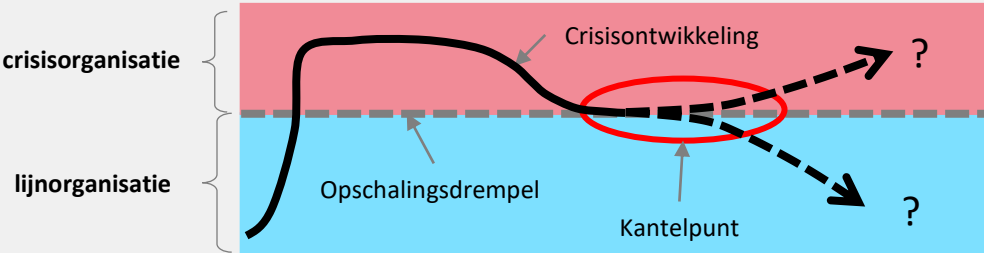


Crisis- of lijnorganisatie: Hoe zorg je voor maximale efficiëntie in een lang lopende crisis?

De coronacrisis blijft zich ontwikkelen. Veel organisaties in de frontlinie van de bestrijding bevinden zich op een **kantelpunt**, waarbij een afweging gemaakt wordt over het in stand houden, afschalen of in de lijn organiseren van de crisisorganisatie voor corona. Bij die afweging is er niet één generieke oplossing. Het is van belang de keuze te baseren op de doelstelling van de organisatie, de rol in de bestrijding van de coronacrisis en de verwachtingen van externe stakeholders.

Kies de optie die bij jouw organisatie past!

Grofweg zijn drie organisatievormen te onderscheiden om de coronacrisis blijvend het hoofd te bieden. 1) De crisisorganisatie blijft opgeschaald, 2) de crisisorganisatie wordt onder voorbehoud afgeschaald en 3) de crisisorganisatie wordt afgeschaald en een apart corona-organisatieonderdeel wordt in het leven geroepen. Een combinatie van deze organisatievormen is uiteraard mogelijk.



	CRISISORGANISATIE	LIJNORGANISATIE	AANDACHTSPUNTEN
Variant 1: Opgeschaalde crisisorganisatie.	- Crisisorganisatie blijft opgeschaald. - Deel van de capaciteit gereserveerd voor het vervullen van crisisrollen. - Hier ligt het zwaartepunt van de beheersing van de coronacrisis.	Zoveel mogelijk regulier werk.	- Zorg dat het onderscheid tussen crisis- en lijnorganisatie duidelijk en expliciet blijft en dat taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de crisisorganisatie bekend zijn. - Langdurige inzet crisisfunctionarissen heeft gevolgen voor veerkracht en ‘crisisconditie’ (mentaal en fysiek). - Indien nodig aanvullen crisisbezetting met versneld inwerktraject. - Gevolgen reguliere bedrijfsvoering/dienstverlening.
Variant 2: Crisisorganisatie afgeschaald, in stand-by stand, zwaartepunt corona in lijnorganisatie belegd.	- Crisisorganisatie schaaft af en gaat in de ‘stand-by’ modus. - Vroege waarschuwingssignalen worden gemonitord door een aangewezen crisisfunctionaris. - Bij ontwikkelingen kan de crisisorganisatie weer in stelling worden gebracht.	- Zoveel mogelijk regulier werk. - Corona acties worden in de lijnafdelingen weggezet of deels opgepakt in een ‘projectteam corona’. - Hier ligt het zwaartepunt van de beheersing van de coronacrisis.	- Garandeer dat je ook voldoende crisiscapaciteit hebt voor andere crises en incidenten die zich voor kunnen doen naast corona. - Zorg dat acties goed belegd zijn in de lijn of in het projectteam voor de coronacrisis. - Waarschuwingssignalen moeten tijdig worden opgepikt. - Leg opschalingsindicatoren voor opnieuw opschalen duidelijk vast.
Variant 3: afgeschaalde crisisorganisatie, corona zwaartepunt in projectorganisatie binnen de lijnorganisatie.	- Crisisorganisatie schaaft volledig af. - Acties worden in de lijnorganisatie belegd. - Er ontstaat crisiscapaciteit voor andere crises en incidenten.	- Zoveel mogelijk regulier werk. - Een apart Corona-organisatieonderdeel wordt ingericht. - Optimale werkverdeling tussen lijn-, crisis- en apart organisatiedeel voor corona. - Waarschuwingssignalen worden gemonitord voor eventuele opschaling naar crisisorganisatie of uitbreiding corona-organisatieonderdeel. - Hier ligt het zwaartepunt van de beheersing van de coronacrisis.	- Zorg voor een eenduidige leiding van het corona-organisatieonderdeel. - Besluit of de crisisorganisatie nog beschikbaar kan zijn voor corona of juist niet. - Stem het onderscheid tussen het corona-organisatieonderdeel en de crisisorganisatie expliciet af. - Erken dat corona-organisatieonderdeel onder crisisonstandigheden moet functioneren (en richt de organisatie daarop in). - Meer directief leiderschap en ‘commandostructuur’ zijn vereist in het corona-organisatieonderdeel omdat nog steeds onder crisisonstandigheden wordt gewerkt.

6 aanbevelingen, noodzakelijk voor de juiste implementatie

- Maak een realistische inschatting van de (nog) aanwezige veerkracht en personele bezetting voor de langere termijn en beoordeel of interne en externe capaciteit aangevuld moet of kan worden (bijvoorbeeld via landelijke samenwerkingsverbanden of het bundelen van capaciteit met collega-instellingen).
- Kies een organisatievorm waarin signalen het beste snel opgepakt kunnen worden met maximale daadkracht.
- Kies een organisatievorm die herkenbaar is voor medewerkers en dus niet teveel afwijkt van de reguliere werkwijze en structuur.
- Baken goed af wat het doel van de crisisorganisatie is na de overstap naar de meer permanente organisatievorm en of de crisisorganisatie nog voor corona ingezet kan worden.
- Leg duidelijk op papier vast wie welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden heeft en communiceer dit intern en extern.
- Zorg dat de aansluiting op crisispartners intact blijft (bijvoorbeeld de lijn met de burgemeester, de liaison in het crisisteam van de veiligheidsregio etc.), zeker wanneer deze nog niet zijn afgeschaald. Dit geldt zowel voor leiding en coördinatie als voor informatiemanagement.

