

Regeling bovenlokale bevolkingszorg

Gemeenten Veiligheidsregio Brabant-Noord

Versie: 1.0

Vastgesteld: 24 juni 2021 (secretarissenoverleg)

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. De organisatie van Bevolkingszorg	3
2.1. Algemeen	3
2.2. Organisatie koude fase	3
2.2.1. Taakverdeling koude fase	3
2.2.2. P&O en financiën	3
2.2.3. Werving en selectie	4
2.2.4. Aansturing buiten crises	4
2.2.5. Piketten en vrije instroom	4
2.2.6. Toegang	5
2.2.7. Uitrusting en materiaal	5
2.3. Organisatie warme fase	5
2.3.1. Organogram Bevolkingszorg warme fase	5
2.3.2. Alarmering en opkomst	6
2.3.3. Aansturing tijdens crises en incidenten	6
2.3.4. Bevoegdheden	6
2.3.5. Aflossing	6
3. Kwaliteit	7
3.1. Algemeen	7
3.2. Kwalificatieprofielen	7
3.3. Vakbekwaamheid	7
3.3.1. Opleiden, trainen en oefenen	7
3.3.2. Leren en evalueren van crises	8

Afkortingen

AB	Algemeen Bestuur
AC-BZ	Algemeen Commandant Bevolkingszorg
AOV	Ambtenaar Openbare orde en Veiligheid
BZ	Bevolkingszorg
CaCo	Calamiteitencoördinator Meldkamer
CAR	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling
CoPI	Coördinatieteam Plaats Incident
CGS	Coördinerend Gemeentesecretaris
FIR	First Impression Report
GRIP	Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdingsprocedure
IFV	Instituut Fysieke Veiligheid
HEC	Hoofd Evacuatie
HIN	Hoofd Informatie
HON	Hoofd Ondersteuning
HOZ	Hoofd Omgevingszorg
HPZ	Hoofd Publieke Zorg
HTOC	Hoofd Communicatie
OTO	Opleiden Trainen Oefenen
OvD-BZ	Officier van Dienst Bevolkingszorg
RCC	Regionaal Coördinatie Centrum (Gruttostraat 14, 5212 VM 's-Hertogenbosch)
ROT	Regionaal Operationeel Team
VOG	Verklaring Omtrent Gedrag
VRBN	Veiligheidsregio Brabant-Noord

1. Inleiding

Bij een crisis zullen niet alleen de operationele diensten aan de slag moeten, maar meestal ook de getroffen gemeente. Te denken valt hierbij aan taken op het gebied van communicatie, opvang, omgevingszorg en de fase na een crisis. De verzamelnaam voor alle gemeentelijke processen in de crisisbeheersing is 'Bevolkingszorg'. Bij een grote en/of langdurige crisis zal snel blijken dat een gemeente niet zelfstandig de crisis aankan. Daarom werken gemeenten op het grondgebied van de Veiligheidsregio Brabant-Noord (VRBN) samen. Door samen te werken kan ook zorggedragen worden voor een parate organisatie met functionarissen met voldoende kwaliteit. In deze regeling wordt beschreven hoe de *bovenlokale* bevolkingszorg in VRBN is georganiseerd. Niet elke gemeentelijke functie bij crises wordt hier dus besproken; functies waarover geen afspraken zijn gemaakt, blijven buiten beschouwing.¹

Samen optrekken heeft dus grote voordelen. Wel is het dan van belang dat de deelnemende gemeenten afspraken maken over onder meer de te leveren menskracht en kwaliteit. Deze regeling gaat in op dit soort zaken. Er staat onder meer beschreven welke bovenlokale functies er zijn, welke functie-eisen er hierbij gelden, hoe de opkomst bij crises is georganiseerd en hoe de mandaten zijn geregeld. Omdat het hier gaat over afspraken tussen individuele gemeenten, zal deze regeling in elke gemeente vastgesteld moeten worden.

Deze regeling gaat uit van een aantal principes, die hieronder staan beschreven.

Solidariteit:

Intergemeentelijke bevolkingszorg werkt het beste als iedereen zijn steentje bijdraagt meedoet. Free riders zijn dan ook niet gewenst. Uiteraard hebben grote gemeenten een groter ambtenarenapparaat dan kleine gemeenten, waardoor ze ook meer kunnen leveren. Uitgangspunt bij Bevolkingszorg is dan ook dat elke gemeente naar '*draagkracht*' meedoet. In deze regeling wordt echter *geen* quotum bepaald. Mochten gemeenten (voor langere tijd) onvoldoende leveren, dan kunnen deze uiteindelijk door het collectief hierop worden aangesproken.

Vertrouwen:

In deze regeling wordt uitgegaan van vertrouwen. Vertrouwen in het hiervoor genoemde solidariteitsbeginsel, maar ook vertrouwen in de kwaliteit van de in te zetten functionarissen. Als er vanuit een gemeente iemand wordt voorgedragen voor een functie, wordt er in beginsel vanuit gegaan dat deze persoon geschikt is (of geschikt is te maken) om de taken in de gemeente waar de crisis plaatsvindt uit te voeren. Hij of zij zou dit immers bij een crisis in de eigen gemeente ook gaan doen. Het principe dat iedere functionaris in beginsel zelf verantwoordelijk is voor diens geoefendheid, is eveneens in lijn met het vertrouwensbeginsel.

Eenvoud:

Een derde uitgangspunt in deze regeling is eenvoud. Gepoogd is een organisatie op te tuigen die is staat is noodzakelijke zaken op te pakken, maar die niet volledig dichtgetimmerd is. Ook wordt ernaar gestreefd om overbodig bureaucratie en rondpompen van geld te voorkomen.

Gemeenten kunnen op onderdelen afwijken van deze regeling en bijvoorbeeld een functiegroep zelf invullen. Dit gebeurt in overleg met de veiligheidsregio. Als dit het geval is, dan blijft het uitgangspunt gelden om vanuit solidariteit samen te werken. Inzet over en weer blijft mogelijk. Deze functionarissen worden daarom in beginsel ook als 'bovenlokaal' beschouwd, vallen dan binnen de reikwijdte van deze regeling en kennen een gelijk niveau van opleiden, trainen en oefenen.

Tot slot, bij het maken van deze regeling is (uiteraard) gebruik gemaakt van het Regionaal Crisisplan en de GRIP-regeling. Verder is er gebruik gemaakt van materiaal dat landelijk, bijvoorbeeld vanuit het Veiligheidsberaad, is ontwikkeld.

In hoofdstuk 2 wordt uiteengezet hoe het bovenlokale optreden van Bevolkingszorg is geregeld vanuit het organisatieperspectief. Hoofdstuk 3 gaat in op de functies. Het gaat daarbij met name om de eisen die er zijn gesteld aan de functie, zoals opleidingseisen, competentieprofielen, geoefendheid en dergelijke.

¹ De functies waar deze regeling betrekking op heeft staan genoemd in paragraaf 2.3.1.

2. De organisatie van Bevolkingszorg

2.1. Algemeen

In deze regeling wordt onderscheid gemaakt tussen een zogenaamde “warme” en “koude” fase van optreden. Met warme fase wordt het daadwerkelijke optreden bij een crisis bedoeld. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de bevoegdheden die functionarissen hebben om op te treden, onder wiens gezag en leiding er wordt opgetreden, enzovoorts. Onder koude fase wordt verstaan de organisatie van Bevolkingszorg als er geen sprake is van een crisis. Hiermee wordt bedoeld wie er bijvoorbeeld verantwoordelijk is voor de geoefendheid, welke rechtspositie er geldt, wie verantwoordelijk is voor het maken van draaiboeken, enzovoorts. Begonnen wordt met de koude fase, daarna volgt de warme fase.

2.2. Organisatie koude fase

2.2.1. Taakverdeling koude fase

De *coördinerend gemeentesecretaris* (CGS) is systeemverantwoordelijk voor Bevolkingszorg.² Hij of zij zal met betrekking tot deze regeling vooral op de achtergrond een rol spelen, maar zal naar voren moeten stappen als bijvoorbeeld gemeenten onvoldoende menskracht leveren, als er sprake is van disfunctioneren van functionarissen en dergelijke. Ook stuurt hij of zij in functionele zin het team Bevolkingszorg van VRBN aan. De CGS informeert de Gemeentesecretarissen van de deelnemende gemeenten regelmatig (minimaal 1 x per jaar) over zaken die in deze regeling worden besproken.

Verder zijn er *expertteams* opgericht die verantwoordelijk zijn voor de inhoudelijke aspecten van de processen binnen bevolkingszorg.³ Binnen deze teams wordt er gewerkt aan zaken als de ontwikkeling van kennis, expertise, kwaliteit en het maken van draaiboeken. De teams worden ingevuld door specialisten op het desbetreffende vakgebied uit de deelnemende gemeenten. Alle expertteams hebben een gemeentesecretaris als voorzitter en deze worden bijgestaan door een AOV als secretaris.

De inhoudelijke kennis over de bevolkingszorgprocessen zit dus bij de gezamenlijke gemeenten. De rol van VRBN is vooral faciliterend van aard. Als er bijvoorbeeld vacatures ontstaan in functiegroepen, dan zal VRBN de vraag uitzetten bij de gemeenten. Daarnaast zal VRBN het voortouw nemen als er mensen ingewerkt moeten worden of als er regelingen als deze moeten worden gemaakt. Ook is VRBN verantwoordelijk voor het opleidings- en oefenprogramma en voor het algemene beleid op het gebied van bevolkingszorg.

