

Multidisciplinair Opleidings- Trainings- en Oefenbeleidsplan (MOTOB) 2010 - 2013

Veiligheidsdirectie	2 november 2009
Dagelijks Bestuur	26 november 2009
Algemeen Bestuur	25 maart 2010

Versie 1.0, maart 2010

Werkgroep Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen
Veiligheidsregio Hollands Midden

Voorwoord

Opleiden, Trainen en Oefenen vormt één van de speerpunten van de Veiligheidsregio Hollands Midden. De bestuurlijke aandacht voor effectief oefenen is toegenomen door de landelijke speerpunten ter verbetering van de voorbereiding op de rampenbestrijding. Vanuit het Project Rampenbestrijding op Orde van het Ministerie van BZK zijn er verschillende initiatieven genomen om progressie te creëren in de voorbereiding op de crisisbeheersing. Voorbeelden hiervan zijn het Rampenbestrijding Doorlichtings Arrangement (RADAR), en het onderzoek “multidisciplinair opleiden en oefenen” van de IOOV. Hieruit voortkomende ontwikkelingen zijn onder andere het uitbrengen van het werkboek Competentiegericht Oefenen en de introductie van netcentrisch werken.

In de Wet Veiligheidsregio's en de onderliggende Besluiten zijn kwaliteitseisen voor de hoofdstructuur van de crisisbeheersing benoemd. Deze eisen vormen de wettelijke basis voor het multidisciplinair opleidings-, trainings- en oefenbeleid en voorliggend beleidsplan.

Om de voorbereiding op crisisbeheersing te verbeteren, wordt in de komende beleidsperiode het systematisch multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen stevig verankerd binnen Hollands Midden. Hierbij worden nieuwe werkvormen geïntroduceerd om efficiënt en realistisch te oefenen. Vastgestelde competenties voor functionarissen en teams vormen hierbij de basis. Om de geoefendheid te monitoren wordt er een registratiesysteem geïntroduceerd. Tot slot wordt er geïnvesteerd in de kennis en expertise van de oefencoördinatoren.

In het voorliggende Multidisciplinaire Opleidings-, Trainings- en Oefenbeleidsplan (MOTOB) 2010 - 2013 worden de voornemens omschreven op dit essentiële onderdeel van de voorbereiding op crisisbeheersing. De multidisciplinaire samenwerking binnen de veiligheidsregio staat hierbij centraal.

Het MOTOB wordt u aangeboden door de Veiligheidsdirectie Hollands Midden,

Dhr. H. Meijer
Regionaal commandant
Regionale Brandweer Hollands Midden

Dhr. J. Stikvoort
Korpschef
Politie Hollands Midden

Dhr. J. Bernsen
Regionaal Geneeskundig Functionaris
GHOR Hollands Midden

Dhr. R. Bitter
Coördinerend gemeentesecretaris
Gemeenten Hollands Midden

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
1.1	Inleiding.....	4
1.2	Verantwoording.....	4
1.3	Afbakening.....	4
1.4	Randvoorwaarden.....	5
1.5	Leeswijzer.....	5
2	Situatieanalyse Hollands Midden	6
2.1	Aanbevelingen.....	6
2.2	Risicoprofiel.....	6
2.3	Plannen en procedures.....	7
2.4	Behoeftanalyse.....	7
3	OTO systematiek	8
3.1	Opleiden.....	8
3.2	Trainen.....	8
3.3	Oefenen.....	8
4	Beleid en Visie	9
4.1	Visie en doelstelling.....	9
4.2	Beleidslijnen.....	9
4.3	Aandachtspunten.....	10
4.4	Planning.....	11
5	Financiën en capaciteit	12
5.1	Inkomsten.....	12
5.2	Kosten.....	12
5.3	Capaciteit.....	13
5.4	Financiële risico's.....	13

1 Inleiding

1.1 Inleiding

Bij rampen, zware ongevallen of crises wordt een beroep gedaan op specifieke kennis, competenties en attitude van hulpverleners, managers en bestuurders. Door de geringe frequentie waarmee rampen en zware ongevallen zich binnen de regio Hollands Midden voordoen, wordt hiermee weinig routine opgebouwd. Om adequaat op te kunnen treden als zich een groot incident voordoet, dienen de functionarissen in de crisisorganisatie opgeleid, getraind en geoefend te zijn. Het Multidisciplinair Opleidings-, Trainings- en Oefenbeleidsplan, kortweg MOTOB, beschrijft hoe hier door de gemeenten en hulpverleningsdiensten binnen de Veiligheidsregio Hollands Midden gezamenlijk invulling aan gegeven wordt. Het plan beschrijft op hoofdlijnen het programma, de beleidsvisie en beleidsdoelen voor de beleidsperiode 2010 - 2013.

