



Bijlagen

Optimalisering bevolkingszorg

Brabant-Zuidoost

Colofon

Opdrachtgever:

■■■■■■■■■■ (coördinerend gemeentesecretaris)

Opgesteld door:

Bureau Bevolkingszorg

Eindredactie:

■■■■■■■■■■ (Beleidsadviseur Bevolkingszorg)

Versie geschiedenis:

Versiedatum	Veranderingen	Markering/wijzigingen
31 maart 2021	Versie 1.0 huisstijl Bevolkingszorg	

Verspreiding:

Aan	Datum	Versie

Bijlage 1: 1e beschouwende SWOT-analyse bevolkingszorg	4
Bijlage 2: Onderzochte scenario's	14
Bijlage 3: Werkzaamheden Bureau Bevolkingszorg	22

Bijlage 1: 1^e beschouwende SWOT-analyse bevolkingszorg

1	Inleiding	5
1.1	Gebuurkte systematiek	5
1.1.1	Omgevingsanalyse	5
1.1.2	SWOT.....	5
2	Analyse koude organisatie	7
2.1	Conclusies	9
2.2	Aanbevelingen	10
3	Analyse warme organisatie	11
3.1	Conclusies	14
3.2	Aanbevelingen	14

1 Inleiding

Het voorliggende document moet gezien worden als een eerste beschouwende analyse op basis van de SWOT. Het bevat een aantal conclusies op hoofdlijnen en een aantal mogelijke oplossingsrichtingen die nader verkend kunnen worden.

1.1 Gebruikte systematiek

Onderstaand volgt eerst een korte beschrijving van de gebruikte systematiek.

1.1.1 Omgevingsanalyse

Voor de doorontwikkeling van Bevolkingszorg is het van belang om te kijken wat er de komende jaren vanuit de omgeving op ons af komt. Om dit in beeld te brengen is er, met behulp van de DESTEP-methode, een omgevingsanalyse gemaakt. Hierbij zijn de trends in de omgeving van Bevolkingszorg, aan de hand van de zes onderstaande kenmerken, in beeld gebracht:

- demografisch
- economisch
- sociaal-cultureel
- technologisch
- ecologisch
- politiek-juridisch

Op basis van de omgevingsanalyse zijn de kansen en bedreigingen voor Bevolkingszorg in beeld gebracht.

1.1.2 SWOT

De belangrijkste kansen en bedreigingen (extern) zijn afgezet tegen de belangrijkste sterkten en zwakten (intern) van zowel de koude als de warme organisatie van Bevolkingszorg. Dit is gedaan in een confrontatiematrix waarin elk sterk punt en elk zwak punt in verband is gebracht met elke kans en elke bedreiging. Op deze wijze ontstaan de volgende vier kwadranten:

1. Sterkten versus kansen

In het eerste kwadrant worden de sterkten van Bevolkingszorg in verband gebracht met de kansen die de omgeving biedt. Is Bevolkingszorg ergens goed in en heeft dit veel invloed op de kans, dan biedt dit mogelijkheden deze kans daadwerkelijk te benutten.

2. Sterkten versus bedreigingen

In het tweede kwadrant relateren we de sterkten punten van Bevolkingszorg aan de bedreigingen. Een bedreiging kan wellicht worden geneutraliseerd met een sterk punt op hetzelfde vlak.

3. Zwakten versus kansen

In het derde kwadrant zijn de zwakke punten van Bevolkingszorg in verband gebracht met de kansen. Wanneer zich een kans in de omgeving voordoet op een gebied waarop bevolkingszorg een zwak punt heeft, dan moeten we eerst deze zwakte opheffen, voordat we van de kans kunnen profiteren.

4. Zwakten versus bedreigingen

Het vierde kwadrant brengt de zwakke punten van Bevolkingszorg in verband met de bedreigingen. Wanneer hier raakvlakken zijn, heeft dit direct de aandacht nodig, omdat een zwakte een bedreiging versterkt. Soms kunnen zwakke punten opgeheven worden, maar lukt dit

niet dan moeten we kijken of we ons wel op dit vlak moeten begeven of dat we de werkzaamheden aan anderen over kunnen laten.

2 Analyse koude organisatie

SWOT koude situatie	
Sterkte punten	Zwakke punten
1 Bureau Bevolkingszorg (2,7 FTE) zorgt voor regionale samenhang, samenwerking en saamhorigheid tussen gemeenten.	1 De bezetting van Bureau Bevolkingszorg is nooit ingevuld conform de oorspronkelijke behoefte raming (4,8 FTE) zoals opgenomen in het door het AB vastgestelde organisatieplan "Oranje kolom".
2 De betrokkenheid van de ARB-en bij Bevolkingszorg is over het algemeen hoog.	2 Het laatste gedeelte van de PDCA-cyclus schiet er vaak bij in waardoor niet het maximale leerrendement wordt behaald.
3 Gezamenlijke invulling van de ARB-functie, waardoor deze ARB-en hun uren volledig kunnen besteden aan rampenbestrijding en crisisbeheersing.	3 Het informeren van zowel interne als externe partners over de voortgang en ontwikkelingen binnen Bevolkingszorg vindt maar beperkt plaats.
4 Zowel intern als extern weten partners Bevolkingszorg te vinden om mee te denken/werken aan nieuwe plannen en ontwikkelingen.	4 Druk op de ambtenaren rampenbestrijding neemt toe door inperking van het aantal uren en/of toename van het aantal taken, met name bij de combifuncties.
5 Het aantal operationele functies is teruggebracht. De kern van crisisfunctionarissen kan functiegericht worden opgeleid en beoefend.	5 Bevolkingszorg is niet opgenomen in de gemeenschappelijke regeling. Bevolkingszorg kan daardoor geen volledig beroep doen op ondersteuning vanuit VRBZO.
Kansen	Bedreigingen
1 Bevolkingszorg kan nog meer faciliterend en regisserend optreden in het netwerk van burgers en professionele partners en hoeft dan wellicht minder zelf operationeel te organiseren.	1 Het opbouwen en onderhouden van een goed netwerk wordt steeds belangrijker. Als hier binnen de bestaande capaciteit onvoldoende invulling aangegeven kan worden, dan kan het draagvlak verslappen.
2 Gebruik makend van moderne technieken en Business Intelligence kan risico- en crisiscommunicatie, slachtofferinformatie en operationeel informatiemanagement worden verbeterd.	2 De Nafase krijgt een steeds prominentere rol, ook bij kleinere incidenten. Hetzelfde geldt voor het evalueren. Hierdoor wordt er een groter beroep gedaan op ARB- en medewerkers van Bureau Bevolkingszorg. Dit leidt tot capaciteitsproblemen.
3 Bevolkingszorg kan vaker maatschappelijke meerwaarde bieden door lokaal bij te dragen aan gemeentelijk crisismanagement bij kleinere incidenten op de raakvlakken van fysieke en sociale veiligheid, zorg en	3 Diverse actuele risico's zoals extreme weersomstandigheden, terrorismegevolgbestrijding en cyberdreigingen vragen om specifieke

