

MEERJARENBELEIDSPLAN
MULTIDISCIPLINAIRE VAKBEKWAAMHEID
Veiligheidsregio's Flevoland & Gooi en Vechtstreek

2021-2022



veiligheidsregio
gooi en vechtstreek



VeiligheidsregioFlevoland

Voorwoord

Dit beleidsplan multidisciplinaire vakbekwaamheid 2021 - 2022 is opgesteld door de expertisegroep vakbekwaamheid en heeft als doel om voor de periode 2021 - 2022 richting en duiding te geven aan het ontwikkelen van de vakbekwaamheid van de crisisfunctionarissen en de crisisorganisatie van de veiligheidsregio's Flevoland en Gooi en Vechtstreek. De komende twee jaar richten we ons op een verdere optimalisatie van het leerlandschap voor de crisisfunctionarissen en geven we de contouren meer vorm.

De afgelopen periode heeft zich gekenmerkt door een pandemie die de hele wereld in zijn greep heeft. De impact van een dergelijke crisis op reguliere programma's is groot en vraagt van onze organisaties om wendbaar te kunnen reageren op de omstandigheden die er zijn. Een crisis uit de andere prioritaire risico's houdt geen rekening met Covid-19 en vraagt van veiligheidsregio's om onder crisissomstandigheden ook vakbekwaam te blijven op de andere domeinen. De pandemie maakt des te meer duidelijk hoe wendbaar een vakbekwaamheidsorganisatie moet kunnen zijn.

Het beleidsplan richt zich op de professionalisering van het veiligheidsbureau als geheel, de visie op vakbekwaamheid in het algemeen en op de thematische programma's voor de periode 2021 – 2022.

Het plan is onderverdeeld in twee delen, namelijk:

Deel 1 Vakbekwaamheid vanuit één gemeenschappelijke koers

Dit deel gaat voornamelijk over het fundament waarbinnen vakbekwaamheid van de veiligheidsregio's Flevoland en Gooi en Vechtstreek vorm krijgt. In dit deel gaan we in op de visie op vakbekwaamheid en vertalen we deze naar onze missie en speerpunten op korte en middellange termijn. Dit deel vormt het fundament waarop we als vakbekwaamheidsorganisatie bouwen en levert richting en duiding om structureel te professionaliseren.

Deel 2 Vakbekwaamheidsactiviteiten en thema's 2021 – 2022

Vakbekwaam zijn en blijven vraagt om een adequaat programma waarin de prestatie van de crisisfunctionaris en organisatie centraal staat. In dit deel gaan we dieper in op de doelen voor de periode 2021 – 2022 en richten we ons voornamelijk op de hoe-vraag.

In het ambitieniveau van het veiligheidsbureau staan de volgende thema's centraal:

- 1. De missie en visie gericht op vakbekwaamheid en de didactische samenhang van vakbekwaamheidsactiviteiten en inspanningen (lange termijn);*
- 2. Investeren in de professionalisering en formalisering van het veiligheidsbureau en de betrokken vakbekwaamheidsfunctionarissen op de verschillende niveaus (korte en middellange termijn);*
- 3. De centrale thema's voor de periode 2021 – 2022, afgeleid uit de prioritaire crisistypen en zoals vastgesteld in het regionaal risicoprofiel (korte termijn).*

Andere documenten

Dit document heeft een relatie met de hieronder genoemde documenten:

Regionaal Risicoprofiel VR FV en G&V 2020
Regionaal Beleidsplan VR FV en G&V 2021-2024
Regionaal Crisisplan VR FV en G&V 2021-2024
Jaarprogramma vakbekwaamheid 2021-2022
Toetsingskader JenV 'Multidisciplinaire veiligheidsregio's' versie 4.0 2018
Periodiek Beeld Rampenbestrijding en Crisisbeheersing JenV



De veiligheid en gezondheid waarborgen van onze inwoners in 2021 en 2022



Bundelen krachten van de veiligheidsregio's



Crisisorganisatie

Daadkrachtig

Adaptief

Slagvaardig

Crisisfunctionarissen

Aantoonbaar vakbekwaam maken en houden

Professionaliseren vakbekwaamheidsorganisatie en expertisegroepen

Investeren in structurele onderwijskundige capaciteit en kwaliteit

Adoptie van de ontkleurde functies

Vraag-gestuurde behoefte inventariseren en betekenis geven

Operationele voorbereiding en vakbekwaamheid in harmonie brengen

Systematisch registreren, meten en verbeteren middels de PDCA cyclus

Hoofdthema's uit prioritaire risico's



Verkeer en vervoer



Floriade



Extreem geweld

Praktijk

Oefeningen

Kwalitatieve metingen

Kwantitatieve metingen

Evaluaties bij operationele inzet

Niveaus

1. Basis op orde

3. Multidisciplinaire crisisteams

Vakbekwaam

2. Functie-gebonden in crisisteams

4. Multidisciplinaire crisisorganisatie

Dynamisch

Samen voor veiligheid

Wendbaar



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Infographic	3

Deel 1 Vakbekwaamheid vanuit één gemeenschappelijke koers

1. Multidisciplinair beleid	5
2. Missie en visie veiligheidsbureau.....	10
3. Speerpunten en ambities beleidsplan 2021-2022	15
Speerpunt 1: Professionaliseren vakbekwaamheidsorganisatie en expertisegroepen.	15
Speerpunt 2: Investeren in structurele onderwijskundige capaciteit en kwaliteit.	15
Speerpunt 3: Adoptie van de ontkleurde functies.....	15
Speerpunt 4: Vraag-gestuurde behoefte inventariseren en betekenis geven.	16
Speerpunt 5: Operationele voorbereiding en vakbekwaamheid in harmonie brengen.	16
Speerpunt 6: Systematisch registreren, meten en verbeteren middels de PDCA cyclus.....	16

Deel 2 Vakbekwaamheidsactiviteiten en thema's 2021 en 2022

1. Vakbekwaamheidsactiviteiten.....	17
2. Prioritaire risico's	18
3. Thema's vakbekwaamheid 2021 – 2022	19
Verkeer en Vervoer 2021	19
Sociaal maatschappelijke omgeving/ verstoring openbare orde: Floriade (Almere) 2021.....	19
Sociaal maatschappelijke omgeving/verstoring openbare orde: Extreem geweld 2022.....	20
Bestuurlijk bijscholen, trainen en oefenen.....	20
4. Planning en horizon.....	21
5. Meetbare operationele prestaties.....	22
6. Registreren en meten.....	24
Bijlage 1 Financieel kader	25
Bijlage 2 Inzet en verantwoordelijkheden.....	26
Bijlage 3 niveaus van vakbekwaamheid	27
Bijlage 4 risicoprofiel.....	28
Bijlage 5 Activiteitenmatrix	29
Bijlage 6 Capaciteit expertisegroep vakbekwaamheid	30



Deel 1 Vakbekwaamheid vanuit één gemeenschappelijke koers

1. Multidisciplinair beleid

1.1 Beleidsplan

De veiligheidsregio's Flevoland en Gooi en Vechtstreek werken intensief samen aan de veiligheid en de gezondheid van de inwoners. Door het bundelen van krachten kan er op meer fronten effectief worden samengewerkt. De beide veiligheidsregio's beschikken over één gezamenlijk crisisplan, één veiligheidsbureau, één organisatie bevolkingszorg, één bureau GHOR en één operationele hoofdstructuur.

Bij het bundelen van de krachten hoort ook: één koers formuleren ten aanzien van de vakbekwaamheidsprogramma's van onze crisisfunctionarissen en crisisteams.

Het beleidsplan multidisciplinaire vakbekwaamheid 2021-2022 richt zich op het werken vanuit een gemeenschappelijke visie en missie, waarin concrete speerpunten en ambities zijn geformuleerd, die we op korte en middellange termijn willen bereiken. Het fundament in dit deel geeft richting aan de lange-termijnambities. Het spreekt voor zich dat de gemeenschappelijke inspanning, flexibiliteit van betrokken vakbekwaamheidsfunctionarissen en het voelen van eigenaarschap voorwaardenscheppend zijn om het gewenste effect te kunnen realiseren. De positionering van de vakbekwaamheidsorganisatie in de regio is één van de kritieke succesfactoren om te komen tot een constructieve organisatie met slagkracht.

Het regionaal risicoprofiel 2020, het beleidsplan 2021-2024 en de speerpunten van het veiligheidsbureau, zoals genoemd in het startdocument 'beleidsplan multidisciplinaire vakbekwaamheid 2020-2022', vormen de basis voor dit plan. Daarnaast is de wettelijke verplichting om aantoonbaar vakbekwaam te zijn richtinggevend voor registratie en meting ¹.