De gemeenten hebben, al dan niet in samenwerking, een AOV, die het aanspreekpunt van VRBN is. Zij kennen immers de gemeentelijke organisatie. Als er vacatures binnen functiegroepen ontstaan, zullen zij aan de slag moeten om een nieuwe kandidaat te vinden. Dat sommige AOV's ook een rol hebben als secretaris van een expertteam is hiervoor besproken. Verder is afgesproken dat alle AOV's een rol hebben bij bevolkingszorgprocessen in de warme fase hetgeen betekent dat de AOV'er zich verantwoordelijk voelt voor de inhoud en organisatie van de warme fase en een rol heeft in de voorbereiding hiervan.

2.2.2. P&O en financiën

Zoals eerder is genoemd hebben de gemeenten binnen VRBN ervoor gekozen om de taken op het gebied van bevolkingszorg gezamenlijk op te pakken. Het gaat hier dus om intergemeentelijke samenwerking. Elke functionaris die bij een crisis een rol speelt op het gebied van bevolkingszorg, blijft dan ook in dienst bij zijn eigen werkgever. Er is dus geen sprake van bijvoorbeeld een detachering bij VRBN.⁴ Dit alles betekent dat de functionarissen bevolkingszorg voor alle P&O-gerelateerde zaken, zoals piketvergoedingen, reiskosten-declaraties en ARBO-zaken, bij hun eigen werkgever te rade moeten gaan.

Omdat het systeem uitgaat van een evenredige verdeling van de lasten over de deelnemende gemeenten, vindt er geen verrekening van kosten plaats. Elke andere wijze van financieren zou namelijk omslachtig en inefficiënt zijn. Ingezette uren, oefenuren, reiskosten, de kosten van een VOG (in verband met het verkrijgen van een toegangspas voor het RCC) zijn dus voor rekening van de werkgever. In geval van een piketfunctie is dit net anders; de functionarissen met een piketfunctie krijgen hun piketvergoeding in beginsel wel van hun eigen werkgever, maar deze kan de piketvergoeding declareren bij VRBN.

² Art. 12 lid 2 Organisatiebesluit Veiligheidsregio Brabant Noord

³ Op dit moment zijn er expertteams op het gebied van Communicatie, Publieke Zorg, Omgevingszorg, Ondersteuning, Informatie, Verwanteninformatie en Evacuatie.

⁴ Ook in de warme fase vindt er geen detachering plaats. Dit blijkt uit de toelichting van art. 11.6 lid 2 van de CAO gemeenten.

Incidenteel zijn er functionarissen bevolkingszorg die niet werkzaam voor een overheidsinstantie. In dat geval zullen zij de eed of belofte moeten afleggen bij de organisatie waar zij worden gedetacheerd of uitgeleend.

2.2.3.Werving en selectie

Indien er een plek openvalt binnen een functiegroep wordt dit door de leverende gemeente bekendgemaakt bij VRBN. VRBN zet vervolgens de vraag uit bij AOV's van de gemeenten, die op hun beurt op zoek gaan naar een geschikte kandidaat. Om een evenredige vertegenwoordiging te borgen, kan er ook specifiek een verzoek worden gedaan bij gemeenten die op dat moment in personele zin wat minder bijdragen aan het geheel. Om dit inzichtelijk te maken wordt hiervoor door VRBN een overzicht bijgehouden.

Er hoeft vanwege het eerdergenoemde vertrouwensbeginsel geen uitgebreide selectieprocedure te zijn. Wel zal de functionaris uiteraard aan eventuele functieseisen moeten voldoen. Na toetreding zal de functionaris ingewerkt moeten worden. De verantwoordelijkheid van het inwerkprogramma ligt bij VRBN. Soms kan het raadzaam zijn om een medewerker (formeel) aan te wijzen voor een functie binnen Bevolkingszorg. Te denken valt aan de situatie dat de taken binnen Bevolkingszorg erg verschillen van het dagelijkse werk. Dit wordt aan de werkgever overgelaten.

Vanwege de rol die de AC-BZ heeft binnen de structuur van crisisbeheersing en rampenbestrijding en binnen Bevolkingszorg, worden kandidaat-functionarissen in beginsel geworven onder gemeentesecretarissen van de deelnemende gemeenten. Vanzelfsprekend worden de communicatie-functionarissen vooral geworven onder de medewerkers van de afdelingen communicatie van de deelnemende gemeenten. Omdat het aantal communicatiefuncties bij crises erg groot is, is het uitgangspunt dat al deze medewerkers een functie binnen Bevolkingszorg bekleden.

2.2.4.Aansturing buiten crises

Als er geen crisis is, is de Coördinerend Gemeentesecretaris eindverantwoordelijk. Er is geen groot systeem opgetuigd om die verantwoordelijkheid vorm te geven. De basisgedachte is dat er sprake is van taakvolwassen medewerkers die in grote mate zelf verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van hun werk. Mocht er naar aanleiding van een crisis of een oefening reden zijn voor verbetering, dan komt dit naar voren in het gesprek tussen de functionaris en zijn team(leider) van de crisisorganisatie in een evaluatie of met een aangewezen evaluator. Als het gaat om de oefenfrequentie, dan kan VRBN daar een rol in spelen. Daar wordt immers bijgehouden in hoeverre functionarissen zich inschrijven voor oefeningen. Indien nodig zal er vanuit VRBN contact opgenomen worden met de functionaris om hem of haar te wijzen op de verminderde aanwezigheid.

Als er echter sprake is van disfunctioneren en er geen oplossing gevonden wordt, dan zal uiteindelijk de Coördinerend Gemeentesecretaris hierin zijn verantwoordelijkheid moeten nemen.

2.2.5.Piketten en vrije instroom

Afhankelijk van het belang van de functie en de (wettelijk) vereiste opkomsttijd is er voor bepaalde functies een piket ingesteld. Door het piket is er een gegarandeerde opkomst van een functionaris. De functionaris heeft voor een bepaalde periode dan "dienst", wat betekent dat hij of zij verplicht is om bij alarm op te komen. Piketgroepen bestaan uit 6 tot 8 personen. Vanwege de verplichting om (binnen een bepaalde tijd) op te komen en de daarmee samenhangende beperking van de bewegingsruimte worden de piketfunctionarissen betaald voor hun beschikbaarheid. De piketfuncties binnen VRBN zijn de AC-BZ, Ovd-BZ, de Communicatieadviseur CoPI, de HTO-C en omgevingsanalist. De piketgroepen zijn zelf verantwoordelijk voor het dienstrooster. Diensten wisselen gebeurt met behulp van de SmartRespond app. Voor de organisatorische kant van de piketten is het team Bevolkingszorg van VRBN het aanspreekpunt.

Voor minder essentiële functies, of voor functies waar de opkomsttijd minder van belang is, is geen piket ingesteld. Hier geldt het principe van 'vrije instroom', wat betekent dat bij alarmering een poule van functionarissen wordt gealarmeerd, waarbij ervan uit wordt gegaan dat er altijd wel iemand op kan komen. Er is echter geen *gegarandeerde* opkomst. Indien de groep van functionarissen groot genoeg is, zal dat over het algemeen geen probleem te zijn. De kans dat alle functionarissen op hetzelfde moment niet kunnen opkomen is namelijk klein. Op basis van ervaring blijkt dat een groep van acht personen over het algemeen voldoende is om de opkomst te waarborgen.

2.2.6.Toegang

De functionarissen die zich na alarmering naar het RCC in 's-Hertogenbosch moeten begeven, dienen in bezit te zijn van een toegangspas.⁵ Deze kan door de functionaris zelf worden aangevraagd bij VRBN. Om in aanmerking te komen voor deze pas zal - in verband met beveiliging - de betreffende medewerker een VOG moeten overleggen. Verder dienen alle gemeenten bij een crisis in hun gemeente de toegang te faciliteren voor hen die daar een taak hebben.

2.2.7.Uitrusting en materiaal

De bovenlokale functionarissen bevolkingszorg dienen te beschikken over een adequaat vervoermiddel en een mobiele telefoon. Op deze telefoon kunnen zij de CrisisConnect app downloaden. In deze app zijn telefoonnummers (persoonlijke en piketnummers van functionarissen binnen de crisisorganisatie), procedures, draaiboeken en dergelijke te vinden. Naast de CrisisConnect app kan/dient door een aantal functionarissen ook de SmartRespond app te worden gedownload. Deze app wordt gebruikt om te kunnen alarmeren en (indien van toepassing) om piketdiensten over te nemen. Zodoende krijgt iemand die op zoek is naar de piketfunctionaris altijd de juiste persoon aan de telefoon. Beide apps worden beheerd door VRBN en autorisatie kan bij VRBN worden aangevraagd. De gemeentelijke AOV is verantwoordelijk voor het beheer van alle gegevens voor de desbetreffende gemeente in SmartRespond, zoals het invoeren van de juiste persoonsgegevens, telefoonnummers en dergelijke. Een derde app die gebruikt wordt is Veiligheidspaspoort. Dit is het binnen VRBN gebruikte vakbekwaamheidsmanagementsysteem.⁶

Ten slotte wordt er bij crisisbeheersing en rampenbestrijding gebruik gemaakt van LCMS (Landelijk Crisis Management Systeem), een afgeschermd website die bedoeld is om een actueel en gedeeld beeld te onderhouden ter ondersteuning van de hulpdiensten en partners van VRBN. Vanwege het vertrouwelijke karakter van de informatie op deze site is de toegang beperkt tot de sleutelfunctionarissen binnen de crisisorganisatie. In bijlage 2 wordt aangegeven welke functionarissen rechten hebben.

De OvD-BZ en de Communicatieadviseur CoPI beschikken over een semafoon en portofoon. Deze worden door VRBN verstrekt en beheerd. Omdat beide functionarissen hun werk "in het veld" uitoefenen, hebben zij ook de beschikking over een herkenbaar dienstvoertuig, een laptop of smart device en herkenbare dienstkleding. Ook dit alles wordt door VRBN ter beschikking gesteld en beheerd.

2.3. Organisatie warme fase

2.3.1.Organogram Bevolkingszorg warme fase

In bijlage 1 zijn de functies van Bevolkingszorg in de warme fase weergegeven. De bovenlokale functies zijn hierin oranje gekleurd. De lokale functies (zalmkleurig) staan wel vermeld, maar voor deze functies zullen de individuele gemeentes zelf moeten zorgdragen. Uiteraard staat het de gemeente wel vrij om bij crises een beroep te doen op andere gemeenten voor het vervullen van die lokale functies.

Op grond van het bovenstaande heeft deze regeling betrekking op de volgende functiegroepen:

Algemeen Commandant Bevolkingszorg (AC-BZ)	Hoofd Ondersteuning (HON)
Officier van Dienst Bevolkingszorg (OvD-BZ)	Hoofd Nafase
Communicatieadviseur ROT	Teamleider Bestuursondersteuning
Communicatieadviseur CoPI	Teamleider Verplaatsen Mens en Dier
Hoofd Communicatie (HTOC)	Hoofd Opvangcentrum (HOC)
Hoofd Publieke Zorg (HPZ)	Persvoorlichter
Hoofd Omgevingszorg (HOZ)	Publieksvoorlichter
Hoofd Evacuatie (HEC)	Omgevingsanalist
Hoofd Informatie BZ (HIN)	Informatiecoördinator CC
Voorzitter sectie BZ	Webredacteur

⁵ De desbetreffende functionarissen staan genoemd in bijlage 3.

⁶ Zie hiervoor verder paragraaf 3.3.1.

2.3.2. Alarmering en opkomst

Alarmering vindt voornamelijk plaats door middel van een belcomputer (SmartRespond). Uitzondering hierop zijn de OvD-BZ en Communicatieadviseur CoPI. Deze worden gealarmeerd door middel van een semafoon (P2000). Bij piketfuncties zal in beginsel alleen de piketfunctionaris gealarmeerd worden. In het geval van een functie waarvoor het principe geldt van 'vrije instroom' wordt gewerkt met geautomatiseerde bellijsten. Als iemand (door de computer) wordt gebeld, kan hij of zij aangeven wel of niet op te komen. Indien dit niet mogelijk is, of als er niet gereageerd wordt, dan wordt de volgende op de lijst gebeld.

Het alarmeren van de sleutelfunctionarissen bevolkingszorg gebeurt vanuit de Meldkamer Oost-Brabant. Omdat er geen aparte meldkamer voor Bevolkingszorg is, is afgesproken dat de Calamiteitencoördinator (CaCo) dit op zich neemt. Hij of zij is dan ook aanspreekpunt voor deze functionarissen. Naast de CaCo heeft een aantal functionarissen bevolkingszorg de mogelijkheid om andere functionarissen rechtstreeks via SmartRespond te alarmeren.

Conform de GRIP-procedure is de opkomsttijd voor CoPI-leden 30 minuten. De AC-BZ en de Communicatieadviseur ROT hebben een opkomsttijd van 45 minuten en voor de overige functionarissen bevolkingszorg geldt een richttijd van 60 minuten.

2.3.3. Aansturing tijdens crises en incidenten

Indien er een Operationeel Team actief is, geeft de Operationeel Leider leiding aan de AC-BZ en de Communicatieadviseur ROT. In het CoPI geeft de Leider CoPI leiding aan de OvD-BZ en de communicatieadviseur CoPI. De AC-BZ geeft leiding aan de hoofden van de gemeentelijke taakorganisaties, die op hun beurt weer leidinggeven aan de onderliggende teams. Ook stuurt in dat geval de AC-BZ de OvD-BZ inhoudelijk aan. De OvD-BZ geeft leiding aan de functionarissen 'in het veld'. Als de AC-BZ niet actief is, geeft de OvD-BZ daarnaast ook leiding aan de overige functionarissen bevolkingszorg.