	sociaal domein, zowel in de acute fase als nafase.		voorbereiding en capaciteit waaraan bevolkingszorg niet kan voldoen.
4	In de bestuurlijke visie op crisisbeheersing is crisiscommunicatie benoemd als speerpunt. Dit biedt de kans om het proces Crisiscommunicatie verder te professionaliseren.	4	De crisisbeheersing wordt multidisciplinair steeds verder geprofessionaliseerd (o.a. bestuurlijke visie op Crisisbeheersing). Hiervoor wordt steeds opnieuw een beroep gedaan op de capaciteit van Bevolkingszorg.
5	De samenwerking tussen veiligheidsregio's wordt steeds verder geïntensiveerd. Dit vraagt om meer bovenregionale afstemming en uniformering, maar kan het kennisniveau, de gezamenlijke beleidscapaciteit en de operationele inzetbaarheid vergroten.	5	De (landelijke) functie-eisen worden zwaarder en leiden tot een grotere opleidings- en oefenbelasting. Daarnaast stelt de inspectie J&V hogere eisen aan het kunnen aantonen van de kwalitatieve vakbekwaamheid.

Confrontatiematrix koud											
Kansen											
Bedreigingen											
Sterkte punten	2	zeer positief									
	1	positief									
	0	neutraal									
	-1	negatief									
	-2	zeer negatief									
			Gebruik maken van moderne technologie en crisiscommunicatie. Slachtofferinformatie en operationeel informatie management worden verbeterd.	Bevolkingszorg kan nog meer faciliterend en registrerend optreden in het netwerk van burgers en professionele partners en hoeft dan niet minder zelf operationeel te opereren.	Bevolkingszorg kan vaker maatschappelijke meelevende bieden door lokaal bij te dragen aan gemeentelijk crisismanagement bij kleinere incidenten op de raakvlakken van fysieke en sociale veiligheid, zorg en sociaal domein, zowel in de acute fase als nazorg.	In de bestuurlijke visie op rampenbestrijding crisiscommunicatie bepaald als belangrijk punt. Dit biedt de kans om het proces Crisiscommunicatie verder te professionaliseren.	De samenwerking tussen veiligheidsregio's wordt steeds verder geïntensiveerd. Dit vraagt om meer bovenregionale afstemming en uniformering, maar kan het lokale beleidscapaciteit en de operationele inzetbaarheid vergroten.	Het opbouwen en onderhouden van een goed netwerk wordt steeds belangrijker. Als hier binnen de bestaande capaciteit onvoldoende invulling aangegeven kan worden, dan kan het draaivlak verslappen.	De Natase krijgt een steeds prominere rol, ook bij kleinere incidenten. Hierdoor wordt er een groter beroep gedaan op ARB- en medewerkers van Bureau Bevolkingszorg. Dit leidt tot capaciteitsproblemen.	Diverse actuele risico's zoals extreme weersomstandigheden, terrorismegevolgbestrijding en cyberaanval vergen een voortbreiding en capaciteit waaraan bevolkingszorg niet kan voldoen.	De crisisbeheersing wordt multidisciplinair steeds verder geprofessionaliseerd (o.a. bestuurlijke visie op Crisisbeheersing). Hiervoor wordt steeds opnieuw een beroep gedaan op de capaciteit van Bevolkingszorg.
Zwakke punten	1	Bureau Bevolkingszorg zorgt voor regionale samenhang, samenwerking en saamhangigheid tussen gemeenten.									
	2	De betrokkenheid van de ARB-en bij Bevolkingszorg is over het algemeen hoog.									
	3	Gezamenlijke invulling van de ARB-functie, waardoor deze ARB-en hun uren volledig kunnen besteden aan rampenbestrijding en crisisbeheersing.									
	4	Zowel intern als extern weten partners Bevolkingszorg te vinden om mee te denken/werken aan nieuwe plannen en ontwikkelingen.									
	5	Het aantal operationele functies is teruggebracht. De kern van crisisfunctionarissen kan functiegericht worden opgeleid en benut.									
	1	De bezetting van Bureau Bevolkingszorg is nooit ingevuld conform de oorspronkelijke behoefte raming (4,8 FTE) zoals opgenomen in het door het AB vastgestelde organisatieplan "Oranje kolom".									
2	Het laatste gedeelte van de PDCA-cyclus schiet er vaak bij in waardoor niet het maximale leerrendement wordt behaald.										
3	Het informeren van zowel interne als externe partners over de voortgang en ontwikkelingen binnen Bevolkingszorg vindt maar beperkt plaats.										
4	Druk op de ambtenaren rampenbestrijding neemt toe door inperking van het aantal uren en/of toename van het aantal taken, met name bij de combifuncties.										
5	Bevolkingszorg is niet opgenomen in de gemeenschappelijke regeling. Bevolkingszorg kan daardoor geen volledig beroep doen op ondersteuning vanuit VBRZO.										

2.1 Conclusies

Uit de bovenstaande matrix over de koude organisatie kunnen we concluderen dat Bureau Bevolkingszorg een positieve invloed heeft op nagenoeg alle kansen en bedreigingen. Hetzelfde kunnen we stellen voor ambtenaren rampenbestrijding (ARB-en) die hun uren volledig kunnen gebruiken voor rampenbestrijding en crisisbeheersing. Daarnaast heeft de hoge betrokkenheid van de ARB-en ook een positieve uitwerking op de kansen en bedreigingen.

Daartegenover staat dat het niet volledige invullen van de bezetting van Bureau Bevolkingszorg, conform het door het Algemeen Bestuur vastgestelde organisatieplan Oranje Kolom, een negatief effect heeft op bijna alle kansen en bedreigingen. Hetzelfde geldt voor de toenemende druk op de ARB-en door inperking van het aantal uren en/of toename van het aantal taken, met name bij de combifuncties.

2.2 Aanbevelingen

Om de kansen te kunnen benutten en de bedreigingen het hoofd te kunnen bieden is het van belang om iets te doen aan de beschikbare capaciteit. Dit kan op meerdere manieren:

1. Extra capaciteit bij Bureau Bevolkingszorg. Het voordeel is dat de gemeenten hierdoor optimaal ontlast worden en dat kosten op een eerlijke wijze verdeeld kunnen worden. Dit laat overigens onverlet dat er binnen de gemeente voldoende capaciteit aanwezig dient te blijven om de (lokale) taken op het gebied van rampenbestrijding en crisisbeheersing uit te voeren. Het nadeel is dat er extra middelen nodig zijn.
2. Afspraken maken over de inzet van uren van de ARB-en ten behoeve van Bevolkingszorg onder verantwoordelijkheid van de Coördinerend gemeentesecretaris. Het voordeel is dat met de gecombineerde beschikbare capaciteit meer gedaan kan worden. Of de te behalen efficiëntiewinst voldoende is om alles op te kunnen pakken valt nog te bezien. Werkzaamheden voor de gemeenten op andere gebieden dienen immers ook nog gewoon uitgevoerd te worden. Nadeel is dat ARB-en twee broodheren moeten dienen en daardoor in conflictsituaties kunnen komen.
3. De ARB-en in regionale dienst nemen en vanuit de regio bij één of meerdere gemeenten plaatsen. De coördinerend gemeentesecretaris gaat dan over de inzet. Voordeel is dat de coördinerend gemeentesecretaris volledig kan beschikken over de uren die zowel bij de ARB-en als binnen Bureau Bevolkingszorg aanwezig zijn. Op deze wijze kan de grootste efficiëntiewinst behaald worden. De ARB wordt dan wel onttrokken uit de gemeentelijke organisatie waardoor deze niet meer op andere gebieden ingezet kan worden door de gemeente. Nadeel is dat de cultuur tussen VRBZO en gemeenten nu nog teveel "Wij-Zij" is en de kans groot is dat burgemeesters hun Integraal Veiligheidscoördinator laten adviseren op zaken van Bevolkingszorg waardoor de mogelijke efficiëntiewinst weer teniet gedaan wordt. Daarnaast is er mogelijk sprake van voordeel en nadeel gemeenten.

Uiteraard kan er ook voor gekozen worden om de capaciteit op het huidige niveau te houden. Dit heeft dan wel als consequenties dat we vanuit Bevolkingszorg niet de gewenste bijdrage kunnen leveren aan de regionale doelstellingen van de VRBZO voor de komende jaren. Daarnaast kunnen we de kansen die zich aandienen onvoldoende benutten. Als we hiervoor kiezen dan zijn er ook meerdere opties mogelijk:

1. We kunnen ervoor kiezen om bepaalde dingen niet te doen. Aangezien de taak en rol in de crisisorganisatie uit de wet voort vloeit komt het er dan op neer dat we ons enkel concentreren op de preparatie van de crisisorganisatie. Het beter benutten van het netwerk en/of nieuwe innovaties komt dan in het gedrang waardoor we niet vooraan in de keten komen.
2. We kunnen ervoor kiezen om wel het volledige pakket op te pakken, maar niet in de komende vier jaar, maar bijvoorbeeld in de komende zes jaar. Oftewel, we spreiden de werkzaamheden uit over een langere periode. De vraag is echter of we dan in staat zijn om de ontwikkelingen in de omgeving bij te benen en om voldoende bij te dragen aan de regionale doelstellingen.

3 Analyse warme organisatie

SWOT warme situatie			
Sterkte punten	Zwakke punten		
1	Cruciale functies zoals OvD-Bz, ACBz en communicatiefuncties staan op piket om tijdig invulling te geven aan de bevolkingszorgprocessen.	1	De betrokkenheid en inzetbaarheid van gemeentelijke medewerkers bij de bevolkingszorgprocessen staat onder druk, met name wanneer zij geen sleutelfunctionaris zijn.
2	Bevolkingszorg beschikt over diverse regionale teams/regionaal georganiseerde processen.	2	Door samenwerking tussen gemeenten is er een en afname van het aantal ARB-en die tijdens een crisis ingezet kunnen worden voor sleutelfuncties. De bezetting bij (langdurige) inzetten staat daardoor onder druk.
3	Alle 21 gemeenten dragen bij aan de crisorganisatie van Bevolkingszorg door het leveren van medewerkers.	3	Er is sprake van angst onder de medewerkers om hun functie daadwerkelijk te moeten uitvoeren tijdens een crisis.
4	De OvD-Bz is een begrip geworden binnen onze regio, waardoor deze vaker ingeschakeld wordt.	4	De snelheid van de crisiscommunicatie (met name buiten kantooruren) is te afhankelijk van de beschikbare mensen en middelen (o.a. website) binnen de getroffen gemeente(n)
5	Voor de uitvoering van de bevolkingszorgprocessen wordt er goed samengewerkt met zowel interne als externe partners	5	Het aantal incidenten is beperkt waardoor er nauwelijks sprake is van enige ervaringsopbouw.
Kansen		Bedreigingen	
1	Bevolkingszorg kan nog meer faciliterend en regisserend optreden in het netwerk van burgers en professionele partners en hoeft dan wellicht minder zelf operationeel te organiseren.	1	Het opbouwen en onderhouden van een goed netwerk wordt steeds belangrijker. Als hier binnen de bestaande capaciteit onvoldoende invulling aangegeven kan worden, dan kan het draagvlak verslappen.
2	Gebruik makend van moderne technieken en Business Intelligence kan risico- en crisiscommunicatie, slachtofferinformatie en operationeel informatiemanagement worden verbeterd.	2	De Nafase krijgt een steeds prominentere rol, ook bij kleinere incidenten. Hetzelfde geldt voor het evalueren. Hierdoor wordt er een groter beroep gedaan op ARB- en medewerkers van Bureau Bevolkingszorg. Dit leidt tot capaciteitsproblemen.
3	Bevolkingszorg kan vaker maatschappelijke meerwaarde bieden door lokaal bij te dragen aan gemeentelijk crisismanagement	3	Diverse actuele risico's zoals extreme weersomstandigheden, terrorismegevolgbestrijding en

	bij kleinere incidenten op de raakvlakken van fysieke en sociale veiligheid, zorg en sociaal domein, zowel in de acute fase als nafase.		cyberdreigingen vragen om specifieke voorbereiding en capaciteit waaraan bevolkingszorg niet kan voldoen.
4	In de bestuurlijke visie op crisisbeheersing is crisiscommunicatie benoemd als speerpunt. Dit biedt de kans om het proces Crisiscommunicatie verder te professionaliseren.	4	De crisisbeheersing wordt multidisciplinair steeds verder geprofessionaliseerd (o.a. bestuurlijke visie op Crisisbeheersing). Hiervoor wordt steeds opnieuw een beroep gedaan op de capaciteit van Bevolkingszorg.
5	De samenwerking tussen veiligheidsregio's wordt steeds verder geïntensiveerd. Dit vraagt om meer bovenregionale afstemming en uniformering, maar kan het kennisniveau, de gezamenlijke beleidscapaciteit en de operationele inzetbaarheid vergroten.	5	De (landelijke) functie-eisen worden zwaarder en leiden tot een grotere opleidings- en oefenbelasting. Daarnaast stelt de inspectie J&V hogere eisen aan het kunnen aantonen van de kwalitatieve vakbekwaamheid.

Confrontatiematrix warm

		Kansen					Bedreigingen					
<p>2 zeer positief</p> <p>1 positief</p> <p>0 neutraal</p> <p>-1 negatief</p> <p>-2 zeer negatief</p>		<p>Gebruik makend van moderne technieken en Business Intelligence kan risico- en crisiscommunicatie, slachtofferinformatie en operationeel informatiemanagement worden verbeterd.</p> <p>Bevolkingszorg kan nog meer faciliterend en regisserend optreden in het netwerk van burgers en professionele partners en hoort dan wellicht minder zelf operationeel te organiseren.</p> <p>Bevolkingszorg kan vaker maatschappelijke meerwaarde bieden door lokaal bij te dragen aan gemeentelijk crisismanagement bij kleinere incidenten op de raakvlakken van fysieke en sociale veiligheid, zorg en sociaal domein, zowel in de acute fase als na fase.</p> <p>In de bestuurlijke visie op crisisbeheersing is crisiscommunicatie benoemd als speerpunt. Dit biedt de kans om het proces crisiscommunicatie verder te professionaliseren.</p> <p>De samenwerking tussen veiligheidsregio's wordt steeds verder geïntensiveerd. Dit vraagt om meer bovenregionale afstemming en uniformering, maar kan het kennisniveau, de gezamenlijke beleidscapaciteit en de operationele inzetbaarheid vergroten.</p> <p>Het opbouwen en onderhouden van een goed netwerk wordt steeds belangrijker. Als hierbinnen de bestaande capaciteit onvoldoende invulling aangegeven kan worden, dan kan het draagvlak verslappen.</p> <p>De Nafase krijgt een steeds prominenter rol, ook bij kleinere incidenten. Hetzelfde geldt voor het evalueren. Hierdoor wordt er een groter beroep gedaan op ARB- en medewerkers van Bureau Bevolkingszorg. Dit leidt tot capaciteitsproblemen.</p> <p>Diverse actuele risico's zoals extreme weersomstandigheden, terrorismegevolgbestrijding en cyberdreigingen vragen om specifieke voorbereiding en capaciteit waaraan bevolkingszorg niet kan voldoen.</p> <p>De crisisbeheersing wordt multidisciplinair steeds verder geprofessionaliseerd (o.a. bestuurlijke visie op Crisisbeheersing). Hiervoor wordt steeds opnieuw een beroep gedaan op de capaciteit van Bevolkingszorg.</p> <p>De (landelijke) functie-eisen worden zwaarder en leiden tot een grotere opleidings- en oefenbelasting. Daarnaast stelt de inspectie J&V hogere eisen aan het kunnen aantonen van de kwalitatieve vakbekwaamheid.</p>										
		1	Cruciale functies zoals Ovd-Bz, ACBz en communicatiefuncties staan op piket om tijdig invulling te geven aan de bevolkingszorgprocessen.	1	0	2	2	1	0	0	0	0
		2	Bevolkingszorg beschikt over diverse regionale teams/regionaal georganiseerde processen.	1	0	1	1	0	0	2	0	2
		3	Alle 21 gemeenten dragen bij aan de crisisorganisatie van Bevolkingszorg door het leveren van medewerkers.	0	0	2	2	0	0	0	0	0
		4	De Ovd-Bz is een begrip geworden binnen onze regio, waardoor deze vaker ingeschakeld wordt.	0	0	2	1	0	0	1	0	0
		5	Voor de uitvoering van de bevolkingszorgprocessen wordt er goed samengewerkt met zowel interne als externe partners	1	1	1	1	1	1	0	0	0
<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>		1	De betrokkenheid en inzetbaarheid van gemeentelijke medewerkers bij de bevolkingszorgprocessen staat onder druk, met name wanneer zij geen sleutelfunctionaris zijn.	0	0	-2	-2	0	0	-1	0	0
		2	Door samenwerking tussen gemeenten is er een afname van het aantal ARB-en die tijdens een crisis ingezet kunnen worden voor sleutelfuncties. De bezetting bij (langdurige) inzetten staat daardoor onder druk.	0	0	0	0	0	0	-1	0	0
		3	Er is sprake van angst onder de medewerkers om hun functie daadwerkelijk te moeten uitvoeren tijdens een crisis.	-1	0	-2	-2	0	0	-1	0	0
		4	De snelheid van de crisiscommunicatie (met name buiten kantoor tijden) is te afhankelijk van de beschikbare mensen en middelen (o.a. website) binnen de getroffen gemeente(n)	-1	0	-1	-2	0	0	0	0	0
		5	Het aantal incidenten is beperkt waardoor er nauwelijks sprake is van enige ervaringsopbouw.	0	0	0	-2	0	0	0	0	0