Terugblik vakbekwaamheidsprogramma

Uit het vorige beleidsplan multidisciplinaire vakbekwaamheid zijn een aantal lessons learned geformuleerd. In de basis blijkt dat een vakbekwaamheidsprogramma het meest effectief kan zijn als aan een aantal kritieke succesfactoren wordt voldaan. Deze factoren beïnvloeden elkaars resultaat, en dwingen functionarissen die een rol of taak hebben binnen vakbekwaamheidsactiviteiten scherp te blijven kijken naar de samenhang tussen verschillende vakbekwaamheidsactiviteiten. De volgende factoren zijn hierbij relevant:

Domein: De vakbekwaamheidsorganisatie

1. Flexibele beschikbaarheid en capaciteit zijn risico's en zetten continuïteit van de expertisegroep onder druk en daardoor de kwaliteit en kwantiteit van de vakbekwaamheidsactiviteiten.
2. Onderwijskundige capaciteit is noodzakelijk om de samenhang in het vakbekwaamheidsprogramma te bevorderen en te blijven innoveren op vorm en toepassingen.
3. Het leerlandschap kan inspelen op aanbod en behoefte (vraag-gestuurd versus aanbodgericht) en heeft de mogelijkheid om knelpunten (verhouding activiteiten – crisisfunctionarissen) gedeeltelijk te compenseren.
4. Lessons learned uit de praktijk worden nog te weinig gebruikt als input voor nieuwe en aanvullende leerinterventies en borging van aanbevelingen.
5. Aandacht voor de kwaliteit van de vakbekwaamheidsorganisatie is noodzakelijk en vergroot de wendbaarheid en dynamiek.

¹ Art. 14, lid 2d, Wet veiligheidsregio's



Domein: vakbekwaamheid en eigenaarschap

1. Oefenen bestaat uit een aantal fasen, waarbij er aandacht moet zijn van klein naar groot en differentiatie naar functie en rol.
2. Kerntaken en competenties van een functie moeten centraal staan en worden geconcretiseerd in bijscholing, trainingen en oefenactiviteiten.
3. Bijscholen, trainen en oefenen zijn onder te verdelen in basisvaardigheden (skills en drills) en specialistische kennis. Er mag meer aandacht komen voor aanvullende skills zoals bijvoorbeeld Team Resource Management (TRM).
4. Eigenaarschap is op alle niveaus van toepassing en wordt ook uitgedragen door Mono- en Multi-partners. Het individu is hierin een grote factor, waarbij continuïteit gewaarborgd moet kunnen worden. Eigenaarschap voel je en wordt uitgedragen.
5. Vakbekwaam worden en blijven is voor iedereen op alle niveaus noodzakelijk.

We vinden het belangrijk dat werken aan de gemeenschappelijke vakbekwaamheid voor iedereen, van organisatie tot deelnemer leuk en uitdagend moet blijven.

Dynamisch plan

Er kunnen voortdurend nieuwe risico's, inzichten of omstandigheden zijn die ons dwingen een andere koers te varen. Eén van de kernpunten van de visie op het vakbekwaamheidsprogramma is dat het dynamisch en wendbaar moet zijn, met het oog op de stip aan de horizon en het handhaven van de vakbekwaamheid op verschillende niveaus. Deze wendbaarheid kan alleen gerealiseerd worden als in de uitvoering van het vakbekwaamheidsprogramma sensitief gereageerd kan worden op de situationele omstandigheden en behoeften. Wendbaarheid wordt ook bereikt door passende leerinterventies te onderzoeken en implementeren, die in kunnen spelen op deze dynamiek, waarbij de onderwijskundige borging voorwaardelijk is.

Een dynamisch beleid gericht op vakbekwaamheid is deels afhankelijk van de mate waarin de vakbekwaamheidsorganisatie zelf wendbaar kan reageren, gelet op beschikbare capaciteit, passende leermethoden en het behoud van kwaliteit.²

Knelpunten

- In circa 30 weken moeten er meer dan 350 deelnemers aan het vakbekwaamheidsprogramma deelnemen.
- De samenstelling van de (crisis-)teams is niet constant. We hebben te maken met 'gelegenheidsteams', waarbij voortbouwen op eerdere oefenervaringen van het team een lastig aspect is.
- De borging van lessons learned uit vakbekwaamheidsactiviteiten geeft richting aan algemeen beleid met betrekking tot archivering, procesinrichting en procedures gericht op vakbekwaamheid. Deze systematische benadering is onvoldoende consistent georganiseerd.
- Het verloop van functionarissen is aanzienlijk en dat heeft effect op het individuele aanvangsniveau en beïnvloedt het teamfunctioneren.
- Er zijn naast een elearning (ELO) weinig tot geen alternatieve leerinterventies buiten de reguliere oefenmomenten.

² RRP 2020 GV en FL



1.2 Doelgroep multidisciplinaire vakbekwaamheid

Het beleidsplan richt zich op de crisisfunctionarissen die een rol vervullen in of ten behoeve van een coördinerend crisisteam. Duiding van vakbekwaamheidsactiviteiten voor deze crisisfunctionarissen vraagt om een heldere uiteenzetting in verantwoordelijkheden en eigenaarschap. Hierbij is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid naar team- en individueel functioneren in de crisisorganisatie, maar een verschil in monodisciplinaire vakbekwaamheid en multidisciplinaire vakbekwaamheid. Eén van de doelstellingen is de herinrichting van de expertisegroep vakbekwaamheid. Een grote verandering in dit beleidsplan 2021-2022 is dat de verantwoordelijkheid voor vakbekwaamheid van de ontkleurde functies is gelegd bij het veiligheidsbureau.

Definitie vakbevoegdheid:

Vakbevoegde functionarissen voldoen aan officiële entree-eisen, aangevuld met door de veiligheidsregio gestelde extra eisen (per functie kunnen deze extra eisen verschillen). De kolommen zijn verantwoordelijk voor het leveren van vakbevoegde functionarissen aan multidisciplinaire teams.

Definitie vakbekwaamheid:

De definitie vakbekwaamheid verwijst naar de mate waarin de crisisfunctionaris – door ervaring, opleiding, bijscholing, training en oefening – in staat is te functioneren als lid van het crisisteam. Het functioneren van de crisisfunctionaris heeft een essentiële bijdrage in het functioneren van het team als geheel.

Speelveld monodisciplinaire vakbekwaamheid:

Het functioneren van de functionaris in zijn taak of rol gericht op de monodisciplinaire processen en het hebben van inzicht op multidisciplinaire processen in de reguliere dienst. Hiervan is het eigenaarschap en de verantwoordelijkheid bij de kolommen belegd en maakt derhalve geen onderdeel uit van dit plan.

Speelveld multidisciplinaire vakbekwaamheid:

Het kunnen functioneren van de crisisfunctionaris in zijn of haar taak en rol, gericht op de multidisciplinaire samenwerking en processen als lid van een crisisteam. De crisisfunctionaris voldoet hierbij aan de beginvereisten, zoals gesteld in het kwalificatieprofiel, en presteert naar de norm volgens de gestelde eindtermen. Multidisciplinaire vakbekwaamheid is aantoonbaar door metingen, gericht op kwalitatieve en kwantitatieve prestaties tijdens oefeningen en door evaluaties bij operationele inzet.

Differentiatie in vakbekwaamheid ³:

De prestatie van de crisisfunctionaris in multidisciplinair verband staat niet op zichzelf. Het regionaal risicoprofiel en de duiding van de verschillende incidenttypen daagt de crisisfunctionaris uit op de hoogte te zijn van planvorming en incidentbestrijding binnen een breed scala aan risico's. Hierbij is het essentieel dat in de vakbekwaamheidsprogramma's differentiatie wordt aangebracht in het persoonlijke functioneren, het functioneren als crisisfunctionaris in een crisisteam en het ontwikkelen gericht op thema's en prioritaire risico's. *Deze drie niveaus van vakbekwaamheid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, maar kunnen naar persoonlijke behoefte en ervaring verschillend zijn.* Thematisch vakbekwaam worden en blijven daagt beide veiligheidsregio's uit om crisisfunctionarissen op een doelgerichte, maar tevens flexibele en kwalitatieve wijze bij te scholen, te trainen en te oefenen en integraal samen te werken met het bureau operationele voorbereiding.

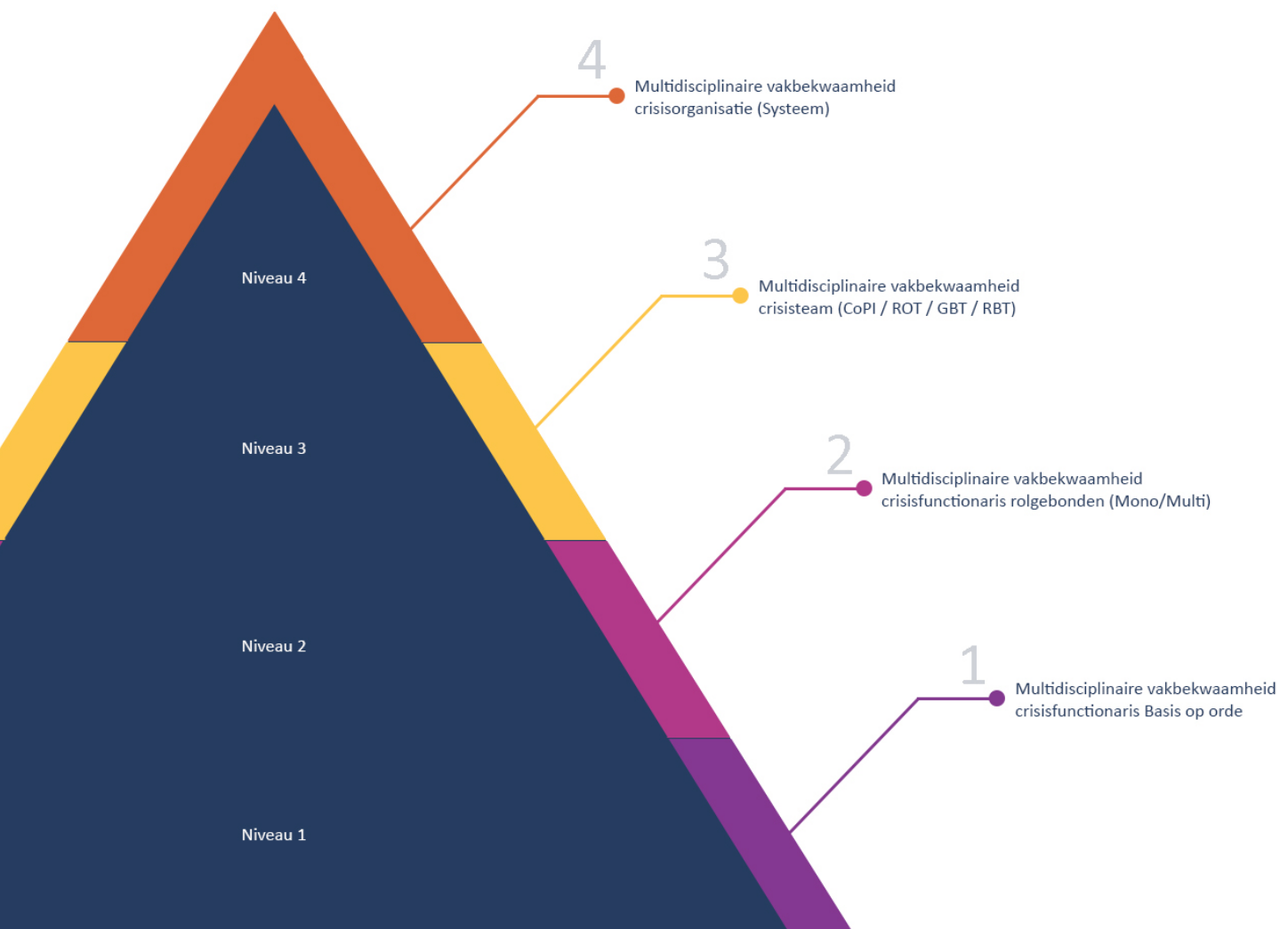
³ Toetsingskader Multidisciplinaire taakuitvoering veiligheidsregio's versie 4.0 maart 2018

1.3 Samenwerking en eigenaarschap

Om de verschillende niveaus van vakbekwaamheid te duiden is het van belang dat er een duidelijke weergave is van de verschillende niveaus van ontwikkeling. Deze niveaus dragen bij aan de concretisering van de vakbekwaamheidsactiviteiten en geven inzicht (door evaluatie, meting en registratie) in de vakbekwaamheid van de crisisorganisatie als geheel. Ten aanzien van vakbekwaamheid heeft iedere crisisfunctionaris een eigen basis die op orde moet zijn. Dit is grotendeels een kolomverantwoordelijkheid en voor de ontkleurde functies multidisciplinair belegd op niveau 1. Het hanteren van deze niveaus maakt inzichtelijk op welk vlak de investering in kwaliteit en capaciteit moet worden gedaan, maar geeft tevens inzicht in de vraag waar het zwaartepunt op ontwikkeling kan liggen. Een crisisteam is per definitie een gelegenheidsteam en dit heeft een directe relatie met het functioneren van het geheel. In de niveaus is te zien dat het een doorwerkende functie heeft.

Eén van de knelpunten voor het functioneren van een crisisteam of organisatie (systeem)⁴ is dat de doorstroom aanzienlijk is waardoor er altijd leer- en ontwikkelbehoefte is op onderliggende niveaus.

Binnen de vakbekwaamheidspiramide onderscheiden we 4 niveaus:



⁴ Onder systeem wordt verstaan het samenwerken van de volledige crisisorganisatie met de verschillende leiding en coördinatie lijnen.

Evaluatiekaders

Met de Wet veiligheidsregio's (Wvr) en bijbehorende besluiten stelt de werkgever eisen aan de voorbereiding op en bestrijding van crises en rampen. In het nieuwe regime dienen de veiligheidsregio's zelf inzichtelijk te maken wat de operationele prestaties zijn. Veiligheidsregio Flevoland en veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek hanteren een eenduidige methode die aansluit op de nieuwe werkwijze van de inspectie. Deze heeft als doel structureel kwalitatief en kwantitatief te kunnen meten, registreren en formuleren van lessons learned en deze te integreren en borgen in de crisisorganisatie.





2. Missie en visie veiligheidsbureau

2.1 Missie

‘Samen voor veiligheid’ is het motto van onze veiligheidsregio’s.

Het veiligheidsbureau speelt een centrale rol in het waarborgen van de vakbekwaamheid van de crisisfunctionarissen en de crisisorganisatie.

Dit hebben we vertaald naar de volgende **missie** voor het veiligheidsbureau:

“We zorgen ervoor dat crisisfunctionarissen aantoonbaar vakbekwaam worden en blijven, met als doel een daadkrachtige, adaptieve en slagvaardige crisisorganisatie te creëren en daardoor de veiligheid en gezondheid van onze inwoners te waarborgen.”

Met deze missie zet het veiligheidsbureau de stip aan de horizon en geeft het richting aan de ambities die we hebben. Het veiligheidsbureau werkt nauw samen met de kolommen en externe partners om een actueel en innovatief vakbekwaamheidsprogramma aan te kunnen bieden.

Hierin is er sprake van een voortdurend cyclisch proces waarin de volgende processen elkaars effectiviteit versterken:

1. Onderzoek en analyse (regionaal risicoprofiel en maatschappelijke ontwikkelingen)
2. Planvorming (thematisch en regionaal)
3. Netwerken en netwerkpartners
4. (Voortdurende) vakbekwaamheid crisisfunctionarissen en crisisteams



2.2 Visie op vakbekwaamheid

Om de vakbekwaamheid van een crisisfunctionaris op een optimaal niveau te krijgen, is het vereist dat de gehele organisatie zich bewust is van de positie en betekenis van leren, ontwikkelen, evalueren en verbeteren. Het veiligheidsbureau heeft daarom de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Leren, ontwikkelen, evalueren en verbeteren om vakbekwaam te blijven is een formele gemeenschappelijke inspanning en vindt cyclisch plaats;
- In elk incident zit een leerkans, in elke leerervaring zit leerwinst;
- Focus op eigen verantwoordelijkheid, leren en stimuleren van de crisisfunctionaris;
- Het duiden van verschillende niveaus van vakbekwaamheid, het dragen van gemeenschappelijke verantwoordelijkheid en het meetbaar maken van de prestaties zijn randvoorwaarden om gericht te kunnen interveniëren;
- De vakbekwaamheid en continuïteit van de vakbekwaamheidsorganisatie speelt een centrale rol in de uitvoering van het beleid en het bereiken van de gewenste resultaten.

Onze visie:

“Leren is een cyclisch proces dat voortdurend in leer- en werksituaties plaatsvindt. Bijscholingen, trainingen en oefeningen ondersteunen dit cyclische proces. Een absolute voorwaarde daarbij is de samenhang tussen gehanteerd beleid, aanbod en vorm van leeractiviteiten, inzichten uit evaluaties, regionale en landelijke ontwikkelingen en werkelijke incidenten in de regio, zowel op mono- als multidisciplinair gebied”

2.3 Procesinrichting vakbekwaamheid

In de veiligheidsregio's Gooi en Vechtstreek en Flevoland zijn de expertisegroepen vakbekwaamheid (egv) belast met uitvoering geven aan het beleidsplan multidisciplinaire vakbekwaamheid. Voorwaarde om te komen tot een constructieve realisatie van de doelen en ambities uit dit beleidsplan, moeten deze vakbekwaamheidsfunctionarissen een structurele inspanning kunnen leveren aan het vormgeven en uitvoeren van het beleid en daaruit vloeiende activiteiten.

Eén van de ambities van het veiligheidsbureau is het formaliseren van de vakbekwaamheidsorganisatie als geheel.