Per jaar wordt nadere invulling gegeven aan de visie en doelen door middel van het multidisciplinaire OTO jaarplan. Hierin zijn onder andere een jaaroverzicht met opleidingen, trainingen, oefeningen en doelstellingen beschreven. Aan het einde van elk jaar wordt het oefenjaar geëvalueerd en leerpunten worden meegenomen in het volgende oefenjaar.

Op basis van de evaluaties wordt het MOTOB indien noodzakelijk jaarlijks dynamisch aangepast en verlengd. Hierdoor kan jaarlijks het beleid aan de vraagstelling worden aangepast.

1.2 Verantwoording

De **opdrachtgever** voor de beleidsontwikkeling, voorbereiding, uitvoering en evaluatie van activiteiten op het gebied van opleiden, trainen en oefenen (OTO) is het bestuur van de Veiligheidsregio Hollands Midden.

Na het opstellen van het beleidsplan door de werkgroep MDOTO wordt het via het hoofdenoverleg en de Veiligheidsdirectie voorgelegd aan het Dagelijks Bestuur. Na instemming wordt het plan geaccordeerd door het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Hollands Midden. Besluitvorming over tussentijdse bijstelling vindt plaats in het Dagelijks Bestuur.

De **werkgroep MDOTO** stelt het multidisciplinaire OTO beleidsplan en de jaarplannen op en geeft invulling aan de uitvoering ervan. De werkgroep staat onder voorzitterschap van een beleidsmedewerker van de afdeling Crisisbeheersing van de Regionale Brandweer. De leden van de werkgroep zijn vertegenwoordigers namens de brandweer, politie, GHOR, BGC, gemeenten, defensie, waterschappen en het Openbaar Ministerie. De werkwijze van de werkgroep staat beschreven in de notitie "werkwijze MDOTO".

1.3 Afbakening

Het MOTOB beperkt zich tot de multidisciplinaire opleidings- trainings- en oefenactiviteiten. Iedere betrokken dienst die deelneemt in de multidisciplinaire samenwerking, is verantwoordelijk voor het al dan niet opstellen van een monodisciplinair OTO (beleids-) plan.

Het MOTOB richt zich op de te beoefenen functionarissen uit de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing. De **functionarissen** komen terug in de volgende crisisteams:

- Regionaal Beleidsteam (RBT)
- Beleidsteam (BT)
- Regionaal Operationeel Team (ROT)
- Commando Plaats Incident (CoPI)
- Gemeenschappelijke meldkamer (GMK)/ Calamiteiten meldkamer (CMK) (inclusief ondersteuning, exclusief monodisciplinaire actiecentra)¹

Het MOTOB beschrijft de OTO doelstellingen en ontwikkelingen op strategisch niveau. Nadere uitwerking vindt plaats in de multidisciplinaire jaarplannen.

¹ Een uitgebreide lijst van functionarissen is opgenomen in bijlage 1.

1.4 Randvoorwaarden

Om het opleiden, trainen, en oefenen tot een succes te maken in Hollands Midden, gelden de volgende randvoorwaarden:

- Voor het verbeteren van de organisatie van crisisbeheersing is er een grote afhankelijkheid tussen de werkgroep MDOTO en andere werkgroepen op het gebied van crisisbeheersing². Om de planvorming en het OTO traject goed op elkaar aan te laten sluiten, is onderlinge afstemming essentieel. De onderlinge samenhang tussen de werkgroepen is nader uitgewerkt in het "programma versterking crisisbeheersing";
- De hulpverleningsdiensten en gemeenten (eventueel via BGC) zijn verantwoordelijk voor de vakbekwaamheid van hun crisisfunctionarissen op hun eigen vakgebied. Dit is een voorwaarde voor het optreden binnen de hoofdstructuur van crisisbeheersing;
- De hulpverleningsdiensten en gemeenten zijn verantwoordelijk voor daadwerkelijke deelname van de functionarissen aan multidisciplinaire OTO activiteiten en voor het leveren van oefenstaf;
- Voor multidisciplinair OTO zijn voldoende middelen en capaciteit beschikbaar.

1.5 Leeswijzer

Het MOTOB is opgebouwd uit een aantal onderdelen. In hoofdstuk 2 wordt de situatie van multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen in Hollands Midden geschetst en in hoofdstuk 3 wordt de OTO systematiek beschreven. Deze hoofdstukken vormen de basis voor Hoofdstuk 4, waarin de visie en doelstellingen voor de komende jaren zijn vastgesteld. De benodigde capaciteit en middelen om deze doelstellingen te kunnen behalen, worden tot slot besproken in hoofdstuk 5.

