



Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Groningen

4 december 2015

Beleidsplan Opleiden Trainen en Oefenen

Voor u ligt het beleidsplan opleiden trainen en oefenen (OTO) 2016-2019 van de Veiligheidsregio Groningen: "Multidisciplinaire Vakbekwaamheid". Het plan is het kader voor de vakbekwaamheid van de Veiligheidsregio Groningen. Het beleidsplan OTO is een uitwerking van de kaders die gesteld zijn in het beleidsplan Veiligheidsregio 2016-2019 en geeft richtlijnen voor zowel monodisciplinair als multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen van crisisfunctionarissen in de Veiligheidsregio Groningen.

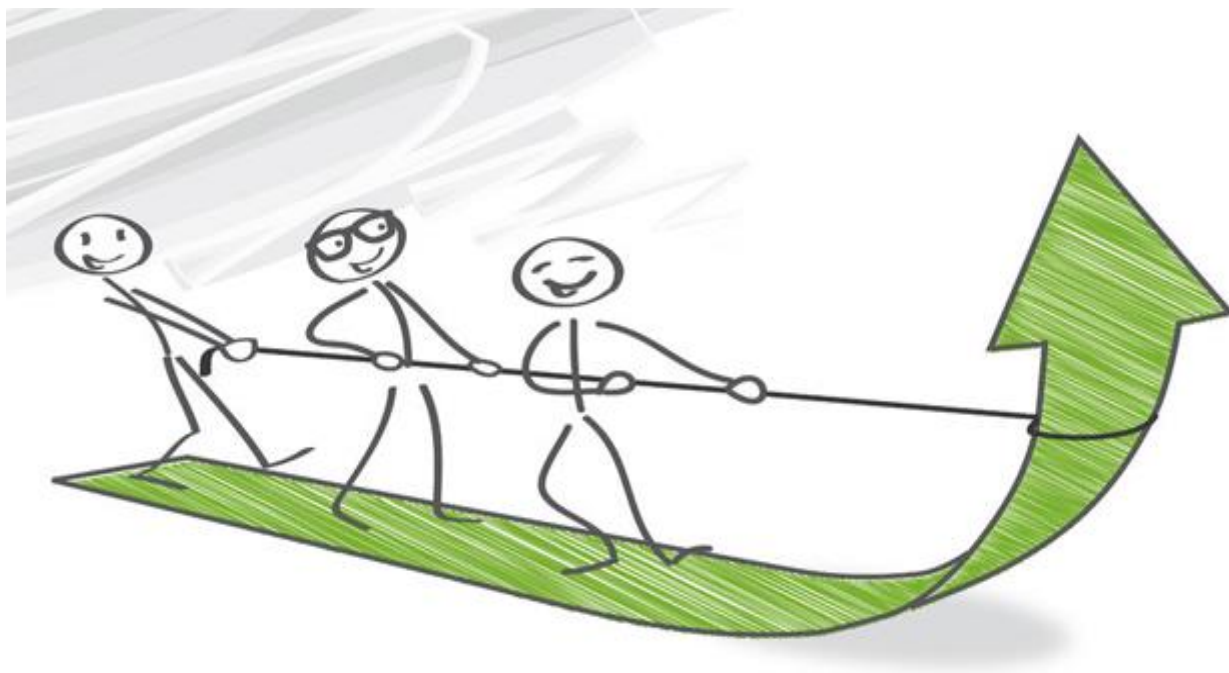
Het beleidsplan is geschreven door een multidisciplinaire werkgroepen is besproken in het overleg van de werkgroep MOTO. Het plan heeft zich mede daardoor kunnen ontwikkelen tot een gedragen beleidsdocument, waar de werkgroep MOTO de komende vier jaar mee aan de slag wil. Het plan is tevens besproken en goedgekeurd in de Regiegroep Crisismanagement en het directiebestuur Crisisbeheersing.

Graag vragen wij uw aandacht voor de beleidskeuzes in hoofdstuk 3 van het beleidsplan. Deze keuzes leveren niet alleen werk op voor de werkgroep MOTO, maar veronderstellen ook activiteiten van andere onderdelen van de organisatie. Het aanwijzen van "lijnmanagers" en het ontwikkelen van taakkaarten voor functies en crisisteams zijn voorbeelden van randvoorwaarden die nodig zijn om het beleid goed uit te voeren.

Tenslotte wordt in het plan voorgesteld het oefenjaar te verschuiven van een kalenderjaar naar een cursusjaar dat loopt van september tot en met juni. Een consequentie daarvan is dat de systeemtest verschuift van het najaar naar het voorjaar. Dit is prettig voor de planning, maar betekent dat we in 2016 géén systeemtest organiseren. De eerstvolgende systeemtest vindt plaats in mei/juni 2017. Hier zal de Inspectie van Veiligheid en Justitie zeker een opmerking over maken, maar de voordelen van een verbeterde structuur en planning voor vakbekwaamheid wegen daar ruimschoots tegenop.

Het Algemeen Bestuur besluit:

1. In te stemmen met het verschuiven van de oefencyclus en het organiseren van de eerstvolgende systeemtest in 2017;
2. Het beleidsplan opleiden trainen en oefenen 2016-2019 vast te stellen;



Multidisciplinaire vakbekwaamheid

Beleidsplan opleiden, trainen en oefenen 2016 – 2019
Veiligheidsregio Groningen





Status: Versie 0.5

Actualisatie : 29 september 2015

Werkgroep : Hermien Tepper
Karijn Munneke
Linda Haan
Marian Knollema





Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	4
1.1	Beleidsplan opleiden, trainen en oefenen 2016 – 2019 Veiligheidsregio Groningen.....	4
1.2	Beleidsplan Veiligheidsregio	4
1.3	Monodisciplinaire beleidsplannen vakbekwaamheid	4
1.4	Doelgroep van dit beleidsplan.....	5
2	Terugblik.....	7
2.1	Beleidsplan multidisciplinair opleiden en oefenen 2010 - 2012.....	7
2.2	Doelgroep.....	7
2.3	Crisisacademie	8
2.4	Oefeningen.....	8
2.5	Systeemtest.....	8
2.6	Verbinding.....	9
2.7	Oefenen met plannen.....	9
3	Visie op vakbekwaamheid	10
3.1	Blijvende vakbekwaamheid.....	10
3.2	Competentieprofiel en regionaal risicobeeld	10
3.3	Eigenaarschap deelnemer en rol van lijnmanager.....	11
3.4	Registreren van vakbekwaamheid.....	12
3.5	Vakbekwaamheid in de context van de Veiligheidsregio.....	13
4	Uitvoering.....	14
4.1	Functionarissen en lijnmanagers	14
4.2	Ondersteunen met kwaliteit en registratie	14
4.3	Context Veiligheidsregio	14
4.4	Ontwikkeling per jaar.....	15
4.5	Financiën en capaciteit	16





