



			Oplegnotitie
Agendapunt	Onderwerp	Kenmerk	Portefeuillehouder
04.	Doorontwikkeling robuuste crisisorganisatie		Dhr V. van Neerbos
Bestuursdag	Algemeen Bestuur	Samensteller	
27 november 2025	18 december 2025	Mevr. L. Willemsen	
Inhoud			
Tijdens de bestuursdag 2025 op 27 november hebben de bestuurders en gemeentesecretarissen uit de regio Gelderland-Zuid stilgestaan bij de belangrijke ontwikkelingen binnen de thema's Weerbaarheid en Veerkracht en Doorontwikkeling Crisisorganisatie. Het doel van de bestuursdag was om richting te geven aan: - Een gezamenlijke (bestuurlijke) ambitie op weerbaarheid en veerkracht; - De doorontwikkeling van de regionale crisisorganisatie. Deze notitie geeft op hoofdlijnen inzicht in de uitkomsten van het tweede deel van de dag, dat was gericht op de doorontwikkeling van de regionale crisisorganisatie. In dat kader zijn de volgende vier subthema's besproken: - Doorontwikkeling crisisorganisatie - Knelpunten bevolkingszorg en crisiscommunicatie - Regie op bevolkingszorg en crisiscommunicatie - Rol lokaal bevoegd gezag Op pagina 3 en 4 van deze oplegnotitie worden de uitkomsten per subthema weergegeven. De rode draden tussen deze subthema's waren als volgt: - Het veranderende dreigingslandschap vraagt om vakbekwame en toegewijde crisisfunctionarissen en meer kennis over het lokaal bevoegd gezag in tijden van langdurige en grootschalige crises. Dit vergt oefenen, trainen, opleiden. - Een crisisfunctie is een vak en meer dan een nevenfunctie, waarin specifieke competenties en intrinsieke motivatie essentieel zijn. Het aannamebeleid moet hierop aansluiten en dit vergt sturing. - Langdurige en grootschalige crises vergen regionale en bovenregionale samenwerking waarin men kan leunen op kwalitatief goede crisisfunctionarissen, eventueel externe expertise, en continuïteit van bezetting. Beoogd tijdspad: • In de kring gemeentesecretarissen van 8 januari 2026 worden de uitkomsten van de themabespreking besproken en input opgehaald voor de verdere uitwerking. Onder regie van de coördinerend gemeentesecretaris en directeur risico- en crisisbeheersing wordt, samen met de adviesraad adviseurs crisisbeheersing en andere betrokkenen oplossingsrichtingen uitgewerkt. • In het AB VRGZ van 2 juli komt er besluitvorming een voorstel voor passende maatregelen om tijdige beschikbaarheid en kwaliteit van gemeentelijke functionarissen te garanderen, inclusief een voorstel voor financiering. • We streven ernaar om begin 2027 te starten met de implementatie.			
Beslispunten			
1. Kennisnemen van de uitkomsten van de themabespreking doorontwikkeling regionale crisisorganisatie:			

2. De coördinerend gemeentesecretaris de opdracht geven om de uitkomsten van de themabespreking mee te nemen naar de kring van gemeentesecretarissen en in overleg met de kring gemeentesecretarissen en directeur risico- en crisisbeheersing VRGZ passende maatregelen te nemen om tijdige beschikbaarheid en kwaliteit van gemeentelijke functionarissen te garanderen.
3. De directeur risico- en crisisbeheersing de opdracht geven om de uitkomsten van de themabespreking mee te nemen bij de verdere doorontwikkeling van de wendbare (flexibele) crisisorganisatie.

Uitkomsten per subthema

Doorontwikkeling crisisorganisatie

Bovenregionale dreigingen veranderen in hoog tempo. Door de huidige geopolitieke situatie, cyberdreigingen, energietransitie of klimaatrisico's krijgen we bijvoorbeeld steeds vaker te maken met langdurige stroomuitval, overstromingen en natuurbranden. Crises zijn daarbij complexer, onvoorspelbaarder, langduriger en vereisen steeds vaker bovenregionale of landelijke aanpak. Huidige crisisorganisatie sluit hier onvoldoende op aan.