² Werkgroep Multidisciplinaire Operationele Planvorming, Werkgroep Multidisciplinaire Informatievoorziening en de Werkgroep herziening RCC werkprocessen/ GRIP.

2 Situatieanalyse Hollands Midden

In dit hoofdstuk wordt de situatie in Hollands Midden beschreven die relevant is voor het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen. De volgende onderwerpen worden besproken:

- Aanbevelingen uit de evaluatierapportage 2005 – 2008
- Regionale situatie
- Risicoprofiel van de regio
- (nieuwe) plannen en werkwijzen

2.1 Aanbevelingen

Uit de evaluatierapportage over de periode 2005 – 2008 vloeien de volgende conclusies en aanbevelingen voort:

- Meer nadruk op het afzonderlijk beoefenen van de teams;
- Eenduidige opbouw van de oefencyclus; van klein naar groot, eenvoudig naar complex en mono-naar multidisciplinair;
- Het hanteren van een evaluatiesystematiek en tijdig evalueren;
- Gebruik maken van interventies tijdens de oefening of training;
- Het opleiden van voldoende gecertificeerde oefenleiders, waarnemers en evaluatoren;
- Aan de hand van competentieprofielen persoonlijke feedback aan de individuele functionarissen;
- Onderzoek de mogelijkheden voor het gebruik van een virtueel oefensysteem;
- Invoeren van een eenduidige implementatiesystematiek voor plannen en procedures, waarin staat beschreven hoe teams moeten functioneren tijdens incidenten en crisis; deze plannen moeten ook zijn voorzien van een operationele samenvatting en een belangrijk onderdeel uitmaken van het OTO (Opleiden, Trainen en Oefenen) traject.
- Invoering van netcentrisch werken en borging hiervan in het OTO traject moet zorgen voor eenduidige operationele informatievoorziening;

2009 was bestempeld als een overgangsfase, waarbij de inhoud van het jaarplan niet was gekoppeld aan een onderliggend beleidsplan. Wel is dit jaar gebruikt om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan genoemde evaluatiepunten en de OTO organisatie voor te bereiden op de komende beleidsperiode.

2.2 Risicoprofiel

Er is een inventarisatie gemaakt van de risico's binnen Hollands Midden op basis van impact en waarschijnlijkheid³. De grootste risico's zijn:

1. Griep пандemie;
2. Gevaarlijke stoffen transport;
3. Tunnels (HSL);
4. Overstromingen;
5. Spoorincidenten.

De veiligheidsregio wil zich voorbereiden op de specifieke risico's die de inwoners van de regio bedreigen. Daarom is het noodzakelijk dat de crisisfunctionarissen worden beoefend aan de hand van deze risico's. In het convenant tussen de veiligheidsregio en BZK is afgesproken dat er minimaal eenmaal per jaar een multidisciplinaire oefening op RBT niveau wordt gehouden bij één van de meest risicovolle dreigingen.

³ In het risicoprofiel van de Veiligheidsregio Hollands Midden is een volledig overzicht van risico's opgenomen.

Daarnaast kent Hollands Midden 9 dreigingen waarvoor een rampenbestrijdingsplan of ander operationeel plan is opgesteld. Deze zijn gericht op a) een aantal (BRZO) bedrijven met een wettelijke verplichting en b) specifieke onderwerpen, zoals de HSL, vitale infrastructuur, infectieziekten en chloortransporten. Op basis van het Besluit Veiligheidsregio's dient een rampenbestrijdingsplan eens in de drie jaar getoetst en geoefend te worden. De vorm van oefenen wordt vastgesteld in het jaarplan.

2.3 Plannen en procedures

De hoofdstructuur van de crisisbeheersingsorganisatie en de taken en verantwoordelijkheden van de crisisfunctionarissen staan beschreven in verschillende plannen en procedures. Voorbeelden hiervan zijn de RCC werkprocessen en de GRIP regeling van Hollands Midden.

De procedures dienen regelmatig beoefend te worden. Naar aanleiding van de oefenevaluatie kunnen aanbevelingen worden gedaan voor de bijstelling of aanvulling van de procedures.

In de OTO cyclus dient rekening gehouden te worden met implementatie van nieuwe plannen en procedures. Goede afstemming met onder andere de werkgroep Multidisciplinaire Operationele Planvorming en Multidisciplinaire Informatievoorziening is derhalve essentieel. De onderlinge samenhang tussen de werkgