flevoland is er tot nu toe alleen een regionale piketpoule voor de functie van ACBZ. Voor de functie van OVD-B zijn er intergemeentelijk clusters gevormd. (Dronten-Lelystad, Urk-Noordoostpolder)
In de regio Gooi en Vechtstreek zijn er 7 regionale piketpoules.

Piketpoules Gooi-en Vechtstreek :
OVD Bz (copi)
HSGEM/ACBZ (ROT)
ARB (GBT)
Hoofd actiecentrum CRIB
Hoofd actiecentrum Opvang en verzorging
Voorlichter/coördinator communicatie (ROT)
Voorlichter (GBT)
Gemeentesecretaris (nog wel op de lijst maar inmiddels opgeheven)

6.2 Voorgestelde functies voor de interregionale Piketpoules

Hieronder worden de functies beschreven die volgens de projectgroep in aanmerking zouden moeten komen voor het vormen van interregionale piketpoules. (let op: de piketicoontjes in de schema's in dit plan worden nog aangepast. Dit gebeurt wanneer er een definitieve keuze is gemaakt voor de invulling van de gezamenlijke piketfuncties)

1. Algemeen Commandant Bevolkingszorg in het ROT
Voor de ACBZ (vanaf grip 2) geldt een wettelijke opkomsttijd van 45 minuten. Een gezamenlijke poule voor Flevoland en G&V is mogelijk met het oog op de 35% afwijknorm. (mits aan contact-en communicatievoorwaarden kan worden voldaan)

Voorstel: vooralsnog wordt uitgegaan van twee regionale poules waarbij het streven is om op termijn met één interregionale poule te gaan werken. (opkomst in Naarden en/of in Lelystad)

2. Communicatie-adviseur in het ROT
De Wet veiligheidsregio's noemt deze functie expliciet. Daarnaast is dit samen met de informatiemanager, één van de weinige functies waarbij de wet ook een opkomsttijd van 30 minuten vereist. Deze functie vereist specialistische kennis en vaardigheden, zowel mono als multi binnen het ROT in de afstemming met overige adviseurs. Gezien de eisen van Bruinooge ten aanzien van snelle duiding aan de bevolking, het bieden van een handelingsperspectief en het stimuleren van zelfredzaamheid, als ook de eerste berichtgeving door het boegbeeld (burgemeester) is de rol van deze functionaris cruciaal. De communicatieadviseur vormt daarnaast de essentiële brug naar de taakorganisatie communicatie.
Borging van tijdige opkomst en voldoende kennis en ervaring vraagt om een regionaal piket. Voor de communicatie-adviseur in het ROT wordt voorgesteld te werken met twee pools. Een pool voor Flevoland en een pool voor Gooi en Vecht. Hierdoor wordt de opkomsttijd goed haalbaar. Putten uit één pool legt te veel druk op de opkomsttijden met misschien onplezierige consequenties. Beide pools kunnen elkaar ondersteunen tijdens uitvoering maar ook in voorbereiding zoals OTO trajecten. Volledig regionaal met één pool is financieel aantrekkelijker maar de opkomstnormen worden dan moeilijk haalbaar. De functie van adviseur communicatie ROT kan echter wel worden gecombineerd met de functie van Hoofd taakorganisatie communicatie doordat er twee regionale poules worden gevormd. De adviseur communicatie ROT kan uit de ene poule opkomen en het hoofd taakorganisatie communicatie kan uit de andere poule komen.

Voorstel: 2 regionale piketpoules (combinatie hoofd taakorganisatie communicatie en adviseur communicatie ROT), 1 voor G&V (opkomst Naarden) en 1 voor Flevoland (opkomst Lelystad)

3. Hoofd Taakorganisatie communicatie (combinatiefunctie met communicatie-adviseur ROT)
Het Hoofd Taakorganisatie (HTo) geeft leiding aan de taakuitvoering communicatie van Copi tot BT. Communicatie werkt vanuit de informatiebehoefte in de samenleving. In een zo vroeg mogelijk stadium dient hier een eerste inschatting van gemaakt te worden. Daarna kunnen gelijk opdrachten verstrekt worden voor alarmering en opschaling in de communicatieorganisatie. Dit hoeft niet synchroon te verlopen met de overige diensten of GRIP. Het Hto draagt ook de verantwoordelijkheid ten aanzien van de mandatering die vanaf GRIP 1 geldig is. Het Hto is de spil in de organisatie en zorgt voor de activatie van de processen. Het Hto heeft binnen de stafsectie Bevolkingszorg ook de nodige afstemming met de andere taakhoofden. Het taakhoofd kan een aantal taken zelf uitvoeren (wanneer het niet nodig is om de complete taakorganisatie in te richten) De functie van hoofd taakorganisatie communicatie en adviseur communicatie ROT kan worden gecombineerd doordat er twee regionale poules worden gevormd. De adviseur communicatie ROT kan uit de ene poule opkomen en het hoofd taakorganisatie communicatie kan uit de andere poule komen.

4. Hoofd taakorganisatie Informatie (HIN) en Hoofd Ondersteuning (HON)
De Wet veiligheidsregio's stelt hoge eisen aan informatiemanagement. In het RCP is de rol van HIN uitvoerig beschreven. Bruinooge gaat uit van het stimuleren van zelfredzaamheid door goede informatievoorziening en communicatie. De HIN heeft een belangrijke ondersteunende functie voor een goed verloop van de andere processen binnen bevolkingszorg. De informatievoorziening voor de gehele stafsectie Bevolkingszorg is een taak van de HIN. Het Hoofd Ondersteuning is met name verantwoordelijk voor alle logistieke en facilitaire zaken en ziet toe op het betrekken van voldoende capaciteit voor de inzet binnen alle processen bij opschaling en bij aflossing e.d.

Voorstel: een interregionale piketpoule voor de combinatie HIN/HON (opkomst Naarden en Lelystad).

5. Hoofd taakorganisatie Acute Bevolkingszorg
Vanwege de verschuiving van taken binnen de processen van Bevolkingszorg, heeft de taakorganisatie Acute Bevolkingszorg een behoorlijk pakket aan verantwoordelijkheden gekregen ten aanzien van de aansturing en de uitvoering van het proces verwanteninformatie en (acute) omgevingszorg. Daarnaast worden vanuit de taakorganisatie acute bevolkingszorg zoals voorheen bij Burgerzorg, ook de processen verplaatsen mens en dier, voorzien in primaire levensbehoeften en opvang en verzorging aangestuurd. Het accent binnen deze taakorganisatie zal met name liggen op coördinatie en afstemming met andere processen en met derden (zoals Salvage, NRK etc).

Voorstel: een interregionale piketpoule voor het taakhoofd Acute Bevolkingszorg (opkomst Naarden en Lelystad).

6. Communicatie adviseur GBT
Een aantal burgemeesters in Flevoland geeft aan zijn/haar eigen communicatie adviseur in het GBT te willen houden. Deze beslissing is aan de burgemeesters zelf. Uit de praktijk blijkt dat elke gemeente over minimaal 1 ervaren communicatie adviseur beschikt. Sommige gemeenten beschikken over een groot aantal ervaren communicatie adviseurs. Bij een ramp van grotere omvang of veel maatschappelijke impact is de druk op een burgemeester enorm. De communicatie adviseur in het GBT begeleidt de burgemeester dan intensief. Aflossing binnen de eigen gemeente kan in de praktijk een probleem vormen. Daarnaast is de afstemming met de adviseur in het ROT en kennis van de andere onderdelen van de taakorganisatie communicatie, ook van belang. Van de communicatieadviseur in het GBT wordt veel gevraagd. Overigens niet alleen bij een GRIP 3, ook bij een GRIP 1 en/of 2 kan deze functionaris voor langere tijd nodig zijn.
Gezien de opkomsttijd van 60 minuten, is het goed mogelijk om een interregionale poule in te stellen voor deze functie.
Landelijk wordt gewerkt aan het formeren van bovenregionale poules van ervaren communicatie adviseurs (bij GRIP 3 en 4). De stand van zaken hiervan is op dit moment niet bekend.
Een alternatief is een geselecteerde poule op vrije instroom. Dan zijn er wel opleidingskosten maar geen piketkosten. De deelnemers van de pool kunnen elkaar onderling vervangen. Deelname is vrijwillig en bij GRIP 3 wordt eerst lokaal gezocht naar een adviseur. Indien niet beschikbaar wordt de poule verzocht om op te komen.

Voorstel: één interregionale poule op vrije instroom voor opkomst in GBT brongemeente.

7. IC-er Bevolkingszorg, gewenste opkomsttijd 45-60 minuten (Naarden en Lelystad)
De stafsectie Bevolkingszorg heeft voldoende IC-ers nodig. Zeker wanneer men (door ruimtegebrek) regionale actiecentra buiten de RCC-locaties[15] moet realiseren of de informatiecoördinatie tussen de stafsectie Bevolkingszorg en lokale actiecentra moet organiseren. Het is het belangrijk om snel te kunnen beschikken over getrainde IC-ers die weten hoe ze moeten werken met het LCMS-systeem. Bij een GRIP 2 (zonder in werking treden van alle processen bevolkingszorg) is er in ieder geval een IC-er nodig voor de algehele ondersteuning van ACBZ en de sectie bevolkingszorg. De OVD-B functie wordt in Flevoland lokaal ingevuld (in Gooi en Vechtstreek regionaal). Deze functionaris beschikt over de benodigde kennis om zo nodig ook de rol van IC-er in te kunnen vullen. Naast de OVD's zijn er ook al opgeleide IC-ers binnen de gemeenten (op vrije instroom)

Voorstel: vanuit de lokale OVD-B poules (en de IC-ers die al in deze functie benoemd en opgeleid zijn), een interregionale poule vormen op vrije instroom .

8. De omgevingsanalist
De omgevingsanalist screent alle social media en maakt daaruit een omgevingsbeeld op. De omgevingsanalist maakt deel uit van het team analyse en advies binnen de taakorganisatie communicatie (opkomst 60 minuten). Met het oog op de prestatie-eisen van Bruinooge is het van belang om snel te kunnen beschikken over een omgevingsbeeld. Dit ten eerste om snel in te kunnen schatten of het nodig is om al dan niet op te schalen. Op basis van dit beeld kan vervolgens ook worden bepaald wat de behoefte is aan informatie, welk sentiment er leeft onder de bevolking en of er behoefte is aan concrete adviezen over hoe te handelen. De omgevingsanalyse is ook belangrijk om zo nodig binnen 24 uur een plan van aanpak voor de nafase op te stellen (prestatie-eis Bruinooge). Een omgevingsanalist is een echte specialist en daarvan zijn er in beginsel niet veel. Denk hierbij aan het werken met speciale analyse en monitoring software.

Voorstel: één interregionale poule

Functie	***opkomsttijd***	***Poule***
ACBZ	*45-60*	*2 poules regionaal* *Op termijn 1 poule interregionaal*
HTO acute bevolkingszorg *HIN/HON*	*60* *60*	*1 poule interregionaal* *1 poule interregionaal*
AC ROT	*30*	*2 poules regionaal (combinatie met HTO communicatie)*
AC GBT	*60*	*1 poule interregionaal vrije instroom*
IC-ers	*45-60*	*1 poule interregionaal vrije instroom (ev. combinatie OVD-Bz)*
omgevingsanalist	*60*	*1 poule interregionaal*

Tabel 3 Overzicht (interregionale piketfuncties)

[15] RCC – Regionaal Crisis Centrum

6.3 Overige functies en vrije instroom

Paragraaf 6.2 bevat een overzicht van de functies die in aanmerking komen voor hard piket in (inter)regionale poules. Gezien het grote aantal in te vullen functionarissen in een complete rampenbestrijdingsorganisatie blijven er ook veel functies op vrije instroom. Gemeenten hebben altijd zelf de vrijheid om voor bepaalde functies een eigen piketpoule op te zetten. Door samenwerking met derden, zoals het Nederlands Rode Kruis, is het bijvoorbeeld niet meer nodig om in de uitvoering van de processen voor acute bevolkingszorg mensen uit de gemeenten zelf op te leiden en te oefenen. Definitieve keuzes hierin moeten nog worden gemaakt maar daarin zijn de wensen van de gemeenten zelf leidend.

Taakkaarten

De taakkaarten zijn afgeleid van de taakkaarten die vanuit het project GROOT zijn opgeleverd. Vanwege de lokale/regionale verschillen met de landelijke modellen zijn niet alle taakkaarten 1 op 1 overgenomen maar door de deelprojecten gescreend en aangepast op de situatie van Flevoland en Gooi-en Vechtstreek .

De taakkaarten voor álle functies worden opgenomen in het Bijlagenboek. De taakkaarten dienen aan te sluiten op de operationele draaiboeken en worden (indien nodig) aangepast als de operationele draaiboeken gereed zijn.

6.4 Regeling t.b.v. de regionale piketpoules

Ongeacht de zwaarte van de functie en/of de bijkomende vereisten ten aanzien van opleiden en oefenen, heeft deelname aan een piket invloed op je privé-omstandigheden. Tijdens je piketweek moet je rekening houden met je warme functie, je hebt direct een auto nodig en je bent beperkt ten aanzien van het maken van bepaalde uitstapjes, uitgaan etc. In plaats van onderscheid te maken tussen de hoogte van de vergoedingen, stelt de projectgroep voor om voor alle piketfuncties dezelfde regeling te hanteren. Aanbevolen wordt om de regeling[16] (zie bijlage) die Gooi en Vechtstreek al heeft op alle interregionale piketfuncties van toepassing te verklaren . Wanneer de gemeente zelf wenst om een hogere of lagere piketvergoeding te verstrekken aan de piketfunctionaris, dan bepaalt de gemeente dat zelf (tenzij de piketfunctionarissen een aanstelling krijgen bij de veiligheidsregio en rechtstreeks worden uitbetaald) Om geen ongelijkheid te laten ontstaan tussen de functionarissen binnen een piketpoule, wordt wel sterk geadviseerd om dezelfde regeling aan te houden. Van alle functionarissen wordt immers ook hetzelfde verwacht.

6.5 Aanstelling Piketfunctionarissen

De piketfunctionarissen in Flevoland zijn werkzaam bij de eigen organisatie en hebben géén aanstelling of mandaat vanuit de veiligheidsregio. De piketfunctionarissen in de veiligheidsregio Gooi-en Vechtstreek zijn ook in dienst bij de eigen organisatie, maar hebben voor hun piketfunctie een detacheringovereenkomst met de veiligheidsregio, die mede wordt ondertekend door de werkgever. De werkgever blijft daarbij richting de werknemer de werkgeversverantwoordelijkheden dragen en betaalt ook de piketvergoeding uit. Wel heeft de veiligheidsregio een verzekering tegen aansprakelijkheid afgesloten. Om ook de administratieve last voor de gemeenten te verminderen (piketkosten moeten eerst door de gemeente worden uitbetaald en dan worden gedeclareerd bij de veiligheidsregio die vervolgende de in rekening gebrachte BTW weer bij de gemeenten declareert) wordt een voorstel uitgewerkt waarbij piketfunctionarissen voor hun piketfunctie in dienst komen bij de veiligheidsregio. Voor de piketfunctionarissen zelf verandert er in materiële zin niets.

[16] Piketregeling; zie bijlage in bijlagenboek met nr.

De beide Kringen van Gemeentesecretarissen worden nauw betrokken bij de werving en selectie van de nieuwe piketfunctionarissen. Bij de Kringen zal in het vervolg ook regelmatig worden teruggekoppeld wat de stand van zaken is van het vormen van de poules en hoe het gesteld is met het vakbekwaamheidniveau van de piketfunctionarissen.