Bijlagen / Optimalisering Bevolkingszorg / versie: 1.0 / 31 maart 2021

3.1 Conclusies

Uit de bovenstaande matrix over de warme organisatie van Bevolkingszorg kunnen we op hoofdlijnen concluderen dat de huidige organisatie over het algemeen prima voldoet. Zowel de piketfunctionarissen als de goede samenwerking met interne en externe partners dragen positief bij aan het kunnen verzilveren van kansen en het opvangen van dreigingen. Ook het feit dat alle 21 gemeenten bijdragen aan de crisisorganisatie van Bevolkingszorg is positief.

Er zijn echter ook een aantal zwakke punten die extra aandacht verdienen. Het gaat dan om de betrokkenheid, inzetbaarheid en angst bij functionarissen om bij een daadwerkelijke crisis op te komen. Deze punten ondermijnen de (ogenschijnlijk) goedgeorganiseerde crisisorganisatie en zullen hoe dan ook in gezamenlijkheid met de ARB-en en gemeentesecretarissen aangepakt moeten worden. Daarnaast is het vooral een kwestie van verder fine tunen.

3.2 Aanbevelingen

Om de angst weg te nemen en de inzetbaarheid en betrokkenheid te vergroten wordt aan de volgende oplossingen gedacht:

1. De dikke draaiboeken en ingewikkelde procedures hebben ervoor gezorgd dat medewerkers onzeker zijn geworden, terwijl het gros van de medewerkers hun reguliere werk uitvoert of werkzaamheden opgedragen krijgt die nagenoeg iedereen kan uitvoeren. Het verder vereenvoudigen van de planvorming moet de medewerkers het gevoel geven dat ze klaar zijn voor hun taak in de rampen bestrijding en crisisbeheersing.
2. De taak in de rampenbestrijding en crisisbeheersing dient een volwaardig onderdeel te zijn van de functie. In de beleving van medewerkers (en hoofden) is het nu iets wat erbij komt en krijgt het dagdagelijkse werk voorrang indien er keuzes gemaakt moeten worden. De taak in de rampenbestrijding en crisisbeheersing dient opgenomen te worden in de functiebeschrijvingen en als onderwerp meegenomen te worden bij de functioneringsgesprekken.
3. De kern van sleutelfunctionarissen dient goed opgeleid, getraind en geoefend te worden. De functionarissen hebben specifieke kennis nodig van de rampenbestrijding en crisisbeheersing omdat zij contact hebben met medewerkers van andere processen of disciplines. De uitvoerende medewerkers voeren reguliere of eenvoudige taken uit. De nadruk bij deze medewerkers dient meer te liggen op de betrokkenheid dan op de vakbekwaamheid.

Bijlage 2: Onderzochte scenario's

Onderzochte scenario's

De inhoudelijke agenda voor de komende jaren vraagt meer capaciteit dan dat er op dit moment in de praktijk beschikbaar is. Er dienen dan ook keuzes gemaakt te worden. Hoe hoog willen we de lat leggen en wat zetten we daartegenover. We kunnen hierbij sturen op drie parameters:

1. Wat (Wat doen we wel en wat doen we niet?)
2. Wie (Wie voert de taak uit en welke capaciteit stellen we daarvoor beschikbaar?)
3. Wanneer (Binnen welke termijn willen we de speerpunten op kunnen pakken.)

A. Huidige situatie handhaven

1. We kunnen ervoor kiezen om de huidige situatie te handhaven. Dit heeft dan wel als consequenties dat we vanuit Bevolkingszorg niet de gewenste bijdrage kunnen leveren aan de regionale doelstellingen van VRBZO voor de komende jaren. Daarnaast kunnen we de kansen die zich aandienen onvoldoende benutten en bedreigingen onvoldoende weerstand bieden. Als we hiervoor kiezen dan richten we ons de komende jaren op de wettelijke en collectieve taken. We kunnen dan de onderstaande werkzaamheden uitvoeren:

Taakveld	Werkzaamheden
Beleid en beheer	We leveren een bijdrage aan de beleidsontwikkeling van andere partners, maar doen zelf niets aan beleidsontwikkeling.
Leiding, introductie en coaching	We blijven de taken binnen het taakveld Leiding, introductie en coaching, voor zover deze betrekking hebben op de preparatie van de crisisorganisatie, volledig uitvoeren.
Opleiding, training en oefening	We blijven de taken binnen het taakveld opleiden, trainen en oefenen volledig uitvoeren omdat de preparatie van de crisisorganisatie onze hoofdtaak is.
Overleg en vertegenwoordiging	We nemen deel aan de overleggen die aansluiten bij de prioriteiten van Bevolkingszorg. Bij de overige overleggen sluiten we alleen aan indien hier ruimte voor is.

2. We kunnen ervoor kiezen om de werkzaamheden uit te spreiden over een langere periode, zodat we toch aan beleidsontwikkeling kunnen doen. De vraag is echter of we dan in staat zijn om de ontwikkelingen in de omgeving bij te benen. De capaciteit blijft dan echter te laag om een volledige bijdrage te leveren aan de regionale speerpunten van VRBZO.

B. Beschikbare capaciteit anders inzetten

De beschikbare capaciteit kan op meerdere manieren efficiënter ingezet worden, te weten:

1. Op papier is er capaciteit beschikbaar binnen de gemeenten ten behoeve van de rampenbestrijding en crisisbeheersing. Door afspraken te maken over de inzet van de ARB- en ten behoeve van Bevolkingszorg onder verantwoordelijkheid van de Coördinerend

gemeentesecretaris kan er binnen de huidige formatie mogelijk meer capaciteit gegenereerd worden. Het voordeel is dat met de gecombineerde beschikbare capaciteit meer gedaan kan worden. Of de te behalen efficiëntiewinst voldoende is om alles op te kunnen pakken valt nog te bezien. Werkzaamheden voor de gemeenten op andere gebieden dienen immers ook nog gewoon uitgevoerd te worden. Nadeel is dat ARB-en twee broodheren moeten dienen en daardoor in conflictsituaties kunnen komen.

2. De ARB-en in regionale dienst nemen en vanuit de regio bij één of meerdere gemeenten plaatsen. De coördinerend gemeentesecretaris gaat dan over de inzet. Voordeel is dat de coördinerend gemeentesecretaris volledig kan beschikken over de uren die zowel bij de ARB-en als binnen Bureau Bevolkingszorg aanwezig zijn. Op deze wijze kan de grootste efficiëntiewinst behaald worden. De ARB wordt dan wel onttrokken uit de gemeentelijke organisatie waardoor deze niet meer op andere gebieden ingezet kan worden door de gemeente. Nadeel is dat de cultuur tussen VRBZO en gemeenten nu nog te veel "Wij-Zij" is en de kans groot is dat burgemeesters hun Integraal Veiligheidscoördinator laten adviseren op zaken van Bevolkingszorg waardoor de mogelijke efficiëntiewinst weer tenietgedaan wordt. Daarnaast is er mogelijk sprake van voordeel en nadeel gemeenten.

C. Uitbreiden capaciteit

De capaciteit kan uitgebreid worden, waardoor er meer ruimte beschikbaar komt om zowel de gemeenten te ondersteunen als een volwaardig partner te zijn binnen de veiligheidsregio. Dit kan op meerdere manieren:

1. Extra capaciteit bij Bureau Bevolkingszorg. Het voordeel is dat de gemeenten hierdoor optimaal ontlast worden en dat kosten op een eerlijke wijze verdeeld kunnen worden. Dit laat overigens onverlet dat er binnen de gemeente voldoende capaciteit aanwezig dient te blijven om de (lokale) taken op het gebied van rampenbestrijding en crisisbeheersing uit te voeren. Het nadeel is dat er extra middelen nodig zijn.
2. Extra capaciteit binnen de gemeenten. Het voordeel is dat er meer functionarissen zijn waar in de warme situatie een beroep op gedaan kan worden. Door de capaciteit binnen de gemeenten uit te breiden kan deze echter minder efficiënt ingezet worden tenzij er afspraken gemaakt worden over de inzet van de ARB-en ten behoeve van Bevolkingszorg onder verantwoordelijkheid van de Coördinerend gemeentesecretaris. Net als bij Optie B1 bedienen de ARB-en dan twee broodheren waardoor ze in conflictsituaties kunnen komen.

Bijdrage aan speerpunten VRBZO

In het visiedocument van VRBZO zijn een aantal speerpunten voor de komende jaren benoemd. In onderstaande overzicht is per scenario opgenomen op welke wijze Bevolkingszorg een bijdrage wil leveren aan deze speerpunten.

Speerpunt VRBZO	Bijdrage Bevolkingszorg	Prioriteit	Scenario		Scenario		Scenario	
			A1	A2	B1	B2	C1	C2
Speerpunt 1. Samen voor veilig								
1a. Netwerkmanagement	Bevolkingszorg draagt in multidisciplinair verband bij aan het smeden van nieuwe netwerken, in het bijzonder omtrent verminderd zelfredzamen (zie 1b), burgerinitiatief (3c) en het sociaal domein en sociale veiligheid (3b). Hierbij wordt vooral de aansluiting gezocht bij structuren die binnen de gemeenten al aanwezig zijn. (Wijkraden, Buurtpreventie, BuurtApp etc.) (koppelen aan innovatie)	1	+	+	+	++	+	+
	Bevolkingszorg verkent de wensen en mogelijkheden om voor VRBZO als ingang richting de gemeenten te fungeren.	2	-	-/+	+	+	+	+
	Bevolkingszorg maakt bij het vormgeven van de Bevolkingszorgprocessen zoveel mogelijk gebruik van de innovatieve kennis die binnen de regio Zuidoost-Brabant aanwezig is. (TU/e, Brainport etc.)	1	+	+	+	++	++	+
1b. Crisismanagement als vak	Bevolkingszorg verkent hoe de aansluiting kan worden vergroot met gemeentelijk crisismanagement en crisisprotocollen voor kleinere incidenten op de raakvlakken van fysieke en sociale veiligheid, zorg en sociaal domein.	2	-	-/+	+	++	++	+

	Bevolkingszorg bekwaamt zich in improvisatie en het omgaan met burgerhulp en burgerinitiatief en formuleert daartoe concrete doelen voor Opleiden, Trainen en Oefenen. (Train medewerkers bijvoorbeeld in het inschatten van behoeften en het juist inzetten van burgerhulp)	2	-	-/+	+	++	++	+
1c. Zorg, veiligheid & publieke gezondheid	Bevolkingszorg draagt bij aan de advisering van de GHOR over evacuatie en ontruiming van zorginstellingen. Het gaat hierbij vooral om de mogelijke ondersteuning die Bevolkingszorg kan bieden. Daar waar nodig kan dit geborgd worden in planvorming en OTO-activiteiten.	4	--	-	+	+	+	+
Speerpunt 2. Een weerbare samenleving								
2a. Veiligheidsbewustzijn en zelfredzaamheid	Bevolkingszorg draagt bij aan de multidisciplinaire risico- en crisiscommunicatie naar en met de burgers in Brabant-Zuidoost, om het veiligheidsbewustzijn en de zelf- en samenredzaamheid te vergroten.	1 / 2	-/+	-/+	+	++	+	+
2b. Focus op verminderd zelfredzamen	Bevolkingszorg verkent in samenwerking met GHOR en GGD voor welke heel specifieke, herkenbare groepen zeer kwetsbaren het nuttig kan zijn om inzichtelijk te maken waar deze zich bevinden en hoe deze kunnen worden bereikt (bijv. Verminderd zelfredzame thuiswonenden, dialyse en thuisbeademing, zie het eerdergenoemde IFV-	1	+	+	++	++	++	++