1 Inleiding

1.1 Beleidsplan opleiden, trainen en oefenen 2016 – 2019 Veiligheidsregio Groningen

Voor u ligt het beleidsplan opleiden, trainen en oefenen 2016 – 2019. Met dit plan geeft de veiligheidsregio Groningen uitvoering aan artikel 14 WvR, waarin gesteld wordt dat iedere veiligheidsregio eens in de vier jaar een oefenbeleidsplan vaststelt. Het beleidsplan is het kader voor de vakbekwaamheid van de Veiligheidsregio Groningen. Binnen dit plan worden richtlijnen gegeven voor de gezamenlijke multidisciplinaire vakbekwaamheidsactiviteiten en voor de monodisciplinaire vakbekwaamheidsactiviteiten waarvoor de kolommen zelf verantwoordelijk zijn. De multidisciplinaire activiteiten worden uitgevoerd door de werkgroep multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen (MOTO) Groningen. Deze werkgroep is samengesteld uit leden van alle samenwerkende partners binnen de Veiligheidsregio Groningen. De voorzitter van de werkgroep is een vakspecialist van het team vakbekwaamheid van de Veiligheidsregio. Hij of zij legt verantwoording af aan de Regiegroep Crisisbeheersing Groningen. De werkgroep MOTO is opsteller van dit beleidsplan. Het beleidsplan wordt vastgesteld door het Algemeen Bestuur van de veiligheidsregio Groningen.

1.2 Beleidsplan Veiligheidsregio

Het beleidsplan Veiligheidsregio biedt de basis voor de uitwerking van het opleiden, trainen en oefenen in dit beleidsplan. In het OTO beleidsplan werken we dit uit in beleidskeuzes en een planning voor de komende vier jaren. Het beleidsplan Veiligheidsregio beschrijft de gezamenlijke ambitie en de gezamenlijke beleidsmatige koers van de samenwerkende partners op het gebied van risico- en crisisbeheersing binnen de Veiligheidsregio Groningen. Het plan heeft als doel de samenwerking tussen de partners op gerichte wijze verder te ontwikkelen. De missie van de Veiligheidsregio is *“samen werken aan veiligheid in Groningen”*. Deze missie wordt ondersteund door de visie dat de Veiligheidsregio Groningen innovatief en betrouwbaar werkt aan veiligheid en daarbij gebruik maakt van de kracht van de samenleving.

De missie van de Veiligheidsregio is voor de activiteiten van de werkgroep MOTO vertaald in *“samen werken aan vakbekwame crisisfunctionarissen”*. De visie elementen die in het beleidsplan Veiligheidsregio staan beschreven gelden ook voor het beleid ten aanzien van multidisciplinaire vakbekwaamheid. Dat wil zeggen dat OTO Groningen investeert in samenwerking en verbondenheid met de partners en de samenleving en dat we flexibel, innovatief en betrouwbaar zijn. Er wordt onder andere aandacht besteed aan de risico's van overstromingen, nucleaire incidenten, aardbevingen, terrorisme en uitval van vitale infrastructuur.

1.3 Monodisciplinaire beleidsplannen vakbekwaamheid

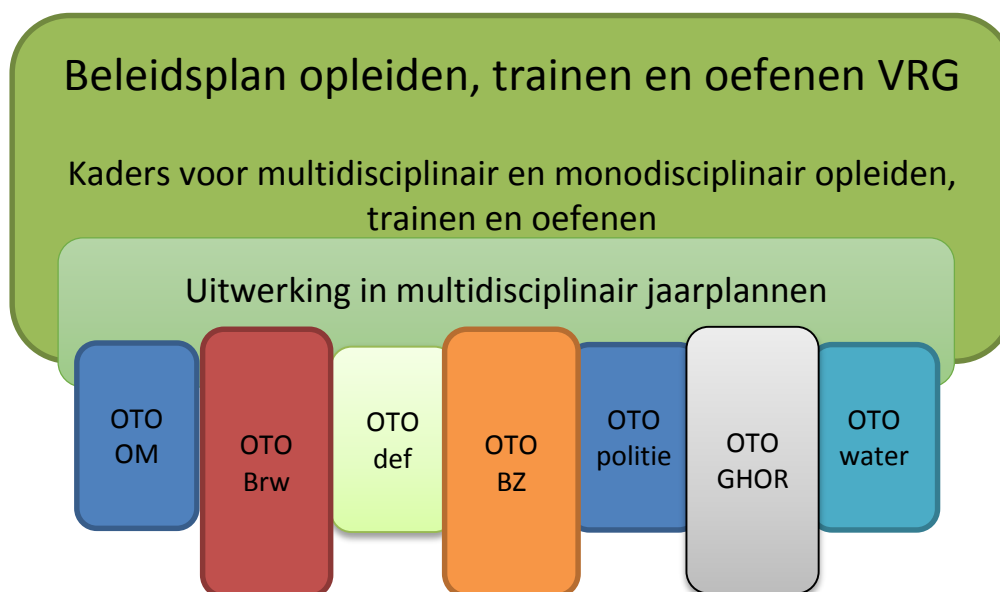
De samenwerkende organisaties binnen de Veiligheidsregio kennen allemaal hun eigen monodisciplinaire beleid ten aanzien van vakbekwaamheid. Voor een gemeenschappelijk multidisciplinair beleid is het noodzakelijk dat er verbinding wordt gezocht met de monodisciplinaire plannen. Het OTO beleid stelt kaders voor het multi- en monodisciplinaire beleid ten aanzien van de functionarissen die deel uitmaken van de crisisteams behorende tot de hoofdstructuur (CoPI, operationeel team, beleidsteam). Dit betekent dat voor officieren van dienst, algemeen commandanten en adviseurs beleidsteam van de brandweer, geneeskundige zorg, politie en bevolkingszorg dezelfde kwaliteitseisen gelden als voor de multidisciplinaire doelgroep van het OTO. De waterschappen Noorderzijlvest en Hunze en Aa's, het Openbaar Ministerie en Defensie sluiten hier bij aan. Jaarlijks worden de verschillende oefenjaarplannen op elkaar afgestemd om een goede invulling te geven aan de kaders in dit beleidsplan.





Het OTO beleid wordt ieder jaar uitgewerkt in een jaarplan, waarin beschreven staat welke activiteiten in dat jaar worden georganiseerd. Voor iedere activiteit wordt een budget vastgesteld en in het jaarplan staat de jaarkalender met alle geplande activiteiten. Het jaarplan wordt ruim voor het begin van het oefenjaar vastgesteld door de Regiegroep Crisisbeheersing Groningen, zodat alle activiteiten op tijd kunnen worden gepland. Omdat we een flexibele en innoverende organisatie willen zijn, kunnen actuele ontwikkelingen aanleiding geven om het OTO beleid op onderdelen aan te passen. Deze aanpassingen worden duidelijk verwoord in het jaarplan OTO, zodat voor iedereen duidelijk is welke aanpassingen er zijn en waarom we hiervoor hebben gekozen.

De samenhang tussen multidisciplinaire en monodisciplinaire vakbekwaamheid wordt geschetst in de onderstaande figuur.



1.4 Doelgroep van dit beleidsplan

Opleiden, trainen en oefenen (OTO) richt zich op de multidisciplinaire crisisteams:

- Commando plaats incident (CoPI)
- Regionaal Operationeel Team (ROT)
- Gemeentelijk Beleidsteam (GBT)
- Regionaal Beleidsteam (RBT)

Naast de crisisteams richten de OTO activiteiten zich op de volgende multidisciplinaire functionarissen:

- Calamiteitencoördinator meldkamer
- Leider CoPI
- Operationeel leider
- Voorzitter beleidsteam (GBT of RBT)
- Informatiemanagers CoPI, ROT, GBT en RBT
- Informatiecoördinatoren ROT
- Plotters CoPI en ROT
- Notulisten ROT, GBT en RBT





Alle overige leden van de crisisteams worden monodisciplinair opgeleid, getraind en geoefend, maar nemen ook deel aan multidisciplinaire trainingen en oefeningen. Voor hen geldt dat zij in de multi crisisteams goed moeten kunnen functioneren. Dit betekent dat zij in multidisciplinaire activiteiten worden opgeleid, getraind en geoefend aan de hand van de teamcompetenties van het crisisteam waar zij deel van uitmaken. Voor hun individuele competenties kunnen zij terugvallen op de opleidingen, oefeningen en trainingen van hun eigen organisaties.

Tenslotte zijn er nog een tweetal functies die geen onderdeel uitmaken van de crisisorganisatie, maar die van groot belang zijn voor de kwaliteitsverbetering van alle daarbij behorende processen. Het gaat om de volgende functies:

- Procesmanager multidisciplinair oefenen
- Evaluator multidisciplinair oefenen

Beide functies maken ook deel uit van de doelgroep van dit beleidsplan.





2 Terugblik

2.1 Beleidsplan multidisciplinair opleiden en oefenen 2010 - 2012

In dit hoofdstuk staat een terugblik op de afgelopen beleidsperiode. Het vorige beleidsplan is vastgesteld in 2010 en is tot en met 2015 gebruikt als kader stellend document voor multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen. In dit beleidsplan werden de volgende doelen gesteld:

- Veerkracht: we kunnen de doelgroep niet op alle soorten crises voorbereiden. Het komt aan op veerkracht van de sleutelfunctionarissen. Het is een monodisciplinaire verantwoordelijkheid dat de crisisfunctionarissen aan de multidisciplinaire instapeisen voldoen. (Deels gerealiseerd, blijft punt van aandacht in dit beleidsplan)
- Oefenen: om de kwaliteit van opleiden en oefenen steeds beter te kunnen bewaken en te standaardiseren wordt er een *handboek multidisciplinair opleiden en oefenen* gemaakt. Het handboek wordt gebruikt als ondersteuning bij het bereiken van de doelen. (Niet gerealiseerd, is geen onderwerp meer in het nieuwe beleid)
- Crisisacademie: het geheel van de multidisciplinaire opleidingen wordt ondergebracht onder de naam "Crisisacademie". Daar waar mogelijk wordt gebruik gemaakt van bestaande opleidingen van andere regio's en opleidingsinstituten. (Gerealiseerd en blijft bestaan)
- Functionarisvolgssysteem: in dit volgssysteem wordt per individuele multidisciplinaire functionaris zowel kwantitatief als kwalitatief bijgehouden in hoeverre deze is opgeleid en geoefend. (Niet gerealiseerd, wordt meegenomen in nieuw beleid)
- Netcentrisch Werken: met de invoering van Netcentrisch Werken wordt de organisatie slagvaardiger en veerkrachtiger. Als deze nieuwe manier van werken van start gaat worden de sleutelfunctionarissen hiervoor opgeleid. (Gerealiseerd en blijft onderdeel van opleiden, trainen en oefenen)
- Crisispartners: Naast de huidige partners wil de regio haar overige crisispartners, veelal crisispartners met eigenstandige taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, nauw betrekken bij het multidisciplinaire opleiden en oefenen. Uit het risicoprofiel zal blijken om welke partners het gaat. (Gerealiseerd en blijft onderwerp van beleid)
- Evalueren: De conclusies en aanbevelingen van alle oefeningen worden geregistreerd in een kwaliteitssysteem. De geregistreerde resultaten vormen de basis voor het nieuwe jaarplan, nieuwe oefeningen en nieuwe opleidingen. (Gerealiseerd en blijft bestaan)

In de paragrafen hier onder staat wat de stand van zaken bij het begin van de huidige beleidsperiode is.

2.2 Doelgroep

Sinds 2010 is de doelgroep van het MOTO geleidelijk veranderd. Dit is steeds weergegeven in de jaarplannen. Met ingang van 2011 maken calamiteitencoördinatoren, informatiemanagers en informatiecoördinatoren deel uit van de crisisteams of de ondersteunende secties. Voorlichters in het CoPI en ROT werden een monodisciplinaire verantwoordelijkheid van bevolkingszorg. De vakbekwaamheid van sleutelfunctionarissen (voorzitters van de crisisteams) is nu een multidisciplinaire aangelegenheid geworden. Naast deze aanpassingen veranderden ook sommige aantallen functionarissen. Vanwege de regionalisering van bevolkingszorg ontstonden bijvoorbeeld nieuwe functies met minder functionarissen om te oefenen.