Uitkomsten op hoofdlijnen:

- Een belangrijk uitgangspunt is het onderscheid tussen bevoegd (examen gehaald) en vakbekwaam (met ervaring door incidenten en oefeningen). Het gaat niet alleen om formele bevoegdheden, maar om daadwerkelijke competentie van de beoogde functionaris. Besproken is dat bekwaamheid regelmatig getoetst zou moeten worden, waarbij dezelfde consequenties horen als bij een hoofdaanstelling.
- Een periodieke 'profcheck' - een terugkerend moment om te toetsen of mensen nog over de juiste vaardigheden beschikken – helpt om dit te behalen. Bij die toetsing horen: aan de voorkant regelmatig oefenen (zowel afzonderlijke competenties als eindoefening) en aan de achterkant consequenties bij onvoldoende vakbekwaamheid. Met andere woorden: een leercirkel die continu het onderhoud van competenties en motivatie stimuleert (professionaliteit). Vanuit de organisatie vereist dit: kunnen, willen, durven.
- Er is ook discussie of een crisisfunctie een rol is die aansluit bij bestaande taken, of dat het een vak op zich is. Veelal wordt het als vak gezien en dat vraagt om: specifieke competenties, regelmatig oefenen en de structurele leercirkel. De intrinsieke motivatie van medewerkers speelt hierin een rol: mensen die echt gemotiveerd zijn, zullen makkelijker investeren in het onderhouden van hun eigen crisisvaardigheden en daarmee eigen vakbekwaamheid.
- Het aannamebeleid zou dan moeten aansluiten bij het idee dat een crisisfunctie een vak is en niet iets dat vanzelfsprekend aan een hoofd/kantoorfunctie is verbonden. De vraag is of dit leidt tot een aanpassing van de functiebeschrijving en in hoeverre de VRGZ meekijkt c.q. mede eisen stelt bij selectie van kandidaten voor een gemeentelijke crisisfunctie. Dit impliceert dat nieuwe instroom meer beoordeeld moet worden op competenties die passen bij crisisrollen.
- Crisiswerk wordt nu vaak gezien als een neventaak: iets dat men "erbij doet". Dit model kent risico's bij langdurige inzet of complexe vraagstukken. De crisisorganisatie moet onderscheid kunnen maken tussen: 1) basissituaties: de reguliere crisisstructuur voor acute incidenten, en 2) langdurige of complexe crises: situaties waarin extra expertise, continuïteit en regionale samenwerking nodig zijn.
- Voor de langdurige crises moeten mogelijk andere competenties en expertise worden ingezet, zoals: externe expertise, bovenregionale samenwerking, en continuïteit van bezetting (geen incidenteel karakter). Bovendien vragen de 'hedendaagse' (langdurige, complexe, maatschappij-ontwrichtende) crises ook om andere oefenscenario's en een andere (meer op projectmatig werken gerichte) crisisaanpak.
- De doorontwikkeling draait om het bouwen van een organisatie die:
 - o continuïteit kan bieden (ook bij langdurige inzet)
 - o over professionele en onderhouden kennis, inzicht en vaardigheden beschikt
 - o duidelijkheid biedt over rollen, functieprofielen/benodigde competenties, en verantwoordelijkheden
 - o lokaal, regionaal en bovenregionaal kan samenwerken
 - o medewerkers selecteert en ontwikkelt op basis van crisis-specifieke (instroom) eisen en vaardigheden
 - o gericht is op differentiatie in OTO (opleiden, trainen, oefenen)
 - o elkaar leren kennen van belang is
 - o gezamenlijk oefenen met maatschappelijke en crisispartners, ook met andere scenario's
- Kortom: een crisisorganisatie die verder gaat dan ad-hoc inzet en die structureel professioneel is ingericht.

Knelpunten bevolkingszorg en crisiscommunicatie

Sterke kolommen zijn de basis voor goede crisisbeheersing. De multidisciplinaire crisisorganisatie is zo sterk als de zwakste schakel. Tijdige beschikbaarheid van gemeentelijke crisisfunctionarissen is op bepaalde posities niet geborgd. Maar beleidsmatig hebben we ook geaccepteerd dat opkomsttijden soms niet gehaald konden worden. Maar als het er toe doet is de vaste 'vakbekwame' kern aanwezig. (Landelijke)

verwachtingen nemen toe als het gaat om bevolkingszorg en crisiscommunicatie als professionele partner in de crisisorganisatie.