2.3.4. Bevoegdheden

De bedoeling van deze regeling is dat de bovenlokale functionarissen bevolkingszorg hun werk snel en goed kunnen uitoefenen. Daarbij is het uiteraard van belang dat zij, zonder dat er eerst overleg plaatsvindt, direct bevoegd zijn om het werk uit te voeren. Bij werkzaamheden voor de eigen gemeente zal dat in beginsel geen probleem zijn, maar als zij worden opgeroepen in een andere gemeente is dat niet vanzelfsprekend. Daarom hebben gemeenten met het vaststellen van deze regeling ook bepaald dat als de functionarissen bevolkingszorg worden opgeroepen, zij automatisch de bevoegdheid hebben om voor die gemeente aan de slag te gaan. Dit geldt zowel voor crisissituaties (GRIP) als voor kleinere incidenten. Wat betreft het financiële mandaat geldt dat zij direct noodzakelijke uitgaven kunnen doen. Indien mogelijk vragen zij hierbij toestemming aan het bevoegd gezag, zeker als het om omvangrijke kosten gaat.

2.3.5. Aflossing

In het geval van een langdurige en intensieve crisis zullen functionarissen afgelost moeten worden. Als richtlijn kan worden gehanteerd functionarissen maximaal 8 uur ingezet kunnen worden. Bij intensieve en/of emotionele crises korter. Aflossing vindt plaats binnen de functiegroep, indien noodzakelijk ook buiten de regio.

3. Kwaliteit

3.1. Algemeen

Anders dan de operationele functies van de veiligheidsregio's, zijn de functies binnen Bevolkingszorg niet wettelijk vastgelegd. Wel is er onder de vlag van het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) in het project "GROOT(ER)" landelijk samengewerkt om hier handvatten voor aan te reiken. Dit project heeft diverse producten opgeleverd, zoals taakkaarten, overzichten van diverse taakorganisaties, kwalificatieprofielen en opleidingskaders. De producten zijn vastgesteld door het landelijk overleg Coördinerend Gemeentesecretarissen (een managementraad van het Veiligheidsberaad) en zijn te vinden op de website van het IFV.⁷

Uitgangspunt binnen VRBN is dat de landelijk vastgestelde producten leidend zijn. Hierdoor wordt namelijk ook een eventuele samenwerking met andere veiligheidsregio's eenvoudiger; er wordt immers dezelfde "taal" gesproken. Afwijken van de landelijke standaards gebeurt dus slechts in zeer beperkte mate en - als het al gebeurt - weloverwogen. De functionarissen Bevolkingszorg moeten dus in beginsel voldoen aan de landelijke kwalificatieprofielen, opleidingskaders en dergelijke.

3.2. Kwalificatieprofielen

In het kader het project GROOT(ER), zijn voor een groot aantal functies en functiefamilies kwalificatieprofielen gemaakt. In deze profielen wordt beschreven wat de plaats is van de functionaris in de crisisorganisatie, welke taken hij/zij heeft en over welke competenties hij of zij dient te beschikken.

Deze kwalificatieprofielen zijn ook bij VRBN van toepassing. Deze worden onder meer gebruikt bij de werving van functionarissen en bij opleidingen en oefeningen, inclusief de evaluatie hiervan. Op de website van het IFV is opgenomen voor welke functies er kwalificatieprofielen zijn opgesteld.⁸

3.3. Vakbekwaamheid

3.3.1. Opleiden, trainen en oefenen

Binnen Bevolkingszorg geldt het uitgangspunt dat elke functionaris zelf verantwoordelijk is voor zijn of haar vakbekwaamheid. VRBN is daarbij verantwoordelijk voor het aanbod van opleidingen, oefeningen en trainingen en de werkgever van de functionaris moet dit uiteraard mogelijk maken door de functionaris de ruimte te geven deze opleidingen, oefeningen en trainingen te volgen. Overigens verzorgt VRBN dit alles over het algemeen niet zelf, maar wordt er gebruik gemaakt van externe bureaus.

Er zijn verschillende soorten opleidingen, namelijk basisopleidingen, procesopleidingen en functiegerichte opleidingen. Ook zijn er nog enkele bijzondere opleidingen. De basisopleidingen zijn verplicht voor alle functionarissen Bevolkingszorg. In deze opleiding wordt aandacht geschonken aan de basisbegrippen uit de crisisbeheersing, zoals het bestuurlijke kader, de crisisorganisatie, crisisteams (inclusief de coördinatie tussen crisisteams), op- en afschaling en crisistypen. In de procesopleidingen wordt aandacht geschonken aan specifieke processen binnen Bevolkingszorg, zoals crisiscommunicatie, evacuatie en informatiemanagement. De functiegerichte opleidingen zijn op specifieke functies gericht, zoals AC-BZ en OvD-BZ. Voor de OvD-BZ en de Communicatieadviseur CoPI geldt dat zij naast een aantal van de hierboven genoemde opleidingen ook nog specifieke opleidingen en trainingen moeten doen die te maken hebben met het feit dat zij in een voorrangsvoertuig rijden. Voor de gevolgde opleidingen geldt het vereiste om een examen (al dan niet bij het IFV) te doen.

Naast oefeningen en trainingen op het gebied van Bevolkingszorg, organiseert VRBN ook multidisciplinaire oefeningen en trainingen. Van functionarissen die een rol hebben in multidisciplinaire teams, zoals de OvD-BZ en de Communicatieadviseur CoPI, wordt uiteraard verwacht dat zij ook hieraan meedoen.

Elk jaar maakt VRBN een OTO-jaarplan (Opleiden, Trainen en Oefenen). Dit vormt samen met het multidisciplinaire ('MOTO') jaarplan de basis voor de verschillende opleidingen, oefeningen en trainingen die worden aangeboden. Functionarissen kunnen zich inschrijven met behulp van het programma Veiligheidspaspoort. Hierin wordt ook de (kwantitatieve en kwalitatieve) geoefendheid van de diverse functionarissen bijgehouden. De informatie hieruit maakt het mogelijk om later zowel individuele als collectieve trainingen en oefeningen aan te bieden.

⁷ www.ifv.nl/kennisplein/bevolkingszorg-gemeente.

⁸ www.ifv.nl/kennisplein/Paginas/Kwaliteitsinstrumenten-voor-de-functies-van-Bevolkingszorg.aspx.

Hoewel er dus een bepaalde vrijheid is met betrekking tot het inschrijven voor oefeningen en trainingen, zal elke functionaris uiteraard wel zijn vakbekwaamheid aan moeten kunnen tonen. Indicatief kan worden gesteld dat elke bovenlokale functionaris Bevolkingszorg jaarlijks tussen de 30 en 60 uur moet besteden aan zijn of haar vakbekwaamheid. Dit wordt vanuit VRBN gemonitord.

3.3.2.Leren en evalueren van crises

Van oefeningen, incidenten en crises valt altijd wat te leren. Vandaar dat bijzondere incidenten/crises vaak worden geëvalueerd. Het doel van het evalueren is primair het *leren* van incidenten en oefeningen. Zodoende wordt de kwaliteit van de crisisorganisatie en de daarin optredende functionarissen verbeterd en verhoogd. De verantwoordelijkheid om te leren ligt bij de individuele functionarissen, waarbij het zogenaamde leeragentschap het totale leerproces faciliteert.

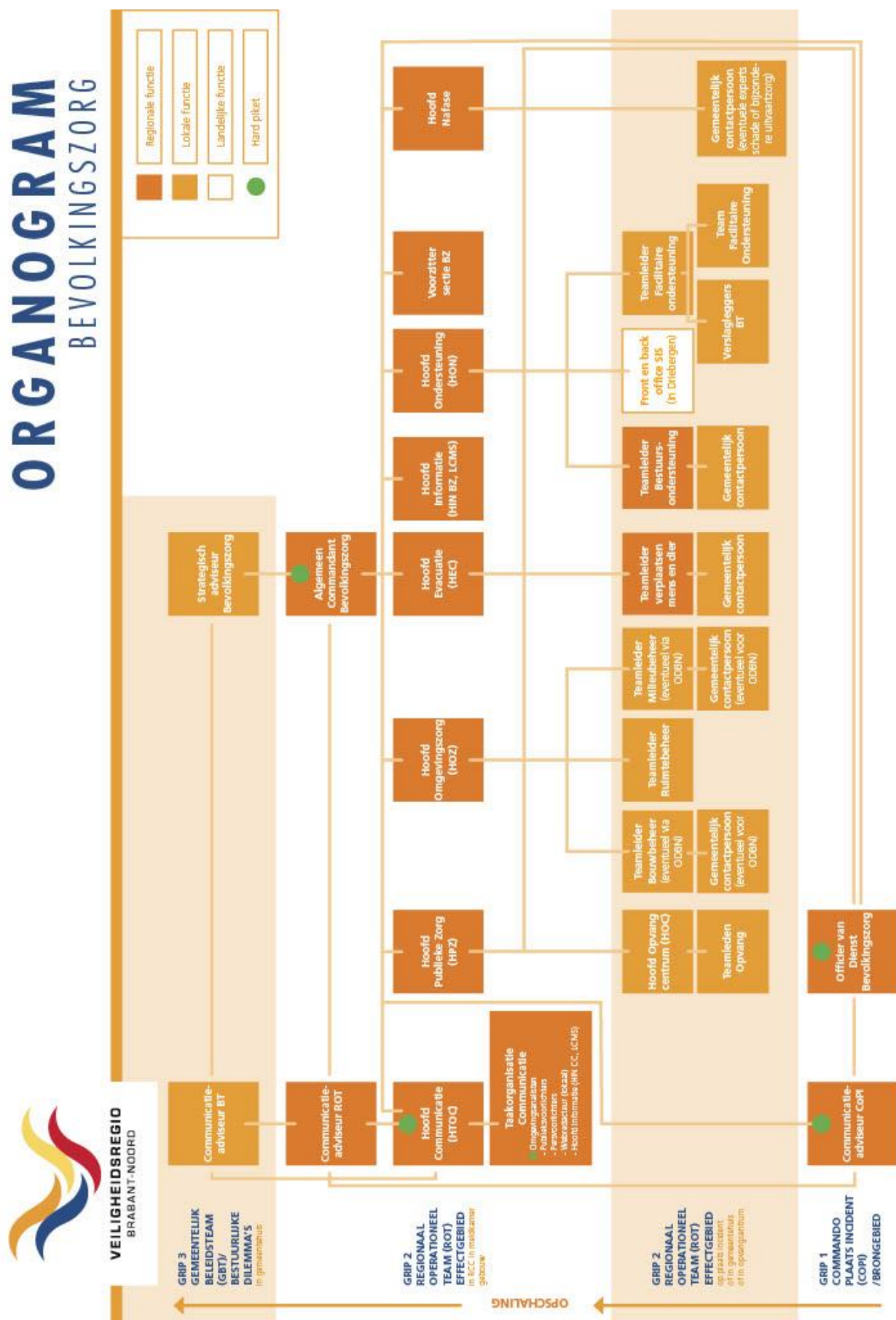
Vanuit Bevolkingszorg is er betrokkenheid bij twee leeragentschappen:

1. Het leeragentschap Bevolkingszorg (verantwoordelijk voor het leren binnen Bevolkingszorg). Dit leeragentschap bestaat uit de medewerkers van VRBN, een OvD-BZ, een HTO-C en een HIN/AOV.
2. Het multidisciplinair leeragentschap (verantwoordelijk voor het leren in multidisciplinaire teams). Dit leeragentschap bestaat uit een vertegenwoordiging van de kolommen en partners binnen VRBN.

Na een inzet in multidisciplinaire teams volgt er altijd direct een nabespreking plaats, conform de methodiek van de 'After Action Review'. Daarnaast dienen de OvD-BZ, de communicatieadviseurs voor CoPI en ROT en de AC-BZ een 'First Impression Report' (FIR) in te vullen. In dit rapport kunnen zij de situatie schetsen, evenals de leer- en verwonderpunten. Deze worden dan verspreid over hun collega's, de AOV's en het team Bevolkingszorg van VRBN. Deze FIR's worden ook gebruikt om te bekijken of er aanpassingen nodig zijn in procedures en dergelijke, of dat het nuttig is om het incident verder te evalueren in een 'leerarena'. In een eventuele leerarena komt een groot aantal van de ingezette functionarissen samen om de inzet te bespreken. Hoofdoel van de leerarena is om te leren van de inzet. Om het leerrendement zo groot mogelijk te maken zijn deze leerarena's in principe vertrouwelijke bijeenkomsten. Eventuele rapportages worden daarom ook geanonimiseerd.

Ook wordt er (vanaf in ieder geval GRIP 2) altijd een evaluatiegesprek gevoerd tussen de ingezette bovenlokale functionarissen bevolkingszorg en het team Bevolkingszorg van VRBN. Tot slot kunnen de functionarissen uiteraard zelf behoefte hebben om een inzet te evalueren. Indien mogelijk kan VRBN dit ook organiseren.

Bijlage 1, Organogram Bevolkingszorg (warme fase)



Bijlage 2, Toegangsrechten LCMS

	Leesrechten	Schrijfrechten
AOV	X	
AC-BZ	X	
Communicatieadviseur GBT	X	
Communicatieadviseur ROT	X	
Hoofd Publieke Zorg	X	
Hoofd Omgevingszorg	X	
Hoofd Nafase	X	
Hoofd Evacuatie	X	
Hoofd Ondersteuning	X	
Voorzitter sectie BZ	X	
Communicatieadviseur CoPI	X	X
Hoofd Taakorganisatie Communicatie	X	X
Hoofd Informatie BZ	X	X
Informatiecoördinator crisiscommunicatie	X	X
OvD-BZ	X	X

Bijlage 3: Toegangsrechten RCC

AC-BZ
Communicatieadviseur ROT
Hoofd Publieke Zorg
Hoofd Omgevingszorg
Hoofd Nafase
Hoofd Evacuatie
Hoofd Informatie
Hoofd Ondersteuning
Hoofd Taakorganisatie Communicatie
Hoofd Informatie BZ
Informatiecoördinator crisiscommunicatie
Webredacteur
Persvoorlichter
Publieksvoorlichter
Omgevingsanalist
Voorzitter sectie BZ