Ondanks de beschreven voornemens in het beleidsplan is er in de praktijk nauwelijks gewerkt met instapeisen of competentieprofielen. Terugkijkend kan geconcludeerd worden dat de tijd er nog niet rijp voor was. Inmiddels zijn voor veel monodisciplinaire en multidisciplinaire functies landelijke competentieprofielen vastgesteld en zijn er landelijke functiegerichte opleidingen ontwikkeld die worden





afgesloten met een examen. In 2014-2015 hebben de leiders COPI, leiders ROT en informatiemanagers een landelijke functiegerichte opleiding gevolgd.

2.3 Crisisacademie

De crisisacademie staat! De themacolleges, basismodules en gerichte trainingen die onder de noemer crisisacademie zijn georganiseerd werden goed bezocht en goed gewaardeerd door de deelnemers. Ieder jaar werd wel een extra themacollege georganiseerd, omdat zich actuele onderwerpen aanboden die goed aansloegen. Er werden extra basismodules georganiseerd, vooral voor de vele nieuwe functionarissen binnen bevolkingszorg en geneeskundige zorg. Voor notulisten en evaluatoren werden trainingen ingekocht. Voor plotters en informatiecoördinatoren werden zelf trainingen ontwikkeld en gegeven.

Het is nog niet gelukt om aanvullende modules of opfrismodules naast de basismodule te ontwikkelen. Er is ook nog geen elektronische leeromgeving beschikbaar waarin modules digitaal aangeboden kunnen worden. Een uitzondering hierop is de module SIS die door het IFV werd aangeboden. Trainingen voor multidisciplinaire functionarissen waren niet altijd gekoppeld aan competentieprofielen. Al deze ideeën lagen op de plank, maar er was geen capaciteit beschikbaar om deze uit te voeren. Bij andere regio's in Nederland werden ontwikkelingen gevolgd die in onze regio toepasbaar zijn. Over en weer werden ideeën uitgewisseld en zijn al bruikbare werkwijzen verzameld. De focus binnen MOTO verschoof langzaam van oefenen meer richting opleiden en trainen, omdat hier goede resultaten behaald kunnen worden.

2.4 Oefeningen

Het MOTO organiseerde jaarlijks oefeningen voor het CoPI, ROT, GBT en RBT, waarbij de meldkamer af en toe werd betrokken. Tijdens deze oefeningen werd meestal een inzet gesimuleerd. Omdat er weinig incidenten met werkelijke inzetten zijn is er veel vraag naar realistische simulatie oefeningen om op deze manier oefenervaring op te doen voor een werkelijke inzet. De crisisteams oefenden daarbij afzonderlijk, om het behalen van de oefendoelen per team mogelijk te maken. De samenwerking tussen meerdere crisisteams werd gesimuleerd door het inzetten van tegenspel. Soms werd een oefening voorafgegaan door een training of workshop, waarbij eerst vaardigheden werden aangeleerd die in een oefening toegepast moesten worden.

Alle deelnemers van een crisisteam kregen dezelfde oefening aangeboden, waarbij de inhoud en werkwijze werd bepaald door het MOTO op basis van evaluaties en ervaringen met vorige oefeningen. Daarnaast werden oefenwensen van deelnemers geïnventariseerd en waar mogelijk werd daaraan tegemoet gekomen. Bij het bepalen van de inhoud en de opzet van een oefening baseerde het MOTO zich op evaluaties van incidenten en eerdere oefeningen. De leercirkel werd hiermee rond gemaakt. De evaluaties van oefeningen kennen een vast format en de resultaten worden opgenomen in het kwaliteitssysteem van de Veiligheidsregio. Bij de keuze van oefendoelen werd steeds een bewuste keuze gemaakt voor het focussen op een bepaald onderdeel. Zo werd in 2012 en 2013 intensief geoefend met beeldvorming, omdat het netcentrisch werken toen werd geïntroduceerd. In 2014 lag de nadruk op aardbevingen, omdat het incidentbestrijdingsplan aardbevingen gereed was en dit onderwerp een grote prioriteit had. In 2015 is een begin gemaakt met het oefenen van oordeelsvorming. Het focussen op doelen wierp vruchten af, maar vanwege de omvangrijke en diverse doelgroep nemen veranderingen veel tijd in beslag.

2.5 Systeemtest

Een bijzondere MOTO activiteit is de jaarlijkse systeemtest. Dit is een verplicht oefenmoment dat door de inspectie Veiligheid en Justitie wordt gebruikt om de staat van Veiligheidsregio's op te maken. De test wordt genoemd in artikel 2.5.1 van het Besluit Veiligheidsregio en vindt plaats onder toezicht van de inspectie. Er wordt getest volgens de toetsingscriteria die de inspectie heeft opgesteld en er wordt volgens dezelfde criteria gerapporteerd aan het bestuur van de Veiligheidsregio en aan het ministerie van Veiligheid





en Justitie. Als er in de regio een inzet is geweest, waarbij minimaal is opgeschaald naar GRIP 3, kan de systeemtest komen te vervallen. De evaluatie van het incident en het opstellen van een rapportage gaat dan volgens dezelfde toetsingscriteria. Het incident moet daarvoor wel voldoen aan eisen die door de inspectie worden gesteld. In 2012 werd in onze regio een incident in Farmsum volgens deze richtlijnen geëvalueerd. In 2013 en 2014 organiseerde de werkgroep MOTO een systeemtest volgens een nu inmiddels beproefd draaiboek. Hiermee zijn goede ervaringen opgedaan en van de inspectie krijgen wij ieder jaar complimenten voor onze heldere en uitvoerige rapportages. In 2015 wordt meer samenwerking gezocht met de buurregio's Drenthe en Friesland bij de uitvoering van de systeemtest.

2.6 Verbinding

Binnen de regio werd aansluiting gezocht bij crisispartners buiten het samenwerkingsverband. Er zijn met verschillende partners convenanten opgesteld, waarin afspraken zijn opgenomen over gezamenlijk oefenen. Er is met veel verschillende partners geoefend. Samenwerking ontstond als een onderwerp gezamenlijk opgepakt moest worden of als een crisispartner nadrukkelijk aan de deur klopte. Er zijn geen afspraken over hoe vaak, met wie, op welk niveau of op welke wijze met crisispartners geoefend wordt. Ook op bestuurlijk niveau zijn hierover nog geen afspraken gemaakt.

Met de buurregio's Drenthe en Friesland werden ideeën en scenario's uitgewisseld. In overleggen werd gezocht naar meer samenwerking die mogelijk voordelen kunnen opleveren. Af en toe werd er over en weer in oefeningen geparticipeerd. Er werden geen gezamenlijke opleidingen, trainingen of oefeningen georganiseerd, maar er zijn ook mooie voorbeelden van samenwerking. Zo hebben collega's uit Friesland een heel interessante uiteenzetting gegeven over de brand in Leeuwarden tijdens een themacollege. Met het buurland Duitsland werd samengewerkt via de Polizeidirektion Osnabrück. Vanuit de Veiligheidsregio is geparticipeerd in een Duitse oefening en in 2015 is een kennismaking georganiseerd tussen het RBT en de crisistaven van Emden en Aurich.

2.7 Oefenen met plannen

De Veiligheidsregio kent een groot aantal multidisciplinaire plannen die regelmatig geoefend moeten worden. In het oude beleid stond verwoord dat crisisfunctionarissen generiek worden opgeleid geoefend, waarmee voldoende veerkracht werd ontwikkeld om ook specifieke incidenten aan te kunnen. Dit hield in dat niet werd voldaan aan de wettelijke verplichting dat bijvoorbeeld rampenbestrijdingsplannen één keer in de drie jaar beoefend moeten worden. Sinds 2013 werd steeds meer met plannen geoefend, omdat uit evaluaties bleek dat veel plannen niet goed bekend zijn en er geen routine is om tijdens een inzet of oefening een plan te raadplegen. In themacolleges en workshops werd ook aandacht besteed aan plannen. Voorbeelden hiervan zijn de oefeningen over het incidentbestrijdingsplan aardbevingen voor het CoPI, ROT en RBT in 2014 en de jaarlijkse oefeningen met het incidentbestrijdingsplan Waddenzee. Rampbestrijdingsplannen kwamen regelmatig aan de orde in themacolleges. In 2015 werden voor CoPI leden bedrijfsbezoeken met een oefening aangeboden op het bedrijventerrein Oosterhorn in Farmsum over het rampbestrijdingsplan Chemiepark. Plannen en vakbekwaamheid vinden elkaar nu beter.

Binnen de werkgroep MOTO is geen programma aanwezig welke plannen wanneer op welk niveau en op welke wijze geoefend moeten worden. Een uitzondering hierop is het incidentbestrijdingsplan Waddenzee. Hiervoor worden jaarlijks oefenafspraken gemaakt met de Veiligheidsregio's Friesland en Noord-Holland Noord. Andere plannen worden geoefend als ze nieuw zijn (rampbestrijdingsplan Gasopslagstation Grijpskerk) of als ze geactualiseerd zijn (rampbestrijdingsplan Chemiepark). Bestuurlijk is er in oefeningen steeds meer aandacht voor de bestuurlijke netwerkkaarten.





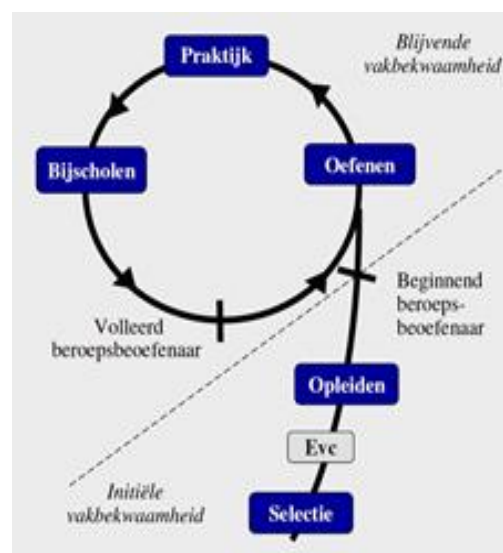
3 Visie op vakbekwaamheid

3.1 Blijvende vakbekwaamheid

In dit hoofdstuk staat beschreven welke ambitie de Veiligheidsregio Groningen heeft ten aanzien van de vakbekwaamheid van crisisteams en crisisfunctionarissen. Om flexibel en veerkrachtig op te kunnen treden is het voor crisisfunctionarissen een vereiste dat zij vakbekwaam worden en blijven. Onze visie op vakbekwaamheid is dat functionarissen mede zelf de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling. Het opleiden en oefenen staat altijd in dienst van die ontwikkeling. Om hen in de gelegenheid te stellen hun verantwoordelijkheid goed in te vullen worden zij daarin gefaciliteerd door de organisatie waarbij zij in dienst zijn.

Beleidskeuze: crisisfunctionarissen zijn mede verantwoordelijk voor hun ontwikkeling. De organisatie waarbij zij in dienst zijn zorgen ervoor dat zij hierin optimaal worden ondersteund.

Opleiden, trainen en oefenen maakt deel uit van een levenslange leerproces van de functionaris. Een functionaris begint aan deze cyclus nadat hij of zij via een selectie is aangewezen. Op basis van eerder verworven competenties (Evc's) kan worden bepaald welke opleidingen de aspirant-functionaris moet volgen om op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar te komen. Eenmaal voorbij deze mijlpaal begint een cyclisch proces van leren door te oefenen, door ervaring op te doen in de praktijk en door bijscholing. Dit leren gaat steeds door gedurende de uitoefening van de functie en resulteert in blijvende vakbekwaamheid. Opleidingen zijn hierbij bedoeld om vakbekwaam te worden of om een nieuwe werkwijze aan te leren. Daarnaast kan ook bijscholing plaats vinden om vakbekwaam te blijven. Trainingen zijn bedoeld om specifieke vaardigheden in te slijten. Opleiding, trainingen en oefeningen worden ingezet om ervaring op te doen en vakbekwaam te blijven of om lacunes in de vakbekwaamheid te ontdekken.



3.2 Competentieprofiel en regionaal risicobeeld

De inhoud van opleidingen, trainingen en oefeningen zijn gebaseerd op eenduidige en relevante normen die afgeleid zijn uit het competentieprofiel van functionarissen. Voor een aantal multi functionarissen zijn landelijke competentieprofielen vastgesteld. Deze landelijke competentieprofielen zijn leidend en vormen de basis voor taakkaarten voor crisisfunctionarissen. In de waarnemingsformulieren worden de taakkaarten als uitgangspunt gebruikt. Als er geen landelijke competentieprofielen bestaan, worden regionale competentieprofielen ontwikkeld die zijn afgeleid van bestaande profielen.

Beleidskeuze: Voor alle crisisteams en crisisfuncties worden regionale taakkaarten ontwikkeld, waar mogelijk gebaseerd op landelijke competentieprofielen. Deze zijn leidend voor de activiteiten van vakbekwaamheid.

De mate van vakbekwaamheid kan worden uitgedrukt in certificaten voor gevolgde opleidingen of geleverde prestaties. We streven ernaar dat uiteindelijk alle crisisfunctionarissen landelijk gecertificeerd zijn. Vanwege de investeringen die daarvoor nodig zijn is het logisch dat er een planning wordt gemaakt welke functies met voorrang gecertificeerd worden.





Beleidskeuze: Uiteindelijk dienen crisisfunctionarissen gecertificeerd te zijn conform de voor hen geldende competentieprofielen. In jaarplannen wordt uitgewerkt welke certificering in het betreffende jaar wordt opgepakt.

Naast het functioneren van individuen is ook het functioneren van crisisteams een onderwerp van multidisciplinaire vakbekwaamheid. Om dit goed te kunnen wegzetten in opleidingen en oefeningen is het van belang dat werkwijzen en kwaliteitseisen aan crisisteams worden beschreven.

Beleidskeuze: Er worden duidelijke kwaliteitseisen opgesteld voor multidisciplinaire crisisteams en de daarbij behorende werkwijzen worden beschreven. Deze dienen als uitgangspunt voor het opleiden, trainen en oefenen van crisisteams.

De inhoud van de activiteiten op het gebied van blijvende vakbekwaamheid gebaseerd op het regionale risicoprofiel en actuele ontwikkelingen op het gebied van crisisbeheersing. De werkgroep MOTO volgt daarin het beleidsplan van de Veiligheidsregio en de thema's die daarin genoemd worden. Voor de periode 2016 – 2019 zijn de strategische thema's: aardbevingen, continuïteit van de vitale infrastructuur, nucleaire veiligheid, terrorisme en water en evacuatie

Beleidskeuze: Het Beleidsplan is leidend voor de inhoudelijke thema's van opleidingen, trainingen en oefeningen.

3.3 Eigenaarschap deelnemer en rol van lijnmanager

Blijvende vakbekwaamheid van multi functionarissen is in eerste instantie een verantwoordelijkheid van de functionaris zelf. Hiervoor is het noodzakelijk dat hij of zij vanuit hun organisatie wordt gefaciliteerd met tijd, middelen en een cultuur die het mogelijk maken om eigenaarschap te nemen voor zijn of haar eigen vakbekwaamheid. Alle functionarissen doen hun functie "er bij" naast een functie in één van de organisaties binnen de veiligheidsregio. Als zij niet voldoende gefaciliteerd worden kunnen zij geen eigenaarschap nemen voor hun blijvende vakbekwaamheid.

Eigenaarschap van blijvende vakbekwaamheid betekent dat multidisciplinaire crisisfunctionarissen zelf zorgen dat zij:

- Weten in welke maatschappelijke context ze opereren en hun plaats daarin kennen;
- Sensitief zijn voor initiatieven die in de samenleving worden ontplooid en daarnaar handelen;
- Voldoen aan de (landelijk beschreven) competentieprofielen;
- Zijn gecertificeerd;
- Zich verantwoordelijk voelen en verantwoordelijk zijn voor het bijhouden en ontwikkelen van hun eigen kennis en vaardigheden.

Om de crisisfunctionarissen te stimuleren in het oppakken van hun eigen verantwoordelijkheid worden zij ondersteund door een functioneel leidinggevende, die we in dit verband een lijnmanager zullen noemen. Alle multidisciplinaire functionarissen hebben recht op een jaarlijks een gesprek met een lijnmanager, waarin reflectie en ontwikkeling centraal staan. Samen bekijken ze hoe het gesteld is met de vakbekwaamheid van de functionaris en welke activiteiten er ontplooid moeten worden om de ontwikkeling op gang te houden. Voorwaarde hiervoor is dat de functionaris is geworven en geselecteerd op basis van competenties en een functiegerichte opleiding heeft gevolgd. Bij de aanstelling wordt vastgelegd hoeveel tijd een crisisfunctionaris moet besteden aan het (door) ontwikkelen van zijn of haar vakbekwaamheid.





Beleidskeuze: crisisfunctionarissen kunnen terecht bij een “lijnmanager” die verantwoordelijk is voor het werven, selecteren, aanstellen en monitoren van de crisisfunctionaris.

Beleidskeuze: een crisisfunctie is niet vrijblijvend; een crisisfunctionaris is verplicht om zijn of haar vakmanschap op peil te brengen of te houden.

Observatieformulieren in oefeningen worden gebaseerd op competenties, zodat functionarissen persoonlijke feed back krijgen over hun vakbekwaamheid. De ontwikkeling van deze werkwijze wordt versterkt door mono crisisfunctionarissen dezelfde kansen te bieden als multi functionarissen. Uiteindelijk moet de organisatie een consequent en transparant beleid ontwikkelen om de ontwikkelingsbehoefte van functionarissen te volgen. Daar horen ook maatregelen bij die het mogelijk maken om door te ontwikkelen naar een andere functie of om een functie te beëindigen.

3.4 Registreren van vakbekwaamheid

In een uitgebalanceerde oefenstructuur kunnen functionarissen zich ontwikkelen en kunnen zij daarnaast aantonen dat zij vakbekwaam zijn. Dit betekent dat de werkgroep MOTO oefeningen en meetmomenten aanbiedt om de functionaris hierin te ondersteunen. Hiervoor is het noodzakelijk dat er voldoende vakbekwame waarnemers en beoordelaars zijn. Hiermee is het mogelijk om op basis van vastgestelde criteria de vakbekwaamheid van functionarissen waar te nemen en te beoordelen. Landelijke ontwikkelingen op dit gebied worden zoveel mogelijk gevolgd. Als er geen landelijk vastgestelde criteria beschikbaar zijn worden regionale criteria vastgesteld.

De Veiligheidsregio hanteert een werkwijze waarbij zowel op individueel niveau, teamniveau en ketenniveau ontwikkelingsbehoefte worden vastgesteld. Net als in de afgelopen beleidsperiode wordt iedere oefening op team niveau geëvalueerd volgens de regionaal ontwikkelde evaluatiemethodiek. De resultaten worden opgenomen in het al bestaande kwaliteitssysteem van de Veiligheidsregio. De inzichten uit het kwaliteitssysteem worden gebruikt in volgende opleidingen, trainingen en oefeningen. De focus ligt daarbij vooral op de effectiviteit van de oefeningen. Oefeningen worden ook gebruikt om te experimenteren met nieuwe werkwijzen of om plannen te testen. Op die manier stimuleren we flexibiliteit en veerkracht.

Op individueel niveau richt de Veiligheidsregio een functionarisvolgsysteem in, waarin alle multi functionarissen de resultaten van hun ontwikkeling kunnen registreren en aantonen. Hiervoor beheren zij een portfolio waarin zij al hun activiteiten kunnen bijhouden. Op basis van het portfolio kunnen zij hun ontwikkelbehoefte definiëren, die de basis is voor te volgen opleidingen, trainingen en oefeningen.

Beleidskeuze: er komt een functionarisvolgsysteem. Het gebruik van dit systeem is een gezamenlijke verantwoording van de Veiligheidsregio en individuele multidisciplinaire crisisfunctionarissen.

Om beter aan te sluiten bij de individuele ontwikkelbehoefte van functionarissen wordt een elektronische leeromgeving ingericht. Crisisfunctionarissen kunnen dan in hun eigen tijd en naar eigen behoefte modules volgen en kennis tot zich nemen.

Beleidskeuze: er wordt een elektronische leeromgeving ingericht.





3.5 Vakbekwaamheid in de context van de Veiligheidsregio

Blijvende vakbekwaamheid vergt kennis van de crisispartners, buurregio's en plannen van de regio. De Veiligheidsregio kent een groot aantal crisispartners waarmee afspraken worden gemaakt over gezamenlijk oefenen. Deze crisispartners moeten natuurlijke partners worden, waarmee de samenwerking soepel verloopt. Dit begint met meer kennis over een weer en kan uitmonden in gezamenlijke oefenmomenten. Leidend bij het prioriteren van de samenwerking met crisispartners zijn het risicoprofiel, het beleidsplan (inclusief de strategische agenda), het crisisplan en rampbestrijdingsplannen van de Veiligheidsregio. Daarnaast moet er ruimte zijn om flexibel in te springen op actuele ontwikkelingen. Voor het oefenen met bedrijven met een verplicht veiligheidsrapport gaat de regio voldoen aan de uitvoeringsafspraken die de inspectie van Veiligheid en Justitie heeft geformuleerd.

Beleidskeuze: de nieuwe uitvoeringsafspraken van de inspectie van Veiligheid en Justitie ten aanzien van BRZO bedrijven worden uitgevoerd.

Met de omringende regio's wordt samenwerking gezocht die ons kan helpen vakbekwaamheid te versterken. In Friesland en Drenthe vinden veel activiteiten plaats die in onze regio ook georganiseerd worden. Hierin kunnen we van elkaar leren en gebruik maken van schaalvoordelen. De Veiligheidsregio wil zo veel mogelijk gebruik maken van de mogelijkheden die een effectieve samenwerking biedt.

Met het buurland Duitsland moet eerst een kennisachterstand worden overbrugd. Crisisbeheersing is bij onze oosterburen anders ingericht en er is een taalbarrière die niet overschat moet worden, maar toch een rol speelt. De samenwerking met de Polizeidirektion Osnabrück wordt voortgezet en richt zich op wederzijdse kennisoverdracht.

Het beoefenen van plannen moet een duidelijke structuur kennen. Dat betekent dat plannen het onderwerp worden van een multidisciplinaire activiteit op het moment dat een plan is geactualiseerd of net is ontwikkeld en vastgesteld. Deze activiteit kan variëren van een table top oefening, bedrijfsbezoek, een e-learning module of een andere activiteit of combinatie van activiteiten. Het doel is steeds om het plan op een effectieve manier te duiden voor de functionarissen die er in de praktijk een rol in hebben. Bij het vaststellen van het plan moet al aandacht zijn voor dit vervolgtraject.





4 Uitvoering

In dit hoofdstuk staat beschreven de visie die in het voorgaande hoofdstuk is beschreven de komende vier jaren vorm wil geven. De planning is niet al te gedetailleerd, omdat die wordt uitgewerkt in jaarplannen, waarin ook steeds vooruit wordt gekeken naar de jaren daarna.

4.1 Functionarissen en lijnmanagers

In het eerste beleidsjaar brengen we voor de multidisciplinaire functionarissen in beeld wie hun functioneel leidinggevend zijn die hen in de rol van lijnmanager moeten ondersteunen in hun ontwikkeling. Voor het registreren van alle functionarissen en hun lijnmanagers leggen we een administratie aan. Voor elke functie is bovendien aan het eind van dat jaar een competentieprofiel beschikbaar. In de jaren daarna komt de verantwoordelijkheid voor blijvende vakbekwaamheid steeds meer in de handen van de functionarissen zelf leggen. Zij worden daarin ondersteund door ontwikkelgesprekken met hun lijnmanagers oefeningen op maat en meetmomenten. Voor de mono functionarissen ligt deze ontwikkeling in handen van de eigen organisatie.

4.2 Ondersteunen met kwaliteit en registratie

Als de multi functionarissen de ontwikkeling van hun blijvende vakbekwaamheid deels zelf in de hand nemen, ontstaat er bij hen een behoefte van meer op maat toegesneden opleidingen, trainingen en oefeningen. Naast de huidige gestandaardiseerde oefeningen per crisisteam ontstaat een vraag naar aanvullende trainingen voor specifieke competenties en uiteindelijk oefeningen op maat. De werkgroep MOTO gaat hierop anticiperen door de markt te onderzoeken op trainingen en opleidingen. Daarnaast wordt een elektronische leeromgeving ingericht waarin het mogelijk is om beter aan te sluiten bij individuele ontwikkelbehoeften van functionarissen.

De werkgroep MOTO wil bij het in gebruik nemen van een elektronische leeromgeving aansluiten bij landelijke en regionale ontwikkelingen. Het wordt in iedere geval een leeromgeving met modules, documenten, filmpjes en evaluatieverslagen. Het kan uiteindelijk uitgroeien tot een digitaal platform worden waar crisisfunctionarissen elkaar ontmoeten en hun kennis delen.