Uitkomsten op hoofdlijnen:

- Het veranderende dreigingslandschap vraagt om kwalitatief goede functionarissen. Een mogelijke oplossingsrichting die werd opgebracht is dat de lokale oriëntatie (OvD-BZ) meer kan worden losgelaten en bestuurders gebruik maken van vakbekwame regionale crisisprofessionals. Het is belangrijker om vakbekwame mensen in te kunnen zetten, dan lokale ambtenaren.
- Functionele kennis en vaardigheden dienen als leidend uitgangspunt. Besproken is dat gemeentelijke crisistaken meer dan een nevenfunctie is, maar een vak.
- Dit vergt een zakelijkere cultuur waarbij mensen elkaar aanspreken wanneer zij bijvoorbeeld niet oefenen. Bestuurders en gemeentesecretarissen hebben hierin een voorbeeldfunctie.
- Crisiscommunicatie is mede door *social media* meer complex geworden, waardoor er behoefte is aan meer expertise, beschikbaarheid en/of regionale samenwerking.
- Doorvertaling van de landelijke kwalificatiedossiers naar een regionaal crisisfunctieboek en vacatureteksten is nodig, zodat de vereiste competenties en regionale beschikbaarheid duidelijk naar voren komen.
- Bij vakbekwame crisisfunctionarissen kunnen langere aanrijtijden geaccepteerd worden, mede door telefonische of online alternatieven waardoor aanwezigheid in een andere vorm geborgd wordt. Dit geldt niet bij flitsrampen (GRIP 1).

Regie op bevolkingszorg en crisiscommunicatie

In de tweede tranche van wijzigingen Wet Veiligheidsregio's wordt de regierol van de veiligheidsregio's ten aanzien van bevolkingszorg en crisiscommunicatie nader vastgelegd. Het uitvoeren van de huidige coördinerende en faciliterende taak van de VRGZ op kwaliteitszorg en vakbekwaamheid blijkt complexer dan voorzien, mede door het grote aantal gemeentelijke crisisfunctionarissen. Niet altijd wordt binnen de gemeentelijke organisatie (lijn)verantwoordelijkheid gevoeld voor gemeentelijke crisisfunctionarissen. Betrokkenheid gemeentelijke functionarissen nu veelal afhankelijk van enthousiasme regionaal of gemeentelijk adviseur crisisbeheersing.

Uitkomsten op hoofdlijnen:

- Belangrijk wordt gevonden dat er liever goede mensen dan eigen mensen een plek in de crisisorganisatie krijgen. Drie belangrijke uitgangspunten daarbij zijn kleiner, compacter en kwaliteit.
- De crisisorganisatie moet worden geworven op de in het profiel aangegeven competenties.
- Het is belangrijk dat men elkaar kent en dat er wordt gewerkt aan teamvorming.
- De wens wordt uitgesproken dat de VRGZ een rol krijgt bij de werving en selectie van gemeentelijke crisisfunctionarissen.
- Er wordt uitgesproken dat bijscholing, training en oefenen meer toegankelijk moet worden gemaakt, bijvoorbeeld aangekondigd onder werktijd.
- Ook kan hard piket helpen bij garanderen van tijdige beschikbaarheid voor de crisisorganisatie.
- Belangrijk is om te werken aan het verkrijgen van inzicht in beschikbaarheid en vakbekwaamheid van de crisisorganisatie en individuele crisisfunctionarissen.

Rol lokaal bevoegd gezag

Het veiligheidslandschap veranderd. De scheiding tussen sociale veiligheid en fysieke veiligheid vervaagt daarbij steeds meer. Veiligheidsvraagstukken zijn steeds vaker minder (louter) lokaal, maar (deels ook) regionaal, nationaal, zelfs internationaal. Dat vraagt dus opereren en samenwerken op meerdere niveaus, van het louter lokale niveau tot (boven)regionaal. Uiteenlopende veranderingen in de samenleving hebben het debat over veiligheid politieker en gepolariseerder gemaakt. Mensen ervaren spanning wanneer informatie en maatregelen van de overheid in strijd zijn met hun bestaande overtuigingen, zelfbeeld of gevoel van veiligheid. Die spanning proberen ze te verminderen door de boodschap te ontcrachten of met (dreiging van) geweld af te wijzen.

Uitkomsten op hoofdlijnen:

- Er behoefte is aan meer kennis over gehele keten en het beoefenen hiervan, ook in lokale context. Daarbij is ook nodig voor de verschillende rollen die een burgemeester heeft en de verhouding tussen de lokale driehoek en crisisorganisatie.
- Het vormgeven van regionale richtlijnen is daarbij wenselijk.