	rapport). Hierbij gaat Bevolkingszorg zelf geen database aanleggen, maar wordt de aansluiting gezocht bij bestaande systemen.								
	Bevolkingszorg verkent of en hoe kan worden bijgedragen aan de multidisciplinaire advisering over evenementen, indien er raakvlakken zijn met de Bevolkingszorgprocessen. De focus ligt hierbij enerzijds op het verhogen van de zelfredzaamheid van bezoekers en anderzijds op de bereikbaarheid van mogelijke kwetsbare groepen bezoekers.	4	--	-	+	+	+	+	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2c. Risico en crisiscommunicatie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bevolkingszorg draagt bij aan de (voorbereiding van) multidisciplinaire risico- en crisiscommunicatie naar en met de burgers in Brabant-Zuidoost, in het bijzonder communicatie: <ul style="list-style-type: none"> ▪ over de maatschappelijke effecten van rampen en crises en hoe men zich daarop voor kan bereiden; ▪ over de grenzen aan de Bevolkingszorg. (Wat kunnen burgers van Bevolkingszorg verwachten) 	1/2	- / +	- / +	+ +	+ +	+ +		

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ over wat tijdens een crisis van de samenleving wordt verwacht, inclusief burgerhulp en assistentie voor de hulpdiensten; ▪ over wat men kan doen om zelfredzaamheid gerelateerd aan Publieke Zorg (primaire levensbehoeften) te vergroten; ▪ over de nafase en waar men voor (psychosociale) nazorg terecht kan; ▪ met groepen verminderd-zelfredzamen en hun omgeving; ▪ met digibeten en mensen met een andere taal of culturele achtergrond. 								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

▪ Speerpunt 3. Een toekomstbestendige organisatie									
3a. Adaptief, innovatief en lerend vermogen	Om adequaat op veranderingen, kansen en bedreigingen te kunnen anticiperen en reageren, versterkt VRBZO het adaptief, innovatief en lerend vermogen van de organisatie en van individuele medewerkers. Bevolkingszorg beziet hoe hierop aangehaakt kan worden.	2	-	-/+	+	++	++	+	
3b. Zicht op risico's	Bevolkingszorg draagt bij aan de (beïnvloedings)analyse Klimaatverandering, in het bijzonder hoe we ons beter kunnen prepareren op de gevolgen van langdurige droogte en extreme regenval.	1	+	+	++	++	++	++	

	Bevolkingszorg draagt bij aan de (beïnvloedings)analyse Cyberveiligheid, in het bijzonder hoe we ons beter kunnen voorbereiden op de maatschappelijke gevolgen van cyberincidenten.	1	+	+	++	++	++	++
	Bevolkingszorg draagt bij aan het regionaal risicoprofiel, waaronder het vaststellen van een realistisch zorgniveau Bevolkingszorg dat dient als basis voor de voorbereiding. (Ambitie; relatie tot 1a. Als je wil dat mensen zelfredzaam zijn, moet je ook vast kunnen stellen wat burgers van ons mogen verwachten. Per risico uit het Regionaal Risicoprofiel).	4	--	-	+	+	+	+
3c. Versterken intelligence en analyse	Bevolkingszorg verkent op welke wijze kan worden bijgedragen aan het veiligheids-“informatieknooppunt” waarin VRBZO samenwerkt met relevante partners om informatie te verbinden, veredelen en delen.	2	-	-/+	+	++	++	+
3d. Toekomstbestendige incidentbestrijding en crisiszorg	Binnen Bevolkingszorg wordt ingezet op meer eenvoud, flexibiliteit en maatwerk in de crisisstructuur, zodat deze voldoet aan de wensen van de gemeenten en aansluit op de (nieuwe) regionale crisisorganisatie.	2	-	-/+	+	++	++	+
<u>Bijdrage:</u> -- geen inspanning - alleen minimale inspanning indien tijd -/+ minimale inspanning + normale inspanning ++ extra inspanning								

Naast de bovengenoemde speerpunten vanuit VRBZO waar Bevolkingszorg op aansluit zijn er ook vanuit Bevolkingszorg een aantal speerpunten benoemd die voortkomen uit eigen behoeften op basis van de omgevingsanalyse en SWOT. Deze zijn opgenomen in het onderstaande overzicht.

Speerpunt	Wat gaan we daarvoor doen	Prioriteit	Scenario		Scenario		Scenario	
			A1	A2	B1	B2	C1	C2
Vertaalslag Multidisciplinaire planvorming	"Verdere uitwerking van de voor bevolkingszorg relevante multidisciplinaire plannen? - Wat zijn de effecten die op (kunnen) treden? - Hoe erg is dat? - Wat zijn de prioriteiten? - Wie hebben we nodig om het op te lossen? - Wat betekent dit voor Bevolkingszorg/gemeente(n)? - Welke afspraken moeten we maken? "	1	+	+	++	++	++	++
Wat betekent alerteringsniveau 5 (dreiging) terreuraanslag voor de gemeenten in onze regio?	Uitwerken handelingskader voor gemeente(n) Afspraken maken over gebruik handelingskader. (Hoe zorgen we voor uniformiteit binnen de regio?)	2	-	-/+	+	++	++	+
Leren en implementeren van evaluaties (sluit aan bij speerpunt 3a)	Bevolkingszorg wil op een meer procesmatige manier werken, waardoor de plan-do-check-act-cirkel continu goed wordt doorlopen.	1	+	+	++	++	++	++
Bijdrage:								
-- geen inspanning								
- alleen minimale inspanning indien tijd								
-/+ minimale inspanning								
+ normale inspanning								
++ extra inspanning								