Het functionaris volgsysteem wordt in het eerste beleidsjaar ingericht. Vooruitlopend op het gebruik van een portfolio wordt alvast een format ontwikkeld, waarin het competentieprofiel en eventuele certificaten van opleidingen verzameld kunnen worden. In de jaren daarna wordt het beheer van het portfolio steeds meer in handen gelegd van de functionarissen zelf, zodat zij hun bekwaamheid kunnen registreren in het functionarisvolgsysteem. In dit systeem worden in eerste instantie kwantitatieve gegevens geregistreerd, maar na verloop van tijd ook kwalitatieve gegevens.

4.3 Context Veiligheidsregio

Voor het oefenen met crisispartners wordt in het eerste beleidsjaar een meerjarenprogramma opgesteld. Dit programma is gebaseerd op wettelijke verplichtingen, het regionaal risicoprofiel en het beleidsplan en wordt afgestemd met de crisispartners. Het programma geeft duidelijkheid over wanneer met welke crisispartners geoefend gaat worden en op welk niveau. In de jaren daarna wordt het programma bijgesteld als ervaringen daar aanleiding toe geven. Het zelfde geldt voor het oefenen met plannen. In het eerste beleidsjaar wordt een meerjarenprogramma opgesteld dat in de jaren daarna wordt uitgevoerd en bijgesteld.





De samenwerking met onze buurregio's en ons buurland moet in samenspraak met hen gestalte krijgen. In het eerste beleidsjaar zal het oefenjaarplan afgestemd worden op dat van de buurregio's. De Veiligheidsregio Fryslân heeft in haar beleid veel onderwerpen opgenomen die ook in dit beleidsplan staan. We kunnen van elkaar leren als we samen optrekken. Mogelijk zijn er ook schaalvoordelen te behalen.

De inrichting van de Duitse Crisisbeheersing willen we in het eerste beleidsjaar nader leren kennen. Vanwege de grote verschillen kan het nuttig zijn om een liaisonfunctie over en weer in te richten. Dit zou een nieuwe multi functie kunnen worden die kan worden toegevoegd aan de doelgroep. De landelijke ontwikkelingen over internationale samenwerken worden zo veel mogelijk gevolgd.

4.4 Ontwikkeling per jaar

In het overzicht hier onder staan de ontwikkelingen van de voorgaande paragrafen beschreven in een tijdpad van 2016 tot en met 2019. Ook staat er beschreven welk resultaat in een jaar bereikt moet zijn om de volgende stap te kunnen nemen. Dit resultaat is tevens de randvoorwaarde waaraan moet zijn voldaan om door te gaan naar de volgende stap. In de oefenjaarplannen wordt deze planning nader uitgewerkt.

Jaar	Ontwikkeling	Resultaat
2016	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inventariseren en registreren doelgroep ▪ Inventariseren lijnmanagers ▪ Inventariseren competentieprofielen ▪ Ontwikkelen format portfolio ▪ In gebruik nemen functionaris volgsysteem ▪ In gebruik nemen van elektronische leeromgeving ▪ Aanbieden standaard oefenactiviteiten ▪ Ontwikkelen programma voor plannen ▪ Ontwikkelen programma voor crisispartners ▪ Afstemmen MOTO jaarplan met buurregio's ▪ Kennis maken met Duitse crisisorganisatie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Doelgroep in beeld ▪ Lijnmanagers bekend ▪ Middelen klaar voor gebruik ▪ Programma voor plannen ▪ Programma voor partners ▪ Duitse crisisorganisatie in beeld
2017	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Overdragen beheer portfolio aan functionarissen ▪ Aanmoedigen ontwikkelgesprek met lijnmanager ▪ Starten met kwantitatieve registratie in functionaris volgsysteem ▪ Aanbieden basismodule in elektronische leeromgeving ▪ Aanbieden trainingen voor specifieke competenties ▪ Uitvoeren programma plannen ▪ Uitvoeren programma crisispartners ▪ ... 	Verantwoordelijkheid blijvende vakbekwaamheid in handen van multi functionarissen.
2018	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organiseren nulmeting t.o.v. competentieprofiel ▪ Aanbieden aanvullende modules in elektronische leeromgeving ▪ Starten met kwalitatieve registratie in functionaris volgsysteem ▪ Aanbieden oefenactiviteiten gebaseerd op competentieprofiel 	Ontstaan van ontwikkelbehoefte.
2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Objectieve inschatting van ontwikkeling vakbekwaamheid ▪ Uitgebreid digitaal aanbod van opleidingen en trainingen ▪ Aanbod van oefenactiviteiten afgestemd op ontwikkelbehoefte van functionarissen 	Aanbod afgestemd op vraag.





De jaarplanning voor oefeningen wordt met ingang van 2016 verschoven naar cursusjaren die lopen van september tot en met juni. Oefenjaarplannen worden daarmee plannen die dezelfde looptijd kennen. De systeemtest wordt in deze nieuwe jaarplanning verschoven van het najaar naar het voorjaar en zal in de komende beleidsperiode in mei/juni georganiseerd worden. De uitkomsten van de systeemtest kunnen dan meegenomen worden in het volgende oefenjaar. Voor 2016 betekent dit dat er in het eerste halve jaar geen oefeningen worden georganiseerd en dat er ruimte ontstaat voor het opstarten van alle activiteiten die nodig zijn voor de uitvoering van dit beleidsplan.

4.5 Financiën en capaciteit

De uitvoering van het OTO beleid wordt mogelijk gemaakt door een financiële bijdrage van alle deelnemende organisaties. In het oefenjaarplan wordt ieder jaar inzichtelijk gemaakt hoe het budget over de activiteiten wordt verspreid. Tot op heden is aan het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen geen bezuinigende taakstelling opgelegd. Daarom wordt ervan uitgegaan dat in de komende jaren hetzelfde budget ter beschikking staat als de voorgaande jaren.

Naast financiën speelt ook capaciteit een rol. Het capaciteitsmanagement is op het terrein van multidisciplinaire samenwerking nog niet voldoende ontwikkeld om in dit beleidsplan al een inzicht te geven in het te besteden aantal uren van crisisfunctionarissen en oefenfunctionarissen. In de komende beleidsperiode wordt een begin gemaakt met het in beeld brengen van de benodigde capaciteit voor het uitvoeren van de oefenjaarplannen. Ook wordt inzichtelijk gemaakt hoeveel uren een crisisfunctionaris dient te besteden aan het vakbekwaam worden en blijven.