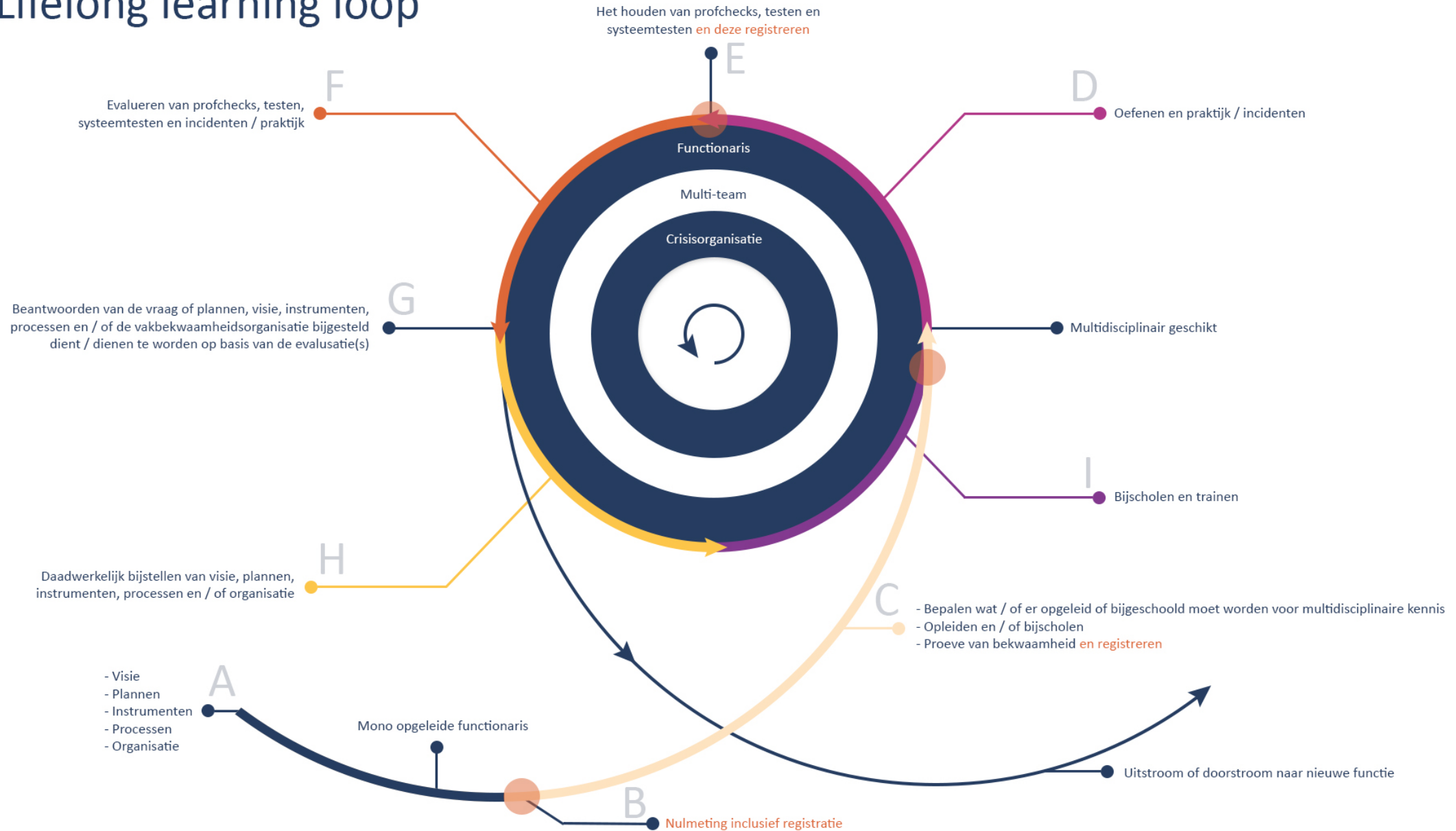
Om deze kwaliteitsimpuls te kunnen geven zijn de volgende thema's van belang:

1. Bekrachtiging van het professionaliseren van de vakbekwaamheidsorganisatie vanuit bestuurlijk perspectief en door middel van een formele beleidsopdracht;
2. Het benoemen van doelen op korte, middellange en lange termijn om de kwaliteit van de vakbekwaamheidsorganisatie te professionaliseren;
3. Een structurele claim van mensen en middelen om op een constructieve wijze vorm te kunnen geven aan de uitvoering, implementatie en verbetering van het beleid;
4. Investeren in onderwijskundige capaciteit als onderdeel van het veiligheidsbureau.

Het plan van aanpak 'vakbekwaamheid crisisfunctionarissen'⁵, refereert aan de 'lifelong learning loop', de PDCA-cyclus op het gebied van vakbekwaamheid. Deze 'loop' omvat de cyclische stappen die ontplooid dienen te kunnen worden om kennis, vaardigheden en competenties te verkrijgen, te behouden en te verbeteren. De 'loop' geeft vooral richting aan de procesmatige activiteiten gericht op de vakbekwaamheid als geheel. De 'loop' is binnen het beleidsplan één van de ambities om als vakbekwaamheidsorganisatie te volgen.

⁵ Vakbekwaamheid crisisfunctionarissen 'Plan van Aanpak' 2019 Min JenV

Lifelong learning loop



2.4 Van visie naar vormgeving

De visie op vakbekwaamheid en de 'loop' geven richting om het proces en de methode van vakbekwaamheidsinspanningen op een cyclische wijze vorm te geven. Het verder concretiseren van de soorten activiteiten en de wijze waarop we deze aanbieden, vraagt echter om een specifiekere aanpak en is een verantwoordelijkheid van de expertisegroep vakbekwaamheid, waarbij er nauw wordt samengewerkt met de kolommen en eventuele netwerkpartners. De verschillende vakbekwaamheidsactiviteiten en de vorm waarin we deze faciliteren zijn onderdeel van de visie op leren en de inrichting van het leerlandschap. Deze inrichting wordt ook het didactisch concept genoemd en gaat in op de vraag hoe we verschillende vormen van leren die passen bij de organisatie, haar dynamiek en doelgroepen, samenbrengen. Hierbij is voorwaarde onderscheid te maken in bijscholen, trainen en oefenen. Het leerlandschap zorgt er tevens voor dat prestaties op verschillende niveaus meetbaar worden.



2.5 Blijvende vakbekwaamheid en Blended Learning

Blended learning is een methode die zich richt op het aanbieden van vakbekwaamheidsactiviteiten door middel van een combinatie van verschillende methodieken. Dit heeft als voordeel dat het een leervraag kan faciliteren, er een gevarieerd aanbod is, maar er ook ruimte is om in te spelen op de individuele leerbehoefte.

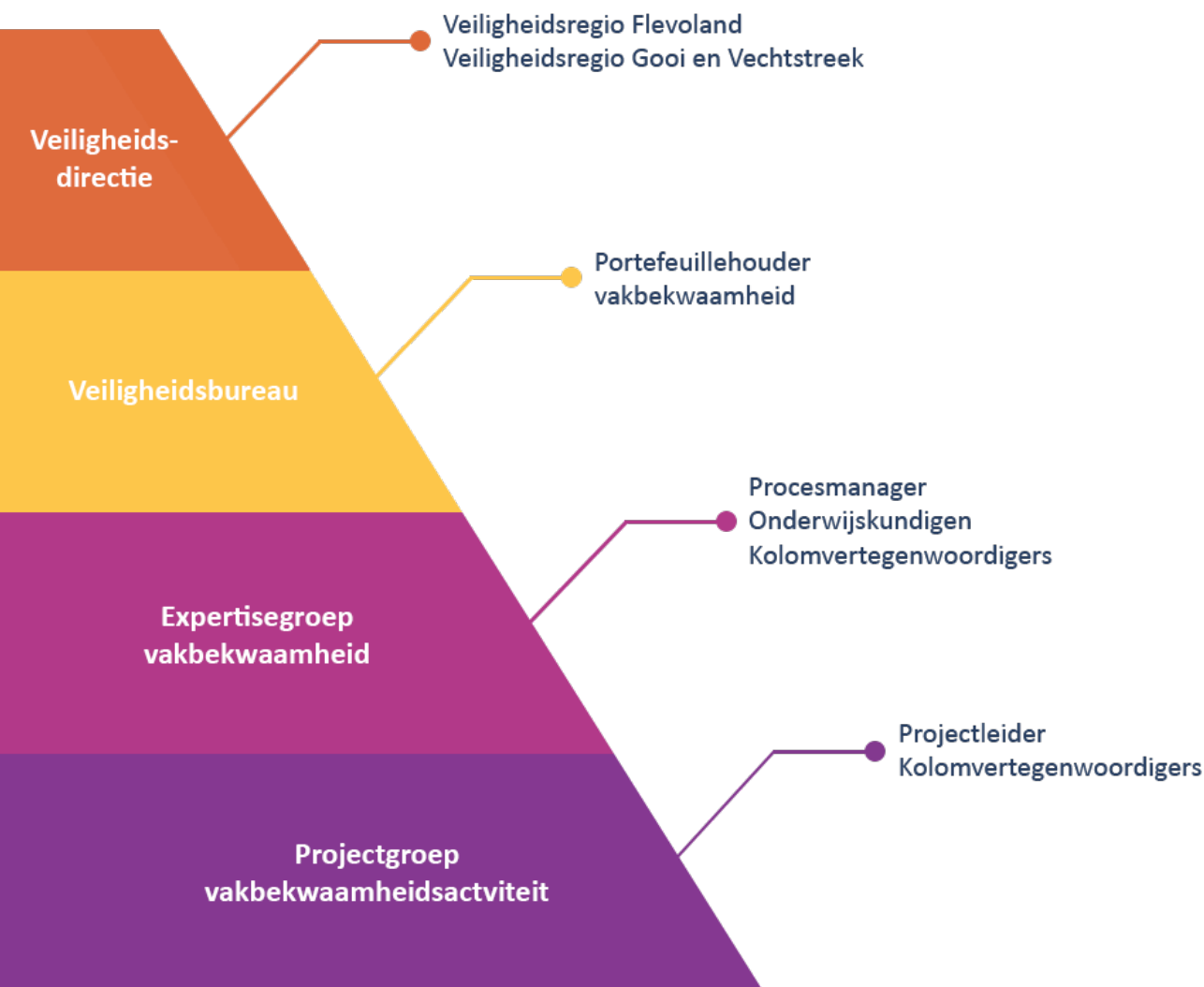
In het programma van bijscholen, trainen en oefenen is het de ambitie om op langere termijn een leerlandschap te creëren, waarin we onderscheid maken in vraaggestuurde en aanbodgerichte vormen van leren en ontwikkelen, kunnen inspelen op in- en doorstroom van functionarissen en een hogere frequentie van activiteiten kunnen faciliteren op jaarbasis.