Bijlage 3: werkzaamheden Bureau Bevolkingszorg

Beleid en Beheer	
Organisatieplan Oranje kolom	Uitvoering
Het organiseren van de beleidsvoorbereiding op het domein van de gemeentelijke rampenbestrijding en crisisbeheersing. Hieronder valt onder meer het leveren van de gemeentelijke bijdrage aan het regionaal risicoprofiel, crisisplan en beleidsplan.	Regionaal Crisisplan Regionaal Beleidsplan Regionaal Risicoprofiel
Het ontwikkelen en beheren van de middelen (planvorming, informatie etc.) ten behoeve van de uitvoering van de processen Bevolkingszorg.	Format Uitvoeringskaart/draaiboeken Handboeken Sleutelfunctionarissen Beheer Extranet Beheer App Bevolkingszorg Beheer MS Teams Bevolkingszorg
Het begeleiden van de gemeenten bij de invulling van de processen Bevolkingszorg.	Op verzoek meedenken over inrichting /invulling processen
Het ondersteunen, uitwerken en doorgeleiden van de advisering door het platform van ARB'en en de Kring van gemeentesecretarissen bij de besluitvorming door het Directeurenberaad, het Dagelijks Bestuur, het Algemeen Bestuur.	Doorontwikkeling Bevolkingszorg PO Bevolkingszorg
Het implementeren van besluiten met effecten op Bevolkingszorg binnen de veiligheidsregio en het desgevraagd ondersteunen van de implementatie in de gemeenten.	Implementatie besluiten met invloed op Bevolkingszorg
Het beheren en bewaken van regionale afspraken zoals de piketregelingen.	Beheer Piketrooster Uitbetaling piketvergoeding
Het coördineren van de beschikbaarheid van voldoende medewerkers voor de gezamenlijk ingevulde processen en het rapporteren van de bereikbaarheid.	Overleg HIN Overleg HPZ Overleg HON Overleg ACBz Beheer regionale teams
Het beheren van de budgetten voor het uitvoeren van de taken van Bevolkingszorg	Budgetbeheerder Begroting

Leiding, introductie en coaching

Organisatieplan Oranje kolom	Uitvoering
Het coördineren en faciliteren van werkgroepen Bevolkingszorg die zich bezig houden met de planvorming en OTO-activiteiten.	Werkgroepen Omgevingszorg Werkgroep Opvang Werkgroep preparatie Nafase Werkgroep Primaire Levensbehoeften Werkgroep SIS/Verwanteninformatie Werkgroep Communicatie Werkgroep Backoffice Informatie en Ondersteuning
Het introduceren van nieuwe ambtenaren rampenbestrijding en nieuwe gemeentesecretarissen binnen het domein van Bevolkingszorg en in de samenwerkingsverbanden.	Introductiebijeenkomst nieuwe medewerkers Bevolkingszorg Introductie nieuwe gemeentesecretarissen
Het optreden als vraagbaak voor gemeenten en gemeentelijke functionarissen.	Vraagbaak
Het waar nodig namens Bevolkingszorg optreden als intermediair tussen gemeente, politie, brandweer, GHOR, meldkamer en andere partners binnen het netwerk.	Intermediair tussen gemeenten en partners
Het (daar waar nodig) begeleiden van gemeentepersoneel dat tijdens incidenten optreedt in processen Bevolkingszorg, inclusief de daadwerkelijke Nafase.	Ondersteunen bij het opzetten van de Nafase
Het (doen) evalueren van de Bevolkingszorg component in het optreden tijdens incidenten.	Evalueren middels AAR of Leerarena

Opleiden, trainen en oefenen (altijd doorgaan)

Organisatieplan Oranje kolom	Uitvoering
Het opstellen van een Meerjarenbeleidsplan OTO Bevolkingszorg. Hieruit voortkomend ook het opstellen van het Jaarplan OTO Bevolkingszorg.	Meerjarenbeleidsplan OTO Bevolkingszorg Jaarplan OTO Bevolkingszorg
Het coördineren van de oefeningen van de processen Bevolkingszorg op basis van het Jaarplan OTO Bevolkingszorg.	Inkopen OTO-activiteiten (MR) Plannen OTO-activiteiten Inplannen deelnemers
Het mede voorbereiden van opleidingen, trainingen en oefeningen voor Bevolkingszorg.	Uitwerken OTO-activiteiten
Het bijdragen aan de uitvoering van zowel mono- als multidisciplinaire opleidingen, trainingen en oefeningen.	Waarnemen/bieden tegenspel

Het beheren van de registratie van het opleiden, trainen en oefenen.	Oefenregistratie in VMS
Het inbrengen van de Bevolkingszorg component tijdens de voorbereiding op de multidisciplinaire opleidingen, trainingen en oefeningen.	Deelname MOTO
Het beheren van een (monodisciplinaire) oefendatabank.	Beheren scenario's
Het coördineren van het gelijktijdig oefenen met meerdere processen Bevolkingszorg.	Coördinatie oefening meerdere processen
Het (mede) evalueren van de oefeningen.	Begeleiden AAR/Leerarena

Overleg en vertegenwoordiging (bij krapte prioriteren op basis van speerpunten)

Organisatieplan Oranje kolom	Uitvoering
Het voorbereiden van het platform ARB-'s en het zorgen voor de verslaglegging.	Platformoverleg
Het deelnemen aan het sectoroverleg.	Sectoroverleg Bevolkingszorg Oost Sectoroverleg Bevolkingszorg Midden Sectoroverleg Bevolkingszorg West
Het vertegenwoordigen van Bevolkingszorg/de 21 gemeenten in multidisciplinaire overleggen en in overleggen met externe partijen zowel regionaal als landelijk.	Regiegroep TGB Regiegroep evalueren Overleg NL-alert Coördinatorenoverleg Eindhoven Airport Projectgroep kernongevallen Overleg Rampbestrijdingsplannen Overleg Coördinatieplannen Overleg VMS/VP Werkgroep RCC Overleg LCMS Overleg Informatie Key-user overleg JIP Samenwerking Brabant Noord Afstemmingsoverleg Risicocommunicatie Overleg weerbare samenleving Overleg omgevingswet
Het vertegenwoordigen van Bevolkingszorg/de gemeentelijke optiek in het Veiligheidsbureau en in het Directeurenoverleg.	Veiligheidsbureau Directeurenoverleg
Het vertegenwoordigen van Bevolkingszorg/de veiligheidsregio in landelijke overleggen en projecten, waar het gemeentelijke aangelegenheden betreft.	Landelijk Netwerk Bevolkingszorg Landelijk Overleg Coördinatoren Bevolkingszorg Expertgroep SIS Expertgroep preparatie Nafase Expertgroep Crisisbeheersing Expertgroep Informatiemanagement

	Expertgroep Vakbekwaamheid Vakgroep Crisiscommunicatie
--	---