6.6 Mandaatregelingen

Algemeen Commandant Bevolkingszorg, Officier van Dienst Bevolkingszorg en Hoofd Taakorganisatie
Voor de functie Algemeen Commandant Bevolkingszorg, de functie Officier van Dienst Bevolkingszorg en de functie Hoofd Taakorganisatie is een mandaatregeling opgesteld. Hierin wordt aangegeven dat een functionaris (indien in dienst) bevoegd is besluiten te nemen en eveneens bevoegd is tot een in de mandateringsregeling opgenomen niveau, financiële verplichten aan te gaan. Hij/zij gaat deze verplichting aan namens de gemeente waarvoor hij/zij op dat moment optreedt. Na afloop van het incident zal hij indien gewenst, toelichting geven op de verplichtingen die zijn aangegaan. De mandaatverlener blijft zelf verantwoordelijk.

Crisiscommunicatie
Voor crisiscommunicatie is er een mandateringsregeling vastgesteld waarin de communicatiediscipline zonder vooraf ruggespraak te houden met de veiligheidsstaf gedurende de crisissituatie informatie kan verspreiden onder publiek en pers. Nog niet alle burgemeesters hebben hiervoor een mandaat afgegeven.

6.7. Organisatie

De ondersteuning van de piketfunctionarissen in de (inter)regionale poules en de ondersteuning van de functionarissen die hun rol vervullen in de vrije instroomfuncties is de verantwoordelijkheid van het bureau Bevolkingszorg.
Voor de piketfunctionarissen in de regionale poules is er een vast opleidings- en oefenprogramma. Alle zaken met betrekking tot dit programma worden voorbereid door bureau Bevolkingszorg. Het inroosteren en het faciliteren van deze medewerkers is ook een vaste taak van het centrale bureau. T.a.v. de piketmedewerkers op vrije instroom verzorgt het bureau een passend aanbod. Hierbij levert het bureau zoveel mogelijk maatwerk om aan te sluiten bij de behoeften van de gemeenten. Op basis van dit plan zal er begin 2014 ook het Opleidings-Trainings-en Oefenplan voor Bevolkingszorg opgesteld worden. Hoofdstuk 10 gaat uitgebreider in op de taken van bureau Bevolkingszorg.

Foto: Rampenoefening Schoon Schip op Urk

VII Vakbekwaamheid en geoefendheid

7.1 Inleiding

Op basis van het nieuwe organisatieplan voor Bevolkingszorg, zal er ook een OTO-plan Bevolkingszorg worden opgesteld. In de begroting voor 2014 is hiervoor ook al budget opgenomen. Omdat we over gaan op een nieuwe operationele structuur zal er in 2014 veel nadruk liggen op opleiden. Voor OTO maken we onderscheid tussen twee groepen, namelijk de groep piketfunctionarissen die straks (onder verantwoordelijkheid van bureau Bevolkingszorg) in regionale poules piket gaat draaien en de groep functionarissen op vrije instroom of op lokaal piket (onder verantwoordelijkheid van de gemeenten) .
Voor beide groepen wordt een passend OTO-traject geboden. Dit willen we doen vanuit één visie en een aantal vaste uitgangspunten.

7.2 OTO t.b.v. de regionale piketfunctionarissen; verplicht karakter

Onze regionale piketfunctionarissen voldoen aan het competentieprofiel van GROOT en worden opgeleid op basis van de nieuwe structuur én volgens de opleidingsnormen van GROOTER. Voor deze functionarissen wordt een volledig opleidings-en oefenprogramma opgesteld met een verplicht karakter. Uitgangspunt daarbij is dat álle regionale piketfunctionarissen vakbekwaam en bevoegd zijn om hun functie uit te oefenen. De ontwikkeling van deze piketfunctionarissen wordt gevolgd en bijgehouden in het OTO-dossier van de functionaris. Het regionaal bureau Bevolkingszorg zorgt voor terugkoppeling over de algemene OTO resultaten (deelname aan het programma, het voldoen aan de vakbekwaamheidseisen etc.) aan de Kring van Gemeentesecretarissen en Veiligheidsbesturen.

7.3 OTO t.b.v. de functionarissen op vrije instroom

De functies op vrije instroom, worden ook beschreven op de taakkaarten (als onderdeel van de taakorganisatie waar zij deel van uit maken). De gemeenten bepalen zelf of zij ook piketpoules vormen voor deze functies (eventueel kunnen zij hiervoor samen met andere gemeenten voorzieningen treffen) Aan de gemeenten wordt een gemeenschappelijk opleidingsaanbod gedaan waar de mensen in de vrije instroomfuncties aan deel kunnen nemen. Dit opleidingsaanbod heeft geen verplichtend karakter maar wordt veel geadviseerd. Voordat er een opleiding wordt georganiseerd, wordt eerst de deelname geïnventariseerd en bevestigd. Het programma zal passend zijn bij de regionale afspraken en de nieuwe operationele structuur. Daarnaast wordt er ruimte gehouden voor het flexibel inspelen op behoeften.
De verantwoordelijkheid voor de vakbekwaamheid/geoefendheid van de lokale functionarissen ligt bij de gemeenten zelf. Het OTO-programma voor de vrije instroom zal elk jaar worden vastgesteld door de kring van gemeentesecretarissen.
Voor de functies in de multidisciplinaire rampenstaven blijft het al bestaande oefenprogramma van kracht (COPI, ROT en GBT en RBT, als ook de mogelijkheid van deelname aan de grote realistische thema-oefeningen waarbij meerdere rampenstaven gelijktijdig worden geoefend) Daar waar mogelijk gaan we aansluiting zoeken op de multi-oefeningen om de wisselwerking met de mono-processen van Bevolkingszorg te benutten.

7.4 Coaching

De praktijk leert dat onze warme functionarissen tussen de opleidingen, oefeningen e.d. door een zekere afstand ervaren van hun taak in de rampenbestrijding. Over de ontwikkeling en de ervaringen van de functionaris in de warme functie, wordt op het gemeentehuis vaak niet echt gesproken, behalve wanneer er een echte inzet is geweest. De eigen leidinggevende staat doorgaans ook te veel op afstand om de functionaris te coachen in zijn warme functie.

Wij vinden het daarom belangrijk om in ons OTO-programma ook aandacht te besteden aan coaching. In het OTO-programma van communicatie is al positieve ervaring opgedaan met het werken in koppels tijdens oefeningen. Communicatie adviseurs nemen elkaar waar en geven elkaar feedback.
Het idee is om alle (nieuwe) piketfunctionarissen vanaf de start van het opleidingstraject te koppelen aan een coach. Daarbij gaat het niet zozeer om de vakinhoud (dat krijgen ze mee via de opleidingen en de oefeningen) maar om de ontwikkeling van de persoonlijke competenties (in relatie tot het competentieprofiel van de functie) en het reflecteren hierop.

7.5 Vakgroepbijeenkomsten

Twee keer per jaar is er voor elke regionale poule van piketmedewerkers een vakgroepbijeenkomst. Op deze bijeenkomst worden de laatste ontwikkelingen besproken binnen het vakgebied, wordt informatie gedeeld en kunnen er bepaalde thema's worden uitgediept. De bijeenkomsten zijn ook bedoeld om elkaar te treffen en het onderling contact te houden. Eén van de leden van de groep fungeert als vakgroepvoorzitter en wordt daarbij ondersteund door de Officemanager.

7.6 Overzicht Opleiden en Oefenen piketfunctionarissen

Start-opleiding; 1 dag (voor alle piketfunctionarissen in de regionale poules).
Na de werving en selectie (okt/nov) organiseren we voor de nieuwe piketfunctionarissen een start-opleiding van 1 dag. Hierbij zal aandacht worden besteed aan alle algemene afspraken rondom het piket, het verkrijgen van inzicht en kennis van de nieuwe operationele structuur, de inrichting van de taakorganisaties en de inhoudelijke domeinen binnen de taakorganisaties en de dwarsverbanden tussen de processen. Deze start-opleiding is tevens bedoeld als kennismaking en uitleg over het gehele OTO-traject.

Functiegerichte cursus; 2 dagen.
Na de start-opleiding, krijgen de piketfunctionarissen een functie-gerichte cursus van 2 aaneengesloten dagen. Onderdeel van deze cursus is ook het thuis bestuderen van theorie en het maken van een aantal huiswerk opdrachten. Het totaal aantal uren dat hiermee is gemoeid is, zal ongeveer vergelijkbaar zijn met dat van de OVD en de ACBZ opleidingen. Het begin-niveau van de functionaris is bepalend voor de tijd die men nodig heeft om de theorie en de opdrachten helemaal goed te doorlopen. De opleiding wordt afgerond met een examen. Het is nog niet zeker wanneer de erkende examens kunnen worden afgenomen (op dit moment is het NBBE nog bezig om examens te ontwikkelen op basis van de competentie- en opleidingsprofielen van GROOT/GROOTER).

Praktijkoefeningen; 2 keer per jaar.
Twee keer per jaar neemt de functionaris deel aan een oefening (oefent zelf of neemt waar). De oefeningen worden zo mogelijk gekoppeld zodat de taakorganisaties de processen ook in samenhang kunnen oefenen. De praktijkoefening duurt 1 dagdeel. Van geval tot geval zal bekeken worden of er kan worden aangesloten bij oefeningen van de multidisciplinaire rampenstaven.

In de tabel op de volgende pagina is een overzicht opgenomen van het OTO-programma met een globale tijdsbesteding erbij. Het gaat hierbij om een gemiddeld indicatie. De exacte tijdsbesteding is nog niet bekend en kan ook nog iets variëren.

Wat	Doel	Aantal uren	Wanneer

Startbijeenkomst	Algemene kennis, nieuwe structuur, kennismaking	8 uur/1 dag (incidenteel)	maart 2014
Functiegerichte opleiding op basis van GROOTER	Specifieke inhoudelijke kennis en vaardigheden opdoen	Cursus; 16 uur/ 2 dagen Zelfstudie: gem. 12 uur	april-juni 2014 (examen ?)
Coaching	Ontwikkeling, reflectie, feedback vakgenoot	Incidenteel wel vaste contactmomenten afspreken	Start maart 2014
Oefening 2 x per jaar	Praktijk-kennis/ervaring opdoen	4 uur/ 1 dagdeel (structureel)	oktober 2014 en januari 2015 (en daarna)
Bijscholing/opfriscursus	Opfrissen	4 uur/1 dagdeel (structureel)	Elk jaar (naar behoefte inplannen)
Vakgroepbijeenkomsten (per regionale poule)	Ontwikkelingen binnen de vakgroep doornemen, contact, thema's etc.	2 a 3 keer per jaar 2 uur (structureel)	Vanaf maart 2014

Tabel 4 Overzicht tijdsbesteding OTO

Foto: Neerstorten vliegtuigje nabij Lelystad Airport

VIII Samenwerking met derden

8.1 Inleiding

Bevolkingszorg heeft te maken met een groot aantal partners. Afhankelijk van ramptype en omvang worden deze partners betrokken bij de uitvoering. In de operationele draaiboeken worden de taken van de partners binnen de processen uitvoerig beschreven. Daarnaast kan het ook nog zo zijn dat gemeenten eigen lokale afspraken met bepaalde partners hebben en deze ook in de nieuwe werkwijze in stand willen houden. In dit plan beperken we het tot het benoemen van de belangrijkste regionale partners en eventuele keuzes die nog gemaakt moeten worden ten aanzien van samenwerking.

8.2 Veiligheidsregio Utrecht

De veiligheidsregio Utrecht doorloopt op dit moment hetzelfde proces: men vormt de lokaal georganiseerde processen om tot een regionaal georganiseerde organisatie Bevolkingszorg.
De structuur waarmee Utrecht gaat werken, komt in grote lijnen overeen met de structuur in dit plan. Utrecht hanteert ook dezelfde uitgangspunten voor opleiden, trainen en oefenen. Daar waar er mogelijkheden zijn om samen (goedkoper) opleidingen te verzorgen zal er worden samengewerkt met bureau OTO van Utrecht. Ook zijn er mogelijkheden om voor een aantal zeer gespecialiseerde functies samen mensen op te leiden en breder inzetbaar te laten zijn (voor Midden Nederland) Bij de invulling van piketpoules is het ook mogelijk dat medewerkers die op gunstige afstand van alle drie de regio's wonen/werken in een piketpoule meedraaien van Utrecht (en vice-versa, medewerkers van Utrecht in de poules van Gooi-en Vechtstreek en Flevoland) In vakantietijd is het ook wenselijk om roosters en contactgegevens uit te wisselen zodat men een beroep op elkaar kan doen.
Het opzetten van (grote) oefeningen kost veel tijd en inzet. Daar waar het mogelijk is om samen te werken bij oefeningen, of bij elkaar te kunnen kijken, waarnemen etc. is dat mooi meegenomen. Op deze manier krijgen (piket)functionarissen de gelegenheid om kennis en ervaring op te doen.

8.3 Nederlands Rode Kruis (NRK)

Door de nieuwe structuur van Bevolkingszorg zijn de taken van het Nederlands Rode Kruis (NRK) op een aantal onderdelen gewijzigd. Het nieuwe convenant is gebaseerd op de Wet Veiligheidsregio's en richt zich op 1 convenantpartner namelijk de Veiligheidsregio. Het Rode Kruis heeft het nieuwe aanbod gebaseerd op alle taken die gemeenten hebben ten aanzien van Bevolkingszorg en kan de gemeenten daarin alle uitvoerende taken uit handen nemen, echter daar hangt wel een kostenplaatje aan. Voor alle regio's blijft er ook de mogelijkheid om de samenwerking met het Rode Kruis op "het waakvlamprincipe" te houden. De regio's kunnen een basispakket afnemen en een keuze maken uit extra modules voor uitvoerende taken. Voor het basispakket worden de regio's Gooi en Vechtstreek en Flevoland beschouwd als 1 regio, hetgeen een aanzienlijke besparing oplevert ten opzichte van de huidige situatie. Dit aanbod geldt alleen in combinatie met de afname van een aantal modules. In de huidige situatie zijn de kosten voor het Rode Kruis in Gooi en Vechtstreek al opgenomen in de regionale begroting Bevolkingszorg. In Flevoland hebben de gemeenten nog elk eigen afspraken met het NRK. Vanwege alle veranderingen in de structuur van Bevolkingszorg en de nieuwe vereenvoudigde werkwijze, is het goed om kritisch te kijken welke modules er nog moeten worden toegevoegd aan het basispakket. Het staat buiten kijf dat het NRK een belangrijke samenwerkingspartner is voor Bevolkingszorg en vanuit het project is aangegeven dat het inschakelen van vrijwilligers van het NRK een voorwaarde is voor een goede uitvoering van het proces opvang en verzorgen. Vooral nu dit proces zich voortaan zal richten op de zorg van verminderd zelfredzamen geniet het de voorkeur om snel de hulp in te kunnen schakelen van mensen die speciaal opgeleid en getraind zijn voor deze taak. Het Rode Kruis biedt de garantie om binnen een uur tenminste 10 vrijwilligers paraat te hebben. Door het landelijk opererende netwerk

kan men vervolgens de garantie bieden van 24 x 7 dienstverlening. Bureau Bevolkingszorg zal een bemiddelende rol spelen richting gemeenten ten aanzien van het nieuwe regionaal Convenant NRK en nog met een afzonderlijk voorstel komen over het afnemen van de modules en de bijkomende kosten. Op dit moment maakt het Convenant NRK geen deel uit van de gezamenlijke begroting.

8.4 Salvage

In de uitvoering van de processen Acute Bevolkingszorg en herstelzorg is Salvage een belangrijke partner. De stichting Salvage treedt op namens verzekeraars bij (brand)schade.
Bij middelbrand of een GRIP 2 of hoger, wordt Salvage doorgaans direct ingeschakeld door de leider COPI. Bij rampen treedt Salvage altijd op namens alle betrokken verzekeraars. Salvage doet de zaakwaarneming van grote en/of bijzondere schades, registreert de schade van verzekerden, neemt zo nodig schadebeperkende maatregelen en regelt nazorg voor de getroffenen. Salvage garandeert de opvang tot maximaal 15 gezinnen wanneer deze niet terugkunnen keren naar de woning. Salvage heeft onlangs zijn nieuwe dienstverleningsconcept gepresenteerd aan de veiligheidsregio's. Bij kleinere incidenten die beperkt blijven tot het brongebied, hebben de gemeentelijke piketfunctionarissen te maken met een piketcoördinator van Salvage. Bij rampen gaat Salvage over op een coördinatiestructuur die aansluit op de structuur van het RCP en levert zo nodig vertegenwoordigers die plaats kunnen nemen in het Regionaal Operationeel Team of het Beleidsteam. In het bijlagenboek is een recente presentatie van Salvage[17] opgenomen waarin de inzetcriteria en de werkwijze uiteen worden gezet.

8.5 Omgevingsdienst Flevoland Gooi-en Vechtstreek (OFVG)

Gemeenten hebben een aantal milieutaken overgedragen aan de Regionale Uitvoeringsdiensten. In de uitvoering van de processen omgevingszorg en herstelzorg kan de uitvoeringsdienst een belangrijke informatierol vervullen. Afhankelijk van het type ramp is het soms nodig om snel te weten te komen welke (gevaarlijke) stoffen er in een bedrijf opgeslagen worden, dan wel of er asbest in een brandend gebouw (woning) aanwezig is.
In deze gevallen is er onderzoek nodig van het bouw en/of milieudossier. Deze dossiers zijn op het gemeentehuis in te zien maar het is soms ook belangrijk dat een medewerker met milieukennis ze doorneemt. Als er toevallig een toezicht of handhavingzaak loopt, dan heeft de OFVG een kopie van het dossier in Lelystad.
Het kan bijvoorbeeld zijn dat er onlangs een controle is geweest bij het rampbedrijf, dat er overtredingen zijn geconstateerd door de OFGV en dat ze een aantal weken de tijd hebben gekregen om deze overtredingen te corrigeren, of dat er bestuursdwang is.
Iedere gemeente heeft eigen afspraken met de OFVG over de taken die zij uitvoeren.
Voor actuele info met betrekking tot milieudossiers dient een piketregeling (voor alle gemeenten) voor buiten kantoortijd met de OFGV afgesloten te worden. Een aantal gemeenten heeft dit al gedaan en beschikt inmiddels over een piketnummer.

[17] Presentatie dienstverleningsconcept/werkwijze Salvage: bijlagenboek, bijlage nr.

IX Bureau Bevolkingszorg

9.1 Wie zijn onze klanten?

De koude organisatie Bevolkingszorg ondersteunt de medewerkers die een verantwoordelijkheid of een rol hebben in de gemeentelijke processen binnen de rampenbestrijding en de crisisbeheersing; dit zijn onze klanten. Om inzichtelijk te maken welke activiteiten er voor deze klanten worden verricht, is hieronder een Stakeholdersanalyse opgenomen.

Stakeholders	Rol/verantwoordelijkheid	Vraag	Ondersteuning door middel van de volgende activiteiten/producten
Bestuur	Bestuursorgaan Veiligheidsregio Totale verantwoordelijkheid voor de rampenbestrijding en de crisisbeheersing	Strategische advisering m.b.t. te nemen besluiten Kaders/beleid Rapportage	Adviezen Beleidsproducten Plannen Managementrapportages
Kring	Vertegenwoordiging gemeenten op directieniveau Gezamenlijk toezicht op organisatie Bevolkingszorg	“Efficiënte Organisatie” Voortgangsinformatie Betrokkenheid gemeenten	Terugkoppeling/informatie Concepten m.b.t. beleidsproducten managementinformatie
Adviseurs gemeenten (ARB/CTB-overleg)	Vertegenwoordiging van hun gemeente Bijdrage aan producten bureau Bevolkingszorg en expertisegroepen Advisering van burgemeester (college B&W/Raad) in de eigen gemeente	Verbinding activiteiten bureau Bevolkingszorg en gemeenten Informatie Betrokkenheid Kennisdelen	Structureel overleg/afstemming Informatie Ondersteuning/advies bij activiteiten in de eigen gemeente Standaard producten
Piket functionarissen	In de warme situatie, verantwoordelijkheid voor coördinatie/leiding/advies in rampenstaf of actiecentrum	Preparatieve informatie Opleidingen/oefeningen Coaching Vraagbaak Faciliteiten	Beheer preperatieve informatie (planvorming) Organisatie opleiden en oefenen Organisatie deelname piketpoules (roosters) Middelen t.b.v. warme functie
Veiligheidsbureau	Multidisciplinaire voorbereiding op rampen en crisis	Input/deelname van Bevolkingszorg aan de expertisegroepen in het veiligheidsbureau	Vertegenwoordiging namens de gemeenten in diverse expertisegroepen in het veiligheidsbureau en voor het tot stand komen van bepaalde producten een trekkersrol vervullen wanneer het primaat bij Bevolkingszorg ligt.

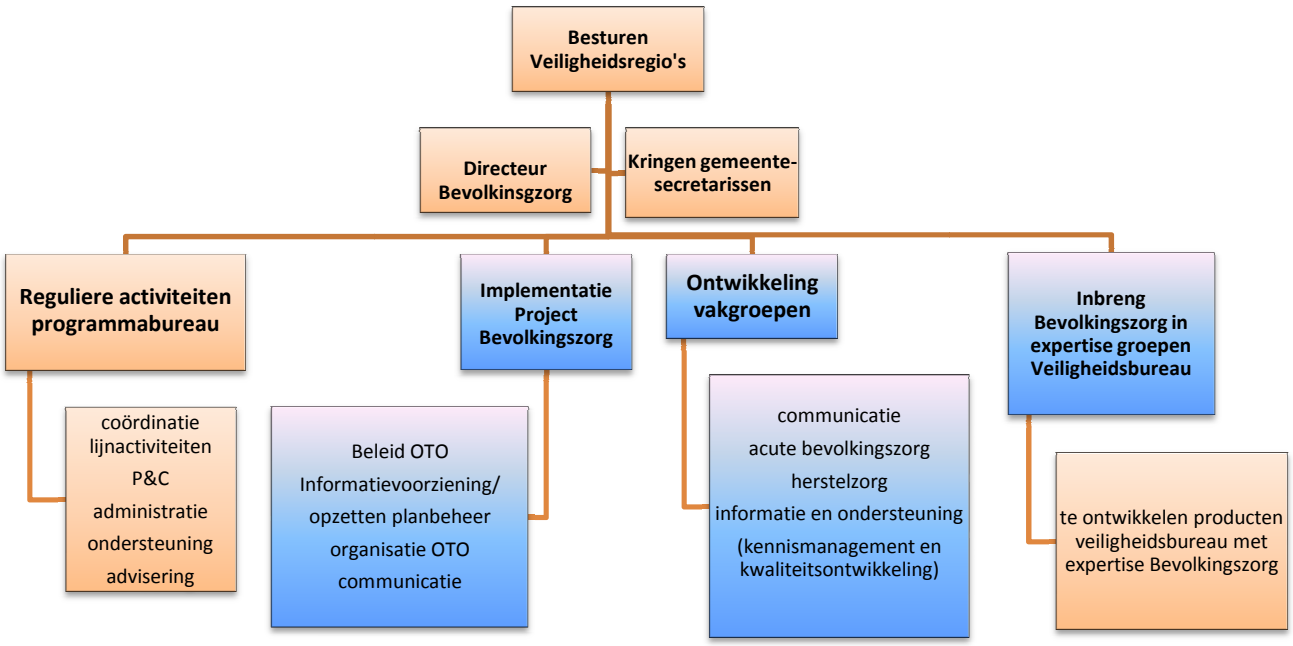
Tabel 6 Stakeholdersanalyse t.b.v. ondersteuning

Aan de hand van de stakeholdersanalyse kan worden vastgesteld dat bureau Bevolkingszorg verschillende klanten bedient en zowel monodisciplinaire als multidisciplinaire taken vervult. De benodigde activiteiten beslaan verschillende niveaus variërend van strategische advisering tot organisatorische of beheersmatige ondersteuning. In de volgende paragraaf worden de taken doorvertaald in een organisatiestructuur voor de koude organisatie.

9.2 Visie en uitgangspunten voor de koude organisatie

De koude organisatie Bevolkingszorg laat zich het beste vertalen als een programmabureau. De organisatie kenmerkt zich de komende jaren door zowel tijdelijke werkzaamheden als vaste (beheersmatige) activiteiten. Er wordt een nieuwe (inter)regionale organisatie opgezet. Dit is niet

gedaan met alleen een beschrijving van de structuur en de processen. Het goed laten functioneren van de nieuwe werkwijze hangt samen met de professionalisering van de betrokken medewerkers en het borgen van de nieuwe structuur in beleid en plannen. De komende twee jaar zullen dan ook sterk in het teken staan van transformatie, identiteit en (door)ontwikkeling. Daarnaast staat de beheersing van tijd, geld, kwaliteit en informatie centraal. Er is dus sprake van reguliere activiteiten en ontwikkel gerichte activiteiten die allemaal bijdragen aan de organisatiedoelen. Deze doelen vragen om een flexibele organisatie waarin verschillende sturingsprincipes naast elkaar kunnen fungeren.
De Veiligheidsregio bevindt zich in een turbulente omgeving. Fusies, schaalvergrotingen en herindelingen komen veel voor. Hierbij past ook een flexibele organisatie Bevolkingszorg die in staat is met de veranderingen mee te gaan maar ook doelgericht is en resultaten oplevert.
Het programma Bevolkingszorg fungeert als horizontale coördinatiestructuur waarbij de kwartiermaker/directeur Bevolkingszorg horizontaal stuurt op basis van zowel planning-en control als op dynamische doelstellingen.
In onderstaande figuur wordt de koude organisatie Bevolkingszorg geschetst aan de hand van een programmamodel. De blauwe blokken geven de ontwikkel gerichte activiteiten weer.



Figuur 5 model koude organisatie Bevolkingszorg

Bovenstaand model vormt ook het uitgangspunt voor personele invulling en de keuzes die hierin gemaakt moeten worden. Bijvoorbeeld de keuze voor flexibiliteit (via detachering) en/of vaste bezetting (via dienstbetrekking veiligheidsregio's). Bij de invulling wordt rekening gehouden met de aard en de duur van de activiteiten en de benodigde expertise. De inbreng van Bevolkingszorg binnen de expertisegroepen in het veiligheidsbureau brengt zowel vaste taken met zich mee als tijdelijke werkzaamheden; bijvoorbeeld het vervullen van een trekkersrol in het opleveren van een bepaald product waarbij Bevolkingszorg het primaat heeft.
De ontwikkel gerichte activiteiten richten zich op het behalen van een bepaald resultaat. Wanneer dit resultaat is verkregen (bijvoorbeeld het opleveren van een plan) dan kan het aantal benodigde uren voor dit onderdeel vervallen of worden verschoven. Het opstellen van het plan is een ontwikkel gerichte activiteit waarvoor tijdelijk meer uren nodig zijn. Het beheer van een plan is een lijn-activiteit. De benodigde uren voor beheer maken onderdeel uit van de benodigde capaciteit voor

reguliere taken. In 2014 en de eerste helft van 2015 ligt het accent nog sterk op de organisatie-ontwikkeling. Daarna zal het accent sterker komen te liggen op beheer. Per jaar zal moeten worden bekeken hoe de beschikbare capaciteit het beste kan worden ingezet en wat daarvoor de meest efficiënte manier is.

9.3 Welke taken gaan over naar het centrale bureau?

De werkzaamheden van de koude centrale organisatie zijn gericht op het zoveel mogelijk ontlasten van de gemeenten t.a.v. allerlei organisatorische en administratieve zaken. Hieronder een overzicht van de taken die worden overgenomen en de taken die bij de gemeente blijven. Overzichten per gemeente (met ter vergelijking ook een kolom met de situatie zoals deze voorheen was) zijn opgenomen in het bijlagenboek.

Taken	Centraal door bureau Bevolkingszorg	Taken die bij gemeente blijven
beheer en actualisatie van draaiboeken	Alle draaiboeken onder centraal beheer	-
organiseren van opleiden en oefenen	Organisatie opleidingen en oefeningen voor alle functionarissen in de interregionale poules en voor de overige sleutelfuncties op vrije instroom via jaarlijks OTO-plan makelaarsfunctie voor specifieke opleidingswensen in gemeenten Opleiden van de OVD-Bz	-
inroosteren piketfunctionarissen en bijhouden beschikbaarheid van invliegteams	Inroosteren van alle functionarissen in de interregionale poules en in de OVD poules bijhouden beschikbaarheid van invliegteams	-
bijhouden geoefendheid	Registratie in volgsysteem voor alle piketfunctionarissen m.b.t. vakbekwaamheid en geoefendheid	-
rapporteren aan bestuur over stand van zaken Bevolkingszorg	Rapportage stavaza wordt verzorgd door bureau Bevolkingszorg	-
inrichten en onderhouden actiecentra	Zorgt voor inrichting van regionale actiecentra	gemeentelijke actiecentra blijven bestaan tbv: opvang-en verzorgen, front-en backoffice bij herstelfase en bij een grip 3: ondersteuning/faciliteren van GBT
administratie van bereikbaarheidsgegevens	Volledige administratie door bureau Bevolkingszorg (zowel piketfunctionarissen als invliegteams)	alleen nog bijhouden van bereikbaarheidsgegeven

		s voor functies t.b.v. GBT (zoals bodes, juristen, notulisten etc.)
beheer afspraken/ convenanten met derden	beheer van regionale convenanten en aanspreekpunt voor afspraken met derden	beheer van eigen afspraken met RUD en/of lokale partners
het geven van instructies m.b.t de Communicator	volledig door bureau	-
het instellen van de pager	volledig door bureau	-
faciliteiten t.b.v de piketfunctionarissen	Volledig door bureau voor de functionarissen in de Interregionale poules	jassen voor OVD ev. andere zaken die gemeente zelf beschikbaar wil stellen of al beschikbaar heeft gesteld
het coachen/volgen van de functionaris m.b.t. zijn/haar warme taken	volledig door bureau	-
het voorzien in informatie over nieuwe ontwikkelingen Bevolkingszorg	volledig door bureau	-
beheer piket-en mandaatregelingen	volledig door bureau	-
informatie en advies aan kringen gs-en directeur Bevolkingszorg	volledig door bureau	-
informatie-uitwisseling met expertisegroepen in het veiligheidsbrueau	volledig door bureau	-
afstemming/overleg	ondersteuning van afstemmings-overleggen	vertegenwoordiger gemeente in het overleg
capaciteit t.b.v. evaluatiepoule	volledig door bureau	-

9.4 De vertegenwoordiging van Bevolkingszorg in de directie van de Veiligheidsregio

De veiligheidsdirectie bereidt de voorstellen en de besluiten voor aan het bestuur van de Veiligheidsregio. Daarnaast is de veiligheidsdirectie verantwoordelijk voor de uitvoering van de besluiten. Iedere kolom wordt vertegenwoordigd in de veiligheidsdirectie. De gemeenten van Flevoland en de Gooi en Vechtstreek werden tot voor kort in de directie vertegenwoordigd door een coördinerend gemeentesecretaris. De combinatie van deze rollen vraagt veel qua tijdsinvestering. Er kunnen zich in de praktijk ook situaties voordoen waarbij de gemeentesecretaris aanloopt tegen belangenverstrengeling door de combinatie van beide rollen. Onlangs hebben beide besturen besloten om een kwartiermaker/directeur Bevolkingszorg aan te stellen. Deze vertegenwoordigt de gemeenten in beide directies en is niet gebonden aan een gemeente.
De directeur Bevolkingszorg behartigt het belang van de kolom Bevolkingszorg. Als er besluiten moeten worden genomen zorgt de directeur Bevolkingszorg voor voorbereiding, afstemming en draagvlak. Afstemming vindt plaats met de kring van gemeentesecretarissen, als ook in het overleg van de adviseurs rampenbestrijding van de gemeenten. De directeur Bevolkingszorg werkt vanuit de visie en de prestatie-eisen die zijn vastgesteld in het organisatieplan Bevolkingszorg en de daarop gebaseerde programmabegroting . Jaarlijks zal hij verantwoording afleggen aan de kring van gemeentesecretarissen over de activiteiten en de besteding van budgetten. Dit gebeurt aan de hand van een managementrapportage, welke tevens onderdeel zal zijn van de volledige rapportage/P&C

cyclus van de Veiligheidsregio. De Directeur/kwartiermaker Bevolkingszorg wordt in zijn werkzaamheden ondersteund door de medewerkers van bureau Bevolkingszorg.

9.5 Rol Kring Gemeentesecretarissen

De kring van gemeentesecretarissen raakt steeds meer betrokken bij het onderwerp veiligheidsregio. Nu de gemeenten van de twee regio's ook over gaan op een gezamenlijke organisatie Bevolkingszorg is het goed om nader stil te staan bij de rol van de (beide) kring(en)
In deze paragraaf een beschouwing op de rol van de kring van gemeentesecretarissen en de wijze waarop dit overleg een rol kan spelen in het proces van besluitvorming en bedrijfsvoering van de gezamenlijke organisatie Bevolkingszorg.

Positie
Het verantwoordelijk bestuursorgaan van de veiligheidsregio is het bestuur dat wordt gevormd door de burgemeesters van de deelnemende gemeenten. De directie wordt gevormd uit de diensthoofden van de kolommen die deel uit maken van de veiligheidsregio. Bij de brandweer betreft dit de regionaal brandweercommandant, de politie wordt vertegenwoordigd door een directielid, de GGD/GHOR wordt vertegenwoordigd door de directeur. De gemeentelijke kolom heeft sinds kort ook een kwartiermaker/directeur die de gemeenten (in beide regio's) vertegenwoordigt in de directie en de burgemeester adviseert over Bevolkingszorg in zijn/haar rol als regionaal bestuurder. De gemeentelijke kolom is geen zelfstandige organisatie met een directie en in die zin dus niet vergelijkbaar met de andere hulpdiensten. De gemeenten hebben elk een eigen directie. De Kring van Gemeentesecretarissen vormt echter wel het belangrijkste regionale dwarsverband op directieniveau tussen de gemeenten. Hoewel de kring geen formele status heeft (zoals de directie en het bestuur van de veiligheidsregio dat wel hebben) is de Kring een belangrijk overlegorgaan tussen organisatie en bestuur. De gemeentesecretarissen weten welke bedrijfsvoeringaspecten en beleidsonderdelen zowel de veiligheidsregio als de eigen gemeenten raken en zijn daarnaast ook eindverantwoordelijk voor het personeel. Het personeel dat wordt ingezet ten behoeve van de warme organisatie Bevolkingszorg (al dan niet in een piketfunctie) is in dienst van de gemeenten. De taken die zij uitvoeren, voeren zij straks uit voor meerdere gemeenten of zelfs meerdere regio's. De kwaliteit van de dienstverlening, de borging van het beleid en de uitvoering van besluiten met betrekking tot Bevolkingszorg gaan de gemeenten dus direct aan.
Kort samengevat heeft de Kring dus zowel een opdrachtgeversrol en een toezichthoudende rol als het gaat om de gezamenlijke organisatie Bevolkingszorg en een brugfunctie als het gaat om de eigen gemeenten en de veiligheidsregio als ook een verantwoordelijkheid als werkgever; als Kring gezamenlijk voor het personeel wat wordt ingezet voor alle gemeenten van de twee regio's en als gemeentesecretarissen afzonderlijk voor het personeel dat binnen de eigen gemeenten wordt ingezet ten behoeve van de rampenbestrijding.
De directeur Bevolkingszorg zorgt voor terugkoppeling/afstemming over de belangrijkste zaken en levert zo nodig agendapunten aan. De Kring neemt geen rechtstreekse besluiten met betrekking tot de veiligheidsregio maar kan wel de voorstellen voor de te nemen besluiten door het Bestuur vooraf laten beoordelen op gemaakte afspraken, procesgang en kaders. De gemeentesecretarissen kunnen daarnaast een brugfunctie vervullen tussen veiligheidsregio en de eigen organisatie als het gaat om de uitvoering van de genomen besluiten. Het kan gaan om deelname van personeel aan opleidingen of oefeningen of om het leveren van de afgesproken capaciteit aan de expertisegroepen van het veiligheidsbureau. Soms is het nodig om een extra duwtje in de rug te geven bijvoorbeeld wanneer er knelpunten zijn die niet in de reguliere overleggen kunnen worden opgelost of wanneer mandaat ontbreekt. Soms is het nodig om alle gemeenten op 1 lijn te krijgen. Daarnaast is er een aantal regionale convenanten waarbij de gemeenten gezamenlijk contractpartner zijn voor het aandeel Bevolkingszorg. Om keuzes te maken met betrekking tot deze convenanten (of om bijvoorbeeld de samenwerking te evalueren) is de kring ook het aangewezen overlegorgaan.

Vaste agenda-onderwerpen die terugkeren in het overleg van de kring zijn:

(m.b.t. de opdrachtgevers/toezichtrol)
- De afzonderlijke begroting Bevolkingszorg en het activiteitenplan De begroting van de Veiligheidsregio in zijn geheel ;
- De managementrapportage/ overzicht van besteedde uren en budgetten (toezichthoudende rol);
- Evaluaties of stavaza m.b.t opleiden en oefenen.

(m.b.t. het vervullen van de brugfunctie)
- Beleidsvoorstellen m.b.t. Bevolkingszorg (brugfunctie);
- Beleidsvoorstellen m.b.t. de multidisciplinaire organisatie van de Veiligheidsregio ;
- Terugkoppeling van directievergaderingen en bestuursvergaderingen;
- Terugkoppeling van de belangrijkste zaken uit de ambtelijke overleggen.

(m.b.t. de functie van gezamenlijk werkgever)
- werving en selectie van functionarissen voor piketfuncties;
- functioneren/vakbekwaamheid;
- veiligheid/welzijn van functionarissen.

Positie kring in proces van besluitvorming door Bestuur Veiligheidsregio

1. Voorbereiding van een voorstel/besluit samen met betrokkenen
2. Concept voorstel/besluit door steller (medewerker bureau Bevolkingszorg)
3. Bespreken in ambtelijk overleg (G&V: ARB-overleg en Fl; CTB overleg)
4. Bespreken in Kring (toetsen, aanvullen, managementimplicaties v. organisatie Bevolkingszorg en gemeenten)
5. Directie
6. Bestuur
7. Opdracht tot uitvoering aan bureau Bevolkingszorg
8. Terugkoppeling over voortgang/resultaten uitvoering aan kring en directie

NB
Nu er sprake is van een overgangssituatie met veel veranderingen voor de gemeentelijke processen en de betrokken medewerkers, is het logisch dat de Kringen nu vaker betrokken zijn bij dit onderwerp. Wanneer de veranderingen zijn doorgevoerd zal Bevolkingszorg naar verwachting niet steeds de agenda van deze overleggen domineren.

Foto: extreem weer

9.6 Evaluatie na twee jaar

Zoals bij elke nieuwe organisaties het geval is, zal ook de nieuwe organisatie bevolkingszorg eerst moeten groeien om op het gewenste niveau van kwaliteit en dienstverlening te komen. Er wordt een nieuwe operationele structuur opgezet, er komen nieuwe interregionale piketfuncties en er vindt een overdracht van taken plaats aan één gezamenlijke centrale organisatie. Voor een goede opbouw is stabiliteit nodig in middelen en beschikbare capaciteit van mensen. In het begin zal er ook veel aandacht geschonken moeten worden aan de communicatie met de achterban over alle veranderingen en ook dit kost de nodige extra capaciteit. De personele invulling van de koude organisatie Bevolkingszorg wordt de komende twee jaar bewust op tijdelijke basis ingevuld. Dit past bij de huidige bezuinigingstaakstelling van de gemeenten en de mogelijke toekomstige fusies tussen veiligheidsregio's. Geadviseerd wordt om de begroting de komende twee jaar op het huidige niveau te houden en begin 2016 te evalueren en bij te stellen. De evaluatie zal betrekking hebben op het functioneren van zowel de warme als de koude organisatie. Afhankelijk van de bevindingen en de ontwikkelingen die er dan zijn, kan er nieuwe besluitvorming plaatsvinden over de richting van de organisatie t.b.v. de Bevolkingszorg.

X Financiën

Dit plan richt zich op de samenwerking in de organisatie voor bevolkingszorg van twee veiligheidsregio's. Deze samenwerking heeft financiële gevolgen voor het onderdeel bevolkingszorg in de begroting van de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek, alsmede voor de vastgestelde begroting bevolkingszorg van de Veiligheidsregio Flevoland. Voor het berekenen van de gezamenlijke kosten is een tweetal uitgangspunten meegenomen:

- Alleen die kosten worden opgenomen waar werkelijk sprake is van het gezamenlijk uitvoeren van taken. Wanneer dat om geografische of bestuurlijke redenen niet gebeurd, blijven de kosten ten laste van de individuele regio of (clusters van) gemeenten;
- Bij de begroting wordt de door het bestuur vastgestelde verdeling gehanteerd van 56% (Flevoland) en 44% (Gooi en Vechtstreek), voor zover niet anders is afgesproken.

Gezamenlijke begroting 2014 Bevolkingszorg

	Totaal	**Flevoland**	**Gooi en Vecht**
Piketfunctionarissen			
Piketvergoedingen	€ 168.000,00	€ 94.080,00	€ 73.920,00
Opleidingsbudget			
Regionale piketfuncties	€ 19.200,00	€ 10.752,00	€ 8.448,00
Overige functies	€ 40.000,00	€ 22.400,00	€ 17.600,00
Bureau Bevolkingszorg			
Leiding	€ 40.000,00	€ 22.400,00	€ 17.600,00
Programma's	€ 180.000,00	€ 100.800,00	€ 79.200,00
Beheer	€ 180.000,00	€ 100.800,00	€ 79.200,00
Bijdragen als gevolg van eerdere besluitvorming veiligheidsbesturen			
operationale leiding	€ 14.409,00	€ 8.069,00	€ 6.340,00
ondersteuning en capaciteitsmanagement	PM	PM	PM
Informatiemanagement	€ 12.560,00	€ 8.060,00	€ 4.500,00
evaluatoren	€ 50.000,00	€ 25.000,00	€ 25.000,00
Totaal	€ 704.169,00	€ 392.361,00	€ 311.808,00

Bij de berekening van de vergoeding voor de **piketfunctionarissen** is rekening gehouden met totaal 8 functies die interregionaal worden ingevuld (zie 6.2). Voor elke piketfunctie wordt rekening gehouden met een vergoeding inclusief werkgeverslasten van €21.000 (zie 6.4).

Het **opleidingsbudget** wordt gesplitst in opleidingen ten behoeve van interregionale piketpoules (waarbij rekening wordt gehouden met een natuurlijk verloop van 20%), en andere interregionale functies die vanuit vrije instroom worden ingevuld (zoals bijvoorbeeld crisiscommunicatie of herstelzorg). In de operationele plannen/draaiboeken zal worden aangegeven welke functies verder interregionaal kunnen worden ingevuld. Voor zover interregionale invulling niet mogelijk is, zal worden onderzocht of er mogelijkheden zijn om per regio of cluster van gemeenten samen te werken om tot een efficiency slag te komen.

De taken voor het bureau **bevolkingszorg** zijn toegelicht in hoofdstuk X. Bij de financiële vertaling van deze taken is rekening gehouden met beheer- en ontwikkeltaken. Voor die laatste taken geldt dat jaarlijks door middel van een inzetplan zal worden aangegeven op welke onderdelen de capaciteit wordt ingezet. Bij de programma's ligt ook een relatie naar de inzet die t.b.v. multi-activiteiten wordt gevraagd (samenwerkend veiligheidsbureau dat mede leidt tot gezamenlijke expertisegroepen).

De post **bijdragen als gevolg van eerdere besluitvorming veiligheidsbesturen** betreft de financiële vertaling naar de kolom bevolkingszorg. Voor deze onderdelen is afgesproken dat elke kolom een bijdrage levert aan de hier genoemde multi activiteiten. Hier zijn de bedragen voor de kolom bevolkingszorg opgenomen.

BTW
Bij het vaststellen van de begroting 2014 was nog onduidelijk of voor de activiteiten van bevolkingszorg voor zover deze worden verricht door de veiligheidsregio, de BTW nog kon worden gecompenseerd. Inmiddels is duidelijk dat voor de gemeentelijke activiteiten die worden uitgevoerd binnen de begroting van de veiligheidsregio's deze compensatie kan blijven plaatsvinden en er geen consequenties voor de begroting bevolkingszorg zijn. Hierover wordt overigens apart gerapporteerd.

Vervolg
Naast de kosten voor een gezamenlijke interregionale begroting heeft elke regio ook kosten die sec voor de eigen regio worden gemaakt. Op basis van dit kostenoverzicht en de kosten voor de eigen regio zal voor elke regio apart in beeld worden gebracht wat het effect van de gezamenlijke begroting is op de totale begroting van die regio. Dit zal uiteindelijk voor beide regio's leiden tot een begrotingswijziging. Deze kunt u in het vierde kwartaal verwachten. De gezamenlijke begroting leidt niet tot een overschrijding van de voor 2014 vastgestelde begrotingen bevolkingszorg.

XI Implementatie

Er zal een afzonderlijk implementatieplan worden opgesteld waarin met name aandacht zal worden besteed aan de overgang van de oude naar de nieuwe situatie. In de tweede helft van 2013 levert de projectgroep de operationele plannen en bijbehorende draaiboeken op. Afhankelijk van de snelheid waarin de nieuwe piketmedewerkers kunnen worden geworven, kan er al in het najaar een start gemaakt worden met het opleiden. Op basis van de stand van zaken met betrekking tot vakbekwaamheid van deze medewerkers kan er definitief een datum worden vastgesteld waarop alle gemeenten over gaan op de nieuwe werkwijze. In de communicatie naar de gemeenten zal hier uitvoerig bij worden stilgestaan. Zo lang de nieuwe werkwijze nog niet is geïmplementeerd zal de oude werkwijze in stand blijven. Bij oefeningen wordt al zo veel mogelijk gewerkt volgens de nieuwe structuur.

Wat	**Wanneer**
Start werving en selectie functionarissen piketpoules	1 december 2013
Plan OTO gereed	1 januari 2013
Documentbeheer mappenstructuur ingericht	1 januari 2013
Beheerplan/protocol gereed voor digitale plannen	1 december 2013
Operationele plannen/draaiboeken gereed en vastgesteld Preparatie nieuwe structuur, piketroosters opstellen 2014 Communicator aanpassen	1 december 2013
Operationele draaiboeken gereed en beschikbaar via internet en gelinked aan de digitale schema's	1 januari 2014
Nieuwe piketmedewerkers aangesteld en starten met trainingen	1 maart 2014
Start nieuwe werkwijze en start piketten	1 juli 2014

Tabel 7 Planning

Dit plan is tot stand gekomen dankzij de medewerking van een projectteam bestaande uit de volgende personen

- Huib Marree (deelproject Acute Bevolkingszorg)
- Ron de Haas (deelproject Informatie en ondersteuning)
- Remco Heijnen/Peter Niekerk (deelproject Communicatie)
- Ronald de Reus/Heleen Wagemans (deelproject Herstelzorg)
- Monique van Rijn (projectondersteuning)
- Diana Bolding (projectondersteuning)
- Heleen Wagemans (projectleiding)
- Paul van der Pol (coördinator bureau Bevolkingszorg)
- Ad Sanders (kwartiermaker/directeur Bevolkingszorg)

In de verschillende deelprojectgroepen als ook in de CTB en ARB overleggen hebben medewerkers van álle gemeenten van Flevoland en Gooi en Vechtstreek hun bijdrage geleverd, waarvoor onze dank!