Binnen het leerlandschap kan er onderscheid gemaakt worden naar:

1. Thematische vakbekwaamheidsprogramma's (prioritaire risico's en crisistypen)
2. Functie en rol gerelateerde programma's (van individu tot keten)
3. Basis op orde programma's (leerbehoefte, basisbeginselen, crisisfunctionaris)
4. Partner en netwerkgericht aanbod (samenwerking regio)
5. Vraaggerichte interventies (domein, doelgroep en (ontstane) behoefte)

De leeractiviteiten die passen in een blended Learning leerlandschap zijn bijvoorbeeld het aanbieden en organiseren van oefendagen en het faciliteren van een elearning.

2.6 Vakbekwaamheidsorganisatie





3. Speerpunten en ambities beleidsplan 2021-2022

In dit deel behandelen we de speerpunten, gekoppeld aan de ambities van het veiligheidsbureau. Deze speerpunten hebben een sterke relatie met elkaar en beïnvloeden elkaars effect. Enkele speerpunten zijn gericht op de lange termijn, maar vormen in de basis wel een belangrijke pijler in het bepalen van de koers en richting.

Speerpunt 1: Professionaliseren vakbekwaamheidsorganisatie en expertisegroepen⁶

Het speerpunt van de expertisegroep vakbekwaamheid is om een structurele claim te leggen op mensen en middelen die zich kunnen richten op het uitvoeren van het beleidsplan multidisciplinaire vakbekwaamheid. Het is van belang dat er een structurele waarborging is van deze capaciteit om de continuïteit van het vakbekwaamheidsprogramma te kunnen handhaven. Deze continuïteit is een doorslaggevende factor voor de verdere professionalisering van de vakbekwaamheidsorganisatie en heeft als effect dat er een structurele continuïteit gewaarborgd kan worden. Deze continuïteit zal een positieve invloed hebben op de wendbaarheid, de dynamiek en kwaliteit van vakbekwaamheid in zijn geheel. Eén van de ambities die hiermee samenvalt is het professionaliseren van de vakbekwaamheidsorganisatie als geheel. Hierbij kunnen we denken aan de wijze waarop we vormgeven aan bijscholen, training en oefenen, maar ook aan de mogelijkheid om met innovatieve en creatieve leervormen meer variatie te brengen in het vakbekwaamheidsprogramma. Een integrale benadering vormt een uitgangspunt, zodat actualiteiten, risico's en thema's ingebed worden in de programmering. Tevens verwachten we dat opschaling in capaciteit en investeren in kwaliteit bijdraagt aan meer flexibiliteit en dynamiek om te kunnen reageren op ontstane behoeften.

Speerpunt 2: Investeren in structurele onderwijskundige capaciteit en kwaliteit

Leren organiseren is een vak. Iedere functionaris leert op zijn of haar eigen manier. Leerbehoefte kan er zijn aan het begin van de loopbaan, maar ook ontstaan door ervaringen die gedurende de functie worden opgedaan. Leren is meer dan oefenen en richt zich op, daar waar de behoefte ligt, een antwoord of oplossing kunnen vinden die helpt om het individuele vakmanschap te vergroten. Het leerlandschap vraagt om innovatie en variatie. Om hier richting aan te kunnen geven ligt een sterk fundament in de basis. Deze basis vinden we in een structurele inbedding van onderwijskundige capaciteit binnen de expertisegroep. Onderwijskundige capaciteit zorgt voor een structurele invloed op inhoud en organisatie en kan helpen met de inrichting, implementatie, evaluatie en verbetering van de verschillende vakbekwaamheidsactiviteiten.

Speerpunt 3: Adoptie van de ontkleurde functies

De ontkleurde functies worden vanaf 2021 geplaatst onder de verantwoordelijkheid van de expertisegroep vakbekwaamheid. Dit houdt in dat het proces van vakbekwaam worden, registreren en vakbekwaam blijven multidisciplinair wordt belegd. Om richting te geven aan de inspanningen wordt er een matrix uitgewerkt aan activiteiten die voor de verschillende functionarissen worden ontplooid. Hierbij is één van de ambities om zicht te krijgen op de leerbehoefte onder de verschillende doelgroepen, zodat we gericht kunnen investeren op het vakmanschap van deze sleutelspelers.

⁶ Conform de 'Blauwdruk voor teamcompetenties en team werkwijze, expertisegroep Vakbekwaamheid versie januari 2012';

Speerpunt 4: Vraag-gestuurde behoefte inventariseren en betekenis geven

Bijscholen, trainen en oefenen is een terugkerende exercitie; één van de uitdagingen is echter om voldoende momenten te kunnen faciliteren om aan de vakbekwaamheid te werken. Het risico van aanbodgericht werken is dat mogelijke achterstand in prestaties of behoeften van de crisisfunctionaris niet of slechts gedeeltelijk wordt ingevuld. Dat maakt bijscholen, trainen en oefenen risicovol en zet operationele inzetbaarheid onder druk. Het is de uitdaging om in vorm, aanbod, beschikbaarheid en uitvoerbaarheid een mix te hebben aan activiteiten om aan de vakbekwaamheid te kunnen werken. In de periode 2021-2022 wil het veiligheidsbureau inzicht krijgen in leerbehoeften en onderzoeken hoe hieraan in het leerlandschap invulling kan worden gegeven.

Speerpunt 5: Operationele voorbereiding en vakbekwaamheid in harmonie brengen

Eén van de thema's is risicogericht werken en kunnen reageren op behoefte en/of noodzaak die voortkomen uit mogelijk ontstane situaties of urgentie. Deze situaties kunnen een intern karakter kennen (bijvoorbeeld een nieuw systeem of materiaal), maar ook een extern karakter (bijvoorbeeld de Covid crisis). Het risicogericht werken zorgt ervoor dat crisisfunctionaris en crisisteams zich voorbereiden op de actualiteit en de meest waarschijnlijke thema's, zoals vastgesteld in het regionaal risicoprofiel. Planvorming en thematisch bijscholen, trainen en oefenen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. In de procesflow van het vakbekwaamheidsprogramma is een doelstelling om een sterkere verbinding te maken met de expertisegroep operationele voorbereiding. Deze verbinding moet leiden tot een effectievere integratie van de (actuele) risico's en thema's uit de operationele voorbereiding in de vakbekwaamheidsactiviteiten. Onderdeel van deze integratie is ook de samenwerking met convenantpartners en het vergroten van de netwerkrelatie.

Speerpunt 6: Systematisch registreren, meten en verbeteren middels de PDCA cyclus

Eén van de vereisten is dat de crisisfunctionarissen en de teams aantoonbaar vakbekwaam zijn. De 'lifelong learning loop' geeft weer hoe een veiligheidsregio aantoonbaar vakbekwaam is door profchecks, testen en systeemtesten te houden. De combinatie van oefeningen en operationele inzet geven een kwalitatieve registratie van het behaalde niveau. Registreren vindt plaats op verschillende niveaus. Deze moeten expliciet kunnen worden gemaakt, anders leiden zij niet tot gewenste aanpassingen binnen een vakbekwaamheidsprogramma of in de organisatie. Het gehele registratie- en evaluatiebeleid verdient een structurele impuls. Onderdeel hiervan is het concretiseren van de verschillende niveaus waarop we meten, de wijze waarop we meten en hoe we data inzichtelijk maken en interpreteren.



Deel 2 Vakbekwaamheidsactiviteiten en thema's 2021 en 2022

1. Vakbekwaamheidsactiviteiten

Het veiligheidsbureau organiseert verschillende vakbekwaamheidsactiviteiten. Deze reeds bestaande activiteiten vormen een belangrijke basis in het handhaven van het huidige leerlandschap. Op korte termijn zal het veiligheidsbureau deze activiteiten voortzetten en daar waar mogelijk, binnen de verdere professionalisering, de ruimte zoeken om te experimenteren met nieuwe vormen en inzichten.

De vakbekwaamheidsactiviteiten op multidisciplinair niveau kennen een onderscheid in bijscholen, trainen en oefenen. Jaarlijks staan 1 of twee thema's uit het regionaal risicoprofiel centraal. Hierbij ligt de focus op samenwerking met ketenpartners en het organiseren van verschillende vormen van activiteiten. Themagericht werken gaat in op het functioneren van de crisisorganisatie en de crisisfunctionaris, met een focus op het verbreden en verdiepen van de thematische kennis en ervaring en het samenwerken met partners uit de regio's. Omdat thema's een jaarlijkse cyclus kennen vraagt het van het veiligheidsbureau sensitiviteit bij de prioritering en afstemming met operationele voorbereiding.

Bijscholing	Oefening
MUOB-A (inclusief elearning)	Oefeningen CoPI niveau
MUOB-B (inclusief elearning)	Oefeningen OT niveau
Themadag preparatie	Oefeningen GBT niveau
Themadag Leiding & Coördinatie	Oefening RBT niveau
Themadag Informatiemanagement	Thematisch en volgens vastgestelde prioritaire risico's
Themadag bestuurlijk	Jaarlijkse systeemtest
Ketenpartner dag	
CaCo dag	
Informatie-gestuurd werken	
Landschap van de crisisbeheersing (IFV)	
Bijscholingsdagen Expertisegroepen	
Bijscholingsdagen Evaluatoren	
Bijscholingsdagen waarnemers	
Train de trainer	

Bovenstaande activiteiten worden naar gelang doelgroep en doelstellingen gefaciliteerd. Naast de registratie van deelname vinden er periodieke profchecks plaats. Deze profchecks zijn bestemd voor functionarissen en teams in de functies: L-CoPI, CoPI team, OL, ROT team, Calamiteiten Coördinator en Informatiemanager.

2. Prioritaire risico's

De risico's/crisistypen zijn onderverdeeld naar zeven thema's⁷. Het betreft de volgende thema's:



Deze thema's zijn richtinggevend in onze vakbekwaamheidsprogramma's. Ook landelijke, bestuurlijke en (andere) regionale thema's kunnen hierin een plek krijgen. Per thema organiseren we passende vakbekwaamheidsactiviteiten, waar nodig en mogelijk in samenwerking met onze (crisis en convenant) partners. Er zijn wettelijke verplichtingen voor het oefenen met de ketenpartners zoals Rijkswaterstaat, Waterschap, Defensie, Openbaar Ministerie en de Kustwacht. Facultatieve ketenpartners zijn bijvoorbeeld nutsbedrijven, ProRail en het Rode Kruis.

⁷ De landelijke handreiking gaat uit van zeven maatschappelijke thema's die ook in het Regionale risicoprofiel VR Flevoland en VR Gooi en Vechtstreek gehanteerd worden. Zie www.regionaalrisicoprofiel.nl voor informatie over onder andere de landelijke handreiking.



3. Thema's vakbekwaamheid 2021 – 2022

In de beleidsperiode 2021 – 2022 staan de volgende thema's centraal:

Verkeer en vervoer 2021

- Luchtvaartincidenten
- Incidenten op of onder water
- Verkeersincidenten op het land
- Incidenten in tunnels

Relatie met risicoprofiel

In de beide veiligheidsregio's zijn verschillende industrieterreinen aanwezig, waar een grote brand of ongeval met gevaarlijke stoffen plaats kan vinden. Ook lopen er snelwegen, spoorlijnen, vaarwegen en buisleidingen door de regio's, waarover en waardoor transport van gevaarlijke stoffen plaatsvindt. Het vervoer van gevaarlijke stoffen vindt zowel binnen als buiten onze regio's plaats. De effecten kunnen dan ook snel grensoverschrijdend zijn. Dit geldt ook voor de effecten van een ramp bij bedrijven met gevaarlijke stoffen. Het thema verkeer en vervoer kan tevens een directe relatie hebben met energietransitie⁸.

Gooi en Vechtstreek heeft een klein vliegveld in Hilversum met een onverharde baan, slechts geschikt voor kleine vliegtuigen. Hierdoor is de kans op een ramp zeer klein. Flevoland beschikt eveneens over een vliegveld, maar dit heeft een verharde baan. Op dit moment vliegen hier eveneens slechts kleine vliegtuigen, waardoor de kans op een ramp eveneens zeer klein is. In de nabije toekomst wordt Lelystad Airport opengesteld voor commerciële vluchten met uiteindelijk maximaal 45.000 vliegbewegingen per jaar. In beide regio's vindt veel waterrecreatie plaats. Over de snelwegen en spoorlijnen vindt vervoer van personen plaats en Flevoland heeft een spoortunnel die onder het Drontermeer door naar veiligheidsregio IJsselland loopt.

De komst van grotere passagiersvliegtuigen heeft ook meer brandstoftransport en –opslag tot gevolg. Dit vindt plaats met tankwagens vanaf Schiphol. Het risico behelst voornamelijk de overslag tussen tanker en vliegtuig. Het vervoer en ook de opslag op Lelystad Airport kunnen van invloed zijn op het risico binnen het regionaal risicoprofiel. Tevens kan het openstellen van Lelystad Airport voor middelgrote passagiersvliegtuigen andere effecten hebben; denk hierbij bijvoorbeeld aan terrorisme.

Sociaal maatschappelijke omgeving/ verstoring openbare orde: Floriade (Almere) 2021

De gemeente Almere organiseert vanaf 14 april 2022 de Floriade in Almere met een duur van 178 dagen. Gedurende de Floriade verwacht men 2.000.000 bezoekers, waarvan de helft afkomstig van buiten Nederland. Deze wereldtuinbouwtentoonstelling staat in het teken van growing green cities. Centraal staan urgente vraagstukken die samenhangen met de mondiale verstedelijking, zoals voedselvoorziening, klimaatverandering en energiewinning.

Relatie met risicoprofiel

De Floriade is een evenement van aanzienlijke omvang en kent een relatie met verschillende thema's uit de prioritaire crisistypen.

⁸ Ondanks dat dit risico niet als apart scenario beschreven is en daarmee niet terugkomt als prioritair risico, wordt geadviseerd dit thema wel als prioritair te beschouwen. Dit risico is nieuw voor beide regio's en hierdoor zullen de ontwikkelingen op de voet moeten worden gevolgd. De risico's bevinden zich zowel op het vlak van energieopwekking als van -opslag en transport, maar ook bij het uiteindelijk gebruik. Gezien de toename in het gebruik van alternatieve energie neemt ook de kans toe op een bijbehorend incident.



Sociaal maatschappelijke omgeving/verstoring openbare orde: extreem geweld 2022

Het extreme karakter van dreiging en geweldsincidenten, de massale aandacht die zij opeisen en de impact die dat uitoefent op de bevolking stelt hoge eisen aan de wijze waarop autoriteiten op deze vormen van geweld reageren. Elk aspect van het optreden wordt nauwgezet gevolgd en beoordeeld, elke handeling sorteert een bepaald effect, elke onzorgvuldigheid wordt uitgelicht. De uitdaging waar partijen in de brede veiligheidsketen in het licht van (dreigend) geweld voor staan is om zorgvuldig en doelgericht maatregelen in het kader van crisismanagement en crisiscommunicatie te treffen. Daarbij moeten zij rekening houden met de impact van die maatregelen op gevoelens van angst en onzekerheid onder de bevolking. Tegelijkertijd zullen de te nemen maatregelen – onder acute omstandigheden – tevens vertrouwen moeten wekken, veerkracht moeten stimuleren en de cohesie moeten bevorderen.

Relatie met risicoprofiel

Dreiging en gebruik van extreem geweld kan zich op allerlei verschillende plaatsen en locaties manifesteren. In beide veiligheidsregio's zijn risicogevoelige objecten en locaties voor het verstoren van de openbare orde en het creëren van maatschappelijke onrust. De toename van vliegverkeer en passagiers met de openstelling van Lelystad Airport voor middelgrote vliegtuigen vergroot tevens de kans op een aanslag met een terroristisch motief.

Bestuurlijk bijscholen, trainen en oefenen

De ervaring leert dat het uitoefenen van openbaar bestuur een eigen dynamiek kent. Thema's worden weliswaar van tevoren, maar ad hoc en opportuun ook gewijzigd. Dit is niet wenselijk en maakt het vakbekwaamheidsprogramma kwetsbaar. Daarom zal er per gemeente moeten worden geïnventariseerd aan welk thema behoefte is.

Dit betekent wel dat de capaciteit voor bestuurlijk oefenen op z'n minst gelijk moet blijven aan de voorgaande jaren (een duidelijke afspraak met de directeur bevolkingszorg zal dat moeten waarborgen) en dat er meer middelen vrijgemaakt moeten worden. Het budget voor bestuurlijk oefenen is van oudsher vastgesteld op een vast bedrag. Dat is niet meer toereikend, omdat de kosten voor het inhuren van experts zijn toegenomen.

'Water en evacuatie' zal in 2021 door middel van drie themasessies worden ingehaald voor bestuurlijk oefenen, omdat door de Corona-crisis dit thema in 2020 niet volledig tot zijn recht is gekomen. Naast dit thema kunnen gemeenten hun eigen thema voor bestuurlijk oefenen kiezen. Uitzondering hierop zijn de gemeenten Lelystad (met betrekking tot de opening van Lelystad Airport) en Almere (met betrekking tot de Floriade).

4. Oefenkalender 2021

	OTO-activiteit Gool & Vechtstreek
	OTO-activiteit Flevoland
	gezamenlijke OTO-activiteit
	vakantie en feestdagen
	eenjarige festiviteiten met invloed op inzet hulpdiensten
	evenementen Flevoland

Dit betreft een werkdokument. door ontwikkelingen kunnen oefeningen of bijscholingen worden verplaatst.

[illegible]



5. Meetbare operationele prestaties

De inspectie JenV wil weten hoe door de veiligheidsregio's de (GRIP-) incidenten, oefeningen en/of evenementen zijn aangepakt en afgehandeld. Specifiek gaat het erom hoe bij incidenten, systeemtesten, oefeningen en/of evenementen in de veiligheidsregio's is gehandeld. De volgende processen staan daarin centraal:

1. Hoe is de alarmering, opschaling en opkomst verlopen?
2. Hoe hebben de leiding en coördinatie plaatsgevonden?
3. Hoe zijn de informatievoorziening en –deling verlopen?
4. Hoe de (crisis)communicatie naar de verschillende betrokkenen is verlopen?
5. Hoe de afschaling is verlopen en de overdracht van crisisorganisatie naar de 'nafase' is georganiseerd?

Om prestaties meetbaar te maken is het van belang een goede en doordachte evaluatiesystematiek te hanteren. Enerzijds is deze gericht op de tevredenheid van de deelnemers en het zichtbare leereffect en anderzijds is deze gericht op een zelfevaluatie van de expertisegroep vakbekwaamheid.

Kenmerkend voor het duiden van deze niveaus van evalueren is de opvolging van elkaars effect en resultaat. Indien op reactieniveau onvoldoende wordt gescoord is de kans redelijkerwijs aanwezig dat het gewenste effect in bovenliggende niveaus niet wordt bereikt. Op basis van dit inzicht kan worden onderzocht welke verbeteringen er moeten worden doorgevoerd. Hiervoor is het van belang dat er naar de juiste indicatoren wordt gevraagd in de gebruikte evaluatie-instrumenten.

5.1 Niveaus van evalueren

De niveaus van evalueren zijn onder te verdelen in:



Reactieniveau:

Tevredenheid en leeropbrengst vanuit de deelnemers gemeten direct of daags na de uitgevoerde activiteit.

Leerniveau:

Gericht op actuele kennis en vaardigheden Deze worden vastgesteld door kwalitatieve of kwantitatieve meting. De metingen zijn vaak resultaatgericht en numeriek, zoals het maken van een kennistoets na het volgen van een elearning of een profcheck.

Gedragniveau:

Gericht op zichtbaar waarneembaar effectief gedrag in een oefening, operationele inzet of andere activiteit. Het gedragniveau is een objectieve en kwalitatieve prestatiemeting en richt zich op een langere periode van ontwikkeling. Gedragniveau is toepasbaar op individueel niveau en teamfunctioneren. Er is inmiddels een systeem in gebruik dat in deze behoefte kan voorzien.

Organisationsniveau:

Gericht op de effectiviteit van een organisatie of het effect van vakbekwaamheidsinspanningen gericht op presteren in het totale systeem. De prestaties op dit niveau zijn een gevolg van het effect en de bereikte resultaten op onderliggende niveaus en kunnen fluctueren.

6. Registreren en meten

Eén van de vereisten is dat de crisisfunctionarissen en de teams aantoonbaar vakbekwaam zijn. De 'lifelong learning loop' geeft weer hoe een veiligheidsregio aantoonbaar vakbekwaam is door profchecks en systeemtesten te houden.

De combinatie van deelname aan oefeningen en de operationele inzet geven een kwantitatieve registratie van deelname en een kwalitatieve registratie door waarneming. Registreren vindt plaats op meerdere niveaus. Eén van de ambities is om samen met de verschillende vakbekwaamheidsfunctionarissen van de kolommen aandacht voor registratie en meting expliciet te maken. Dit heeft als bovenliggend doel om gerichter te kunnen sturen op noodzaak, signalering en eventuele interventies. In de komende beleidsperiode willen we deze ambitie verder uitwerken en concretiseren.



Bijlage 1 Financieel kader

De gezamenlijke veiligheidsdirecties van Flevoland en Gooi en Vechtstreek zijn overeengekomen dat de kosten voor nieuw gezamenlijk beleid gewogen zullen worden verdeeld. De verdeelsleutel is voor de komende vijf jaar vastgesteld op 44 % (Gooi en Vechtstreek) en 56% (Flevoland)⁹. Concreet betekent dit dat de veiligheidsregio Flevoland 56% van het totale pakket aan werkzaamheden voor vakbekwaamheid voor haar rekening neemt en de veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek 44%.

Dit beleidsplan moet binnen het beschikbare budget van vakbekwaamheid worden gerealiseerd. Daar waar het budget niet toereikend is, worden separate voorstellen aan de directie/ en/of het bestuur voorgelegd. Qua capaciteit gaan we uit van de voorgestelde beschikbare uren van de crisisfunctionarissen voor vakbekwaamheid. Ook gaan we uit van de huidige budgetten, die voorlopig nog per regio gescheiden moeten blijven. De financiële kaders van dit plan zijn voorgelegd aan het hoofd veiligheidsbureau.

⁹ Algemeen Bestuur, Verslag vergadering d.d. 15 mei 2013, agendapunt 5d

Bijlage 2 Inzet en verantwoordelijkheden

Rollen, taken en functies

Eén van de veranderingen is de verantwoordelijkheid voor de multidisciplinaire ontkleurde functies. Naast deze verantwoordelijkheden is het van belang om te duiden met welke prioriteit er richting wordt gegeven aan planning, inzet, registratie en meting. Op alle niveaus en in alle lagen kan er sprake zijn van individuele leerbehoefte. Hierbij is het van belang dat, naast de leernoodzaak, kan worden vastgesteld, wie er verantwoordelijk is om deze individuele leerbehoefte op te volgen.

Voor de ontkleurde functies is de verantwoordelijkheid gelegd bij het veiligheidsbureau. Voor de piketfunctionarissen uit de kolommen geldt dat zij zelf deze verantwoordelijkheid en het eigenaarschap dragen. Het is vanzelfsprekend dat betrokken vakbekwaamheidsfunctionarissen elkaar weten te vinden als het gaat om afstemming en verbetering van elkaars prestaties.

In de onderstaande tabel is weergegeven welke differentiatie en verantwoordelijkheden er zijn gericht op kwalitatieve of kwantitatieve meting, faciliteren in oefenplaatsen en momenten, ontwikkelgesprekken en rapporteren over vakbekwaamheid.

De ontkleurde functies en kernfunctionarissen betreffen de eerstelijns functionarissen.

Proces	Functiegroepen 1 ^e lijns	Activiteiten
Leiding en Coördinatie	Operationeel Leider Leider CoPI Calamiteitencoördinator (CaCo)	Vakbekwaamheidsorganisatie: <ul style="list-style-type: none">Individueel: voldoende oefenplaatsen om te voorzien in 100% deelname bij alle oefenvormenIndividueel: kwalitatieve waarneming (incl. registratie)Functiegroep: inventarisatie leerbehoefte groepFunctiegroep: ontwikkelgesprekken met de groep
Informatiemanagement	Informatiemanager ROT Informatiemanager CoPI Calamiteitencoördinator (CaCo)	Afdeling/kolom (naar behoefte) <ul style="list-style-type: none">Individueel: R&O gesprekIndividueel: ontwikkelportfolioIndividueel: coachingIndividueel: rapportage vakbekwaamheid

Bijlage 3 Niveaus van vakbekwaamheid

Niveau 1 Crisisfunctionaris basis op orde

Niveau 1 omvat de basisvereisten om in multidisciplinair verband te kunnen instromen. Eén van de onderwerpen is de basisopleiding crisisbeheersing voor piketfunctionarissen vanuit de kolommen, gericht op rampenbestrijding en crisisbeheersing. Daarnaast ligt het zwaartepunt van verantwoordelijkheid op niveau 1 bij de monodisciplinaire eenheden. Deze verantwoordelijkheid is gericht op het individu (leerbehoefte versus leernoodzaak). Voor de ontkleurde functies valt niveau 1 binnen de verantwoordelijkheid van het veiligheidsbureau.

Niveau 2 Crisisfunctionaris functie-gebonden vakbekwaamheid in crisisteams

Dit niveau richt zich op de ontwikkeling in de taak, rol, functie en processen/methodieken in multidisciplinair verband. Dit past in een introductieprogramma, maar kan ook door middel van een basis op orde leerlijn. Op niveau 2 is er meer aandacht voor de individuele leervraag als functionaris in het team (persoonlijke leerbehoefte en vraaggestuurd). Van een nieuwe piketfunctionaris kan worden verwacht dat hij of zij instroomt op dit niveau.

Niveau 3 Presteren multidisciplinair crisisteam (proces en thematisch)

Dit niveau richt zich op het functioneren als crisisteam (CoPI/ROT/GBT/RBT) en richt de focus op de zichtbare teamprestaties en effectiviteit. Hierbij is het uitgangspunt dat het niveau 3 meer gericht is op teamperformance en meer een oefen karakter kent dan een educatief karakter. Niveau 3-activiteiten zijn dus gericht op performancemeting, waarbinnen ruimte is voor leren en ontwikkelen van het individu, maar de focus is gericht op het team. Op dit niveau is afstemming in de keten onderdeel van het proces. Denk hierbij aan samenwerking en afstemming in de lijn LCoPI versus OL maar ook OL versus burgemeester et cetera.

Niveau 4 Presteren als multidisciplinaire crisisorganisatie (systeem)

Dit niveau richt zich op de jaarlijkse systeemtest en het functioneren van het de gehele crisisorganisatie. Het totaal aan vakbekwaamheidsactiviteiten heeft als doel om gestructureerd en procesmatig toe te werken naar een functionerende crisisorganisatie. Niveau 4 is gericht op meten en aantoonbaar maken van de gemeenschappelijke vakbekwaamheid.

Human factors en team resource management (TRM)

Om te kunnen presteren als crisisfunctionaris is het van belang dat parallel aan functie en rol-gebonden verantwoordelijkheden, er aandacht is voor de human factors van het functioneren als crisisteam en organisatie. Het hebben van inzicht in deze human factors, het kunnen toepassen van TRM skills als individu en als leider is voorwaardelijk voor het effectief functioneren van het team. Aandacht voor human factors en TRM is een rode draad die door de verschillende vakbekwaamheidsactiviteiten loopt.

Lessons learned uit de praktijk

Een crisisfunctionaris heeft te maken met functionele praktijkinzet. In deze praktijkinzet wordt individueel en als crisisteam ervaring opgedaan. Deze ervaring heeft toegevoegde waarde voor de vakbekwaamheid van het individu, het crisisteam maar tevens voor de vakbekwaamheidsorganisatie in zijn geheel. Een dynamische benadering vraagt er daarom ook om deze praktijksituaties en persoonlijke lessons learned te zien als een kans om als vakbekwaamheidsorganisatie te leren, maar ook voor de crisisfunctionaris om persoonlijke vakbekwaamheid aan te tonen.

Bijlage 4 Risicoprofiel

Op basis van de impact en waarschijnlijkheid is in het risicodiagram te zien welke risico's hoger en welke lager scoren. Op basis hiervan is de onderstaande prioritering opgesteld waarbij het meest risicovolle thema bovenaan staat. Tussen haakjes staat de risico-volgorde uit het risicodiagram waarbij 1 het hoogste risico is.

Gezondheid

Ziektegolf besmettelijke ziekte (1)

Sociaal Maatschappelijke omgeving

Maatschappelijke onrust (2) en Paniek in menigte (4)

Meervoudige aanslag (7) en Gewelddadige eenling (9)

Natuurlijke omgeving – Extreme weersomstandigheden

Koude golf (G&V 6, FL 3) / Storm en Wind (3) en Hittegolf (G&V 9, FL 8)

Technologische omgeving – Incidenten met giftige stof in de open lucht

Wegongeval giftige stof (5)

Verkeer en vervoer – Incidenten op land

Incident wegverkeer personenvervoer (9)

Gebouwde omgeving – Branden in kwetsbare objecten

Brand in gebouwen met niet- of verminderd zelfredzame personen (G&V 6, FL 11)

Vitale infrastructuur en voorzieningen

Uitval spraak en data (G&V 11, FL 8), Uitval Elektra (10) en Cyberaanval (11)

Natuurlijke omgeving – Dierziekten

Ziektegolf dierziekte (FL 12)

Dit zijn de risico's die zich in Flevoland en/of Gooi en Vechtstreek kunnen voordoen.

Voor sommige risico's is te zien dat de impact in Flevoland groter is dan het risico in Gooi en Vechtstreek. In de expertsessies is geconcludeerd dat dit voornamelijk het gevolg is van een grotere oppervlakte en meer inwoners.

- Overstroming
- Ziektegolf besmettelijke ziekte
- Koude golf, sneeuw en ijzel
- Hitte golf
- Ziektegolf dierziekte
- Uitval voorzieningen voor spraak en data
- Incident vervoer water (brandbare/explosief)

Voor sommige risico's is te zien dat de waarschijnlijkheid in Gooi en Vechtstreek hoger is dan die in Flevoland. In de expertsessies is geconcludeerd dat dit voornamelijk het gevolg is van meer transport of meer en/of oudere gebouwen van dit betreffende scenario.

- Brand in dichte binnensteden
- Brand in gebouwen met niet- of verminderd zelfredzame personen
- Brand in gebouwen met een grootschalige publieksfunctie
- Incident treinverkeer (geen gevaarlijke stof)
- Incident spoorvervoer (giftige stof)
- Instorting door explosie

Bijlage 5 Activiteitenmatrix

Overzicht doelpoelen multidisciplinair OTO beleidsplan						
soort	doelgroep	specificatie	basisvereiste	bijscholingen	oefeningen	profcheck?
c	leider copi	voorzitter COPI	diploma leider COPI	MUOB- A, themadag L&C, themadag preparatie, themadag IM	Co pi oefeningen	ja
c	deelnemer copi kern	OVD's bevolkingszorg, brandweer, GHOR, politie, IM, voorlichter	diploma OVD (bz, bnw, ghor, pol) voor overige kolommen opl crisisbeheersing	MUOB- A, themadag L&C, themadag preparatie	Co pi oefeningen	ja (teamprestatie)
c	deelnemer copi fac	OVD's overig, liaisons, adviseurs, OCM/Log, vraagregisseur	diploma OVD of crisisbeheersing	facultatief MUOB-A, afhankelijk van jaarthema	facultatief COPI oefeningen afhankelijk van onderwerp/doel	nee
ot	operationeel leider	voorzitter ROT, adviseur BT	diploma OL	MUOB-B, themadag L&C	OT oefeningen	ja
ot	deelnemers ROT kern	alg cdt bevolkingszorg, brandweer, GHOR, politie, IM, communicatieadviseur	diploma alg cdt	MUOB- A, themadag L&C, themadag preparatie	OT oefening	ja (teamprestatie)
ot	deelnemers ROT fac	alg.cdt's overig, liaisons, adviseurs, OCM-manager, ondersteuner IM, vraagregisseur	relevant diploma/ opleiding	facultatief MUOB-A, afhankelijk van jaarthema of onderwerp	facultatief OT oefeningen afhankelijk van onderwerp/doel	nee
ot	stafsecties	hoofden taakorganisatie (worden door eigen discipline/kolom opgeleid en geoefend)	mono	mono	OT oefening, eventueel mono oefenen met andere stafsecties	nee
bt	(loco-) burgemeester	voorzitter BT	relevant diploma/ opleiding	MUOB-B, themadagen bestuurlijk	GBT oefeningen	nee
bt	deelnemers BT kern	gemeentesecretaris, commandant brandweer, directeur GHOR, politief, communicatie adviseur, informatiecoördinator, operationeel leider (indien mogelijk)	relevant diploma/ opleiding	MUOB-B, themadagen bestuurlijk, ketenpartnerdag	GBT oefeningen	nee
bt	deelnemers BT fac	rijksheren, liaisons derden, adviseurs	relevant diploma/ opleiding	facultatief MUOB-B, themadagen bestuurlijk. Ketenpartnerdag	facultatief BT oefeningen afhankelijk van onderwerp/doel	nee
rbt	voorzitter VR	voorzitter RBT	relevant diploma/ opleiding	MUOB-B, themadagen bestuurlijk	RBT oefeningen	nee
rbt	deelnemers RBT kern	burgemeesters, HOVJ, voorzitter waterschap, OL, communicatieadviseur, IM	relevant diploma/ opleiding	MUOB-B, themadagen bestuurlijk	RBT oefeningen	nee
rbt	deelnemers RBT fac	coördinerend gemeentesecretaris, cdt brandweer, directeur GHOR, politief, rijksheren, liaisons derden, adviseurs	relevant diploma/ opleiding	facultatief MUOB-B, themadagen bestuurlijk. Ketenpartnerdag	facultatief RBT oefeningen afhankelijk van onderwerp/doel	nee
GMK	calamiteitencoördinator	CACO	relevant diploma/ opleiding	Caco-dagen plus facultatief MUOB-A	Co pi oefeningen, systeemtest, eventueel OT oefeningen	ja
	centralisten	mono	mono	mono	systeemtest	nee
IM	informatiemanagers en eventueel informatiecoördinatoren	IM-er of ondersteuner IM in COPI of OT, coördinator in BT?	diploma IM	MUOB-A, themadagen IM, informatiegestuurd werken	Co pi oefeningen, systeemtest, OT oefeningen, eventueel R/BT	ja
	HIN	mono	relevant diploma/ opleiding	mono stafsectie	OT oefening, eventueel mono oefenen met andere stafsecties	nee
plus	nieuwe sleutel functionarissen in de hoofdstructuur	inwerktraject	opleiding, e-learning OCR van het IFV, OCR-FG, eventueel nieuw te ontwikkelen introductieweek	landschap van de crisisbeheersing (IFV)	mee met regulier multi oefenrooster voor eigen functie	nee (pas geslaagd)
	leden expertisegroep VB		relevante opleiding	bijscholingsdagen EG	nvt	nee
	oefenleiders	projectleiders en leden oefenstaf multi	relevante opleiding (bijv PMO)	PMO opfris, train-de-trainer	nvt	nee
	evaluatoren	leden van de multi-evaluatoren poule	relevante opleiding	bijscholingsdagen EV	nvt	nee
	waarnemers	leden van de waarnemerspoule	relevante opleiding	bijscholingsdagen WRN, train-de-trainer	nvt	nee
	sectie OCM bestaat (nog) niet					

Bijlage 6 Capaciteit expertisegroep vakbekwaamheid

Voor de komende meerjarenbeleidsperiode gaan de expertisegroepen vakbekwaamheid uit van de huidige beschikbare capaciteit¹⁰. Bij de uitwerking van de jaarplannen wordt een nadere uitwerking gegeven van de benodigde capaciteit.

¹⁰ Veiligheidsbureau VRF en VRGV Inrichtingsplan versie 201111



veiligheidsregio
gooi en vechtstreek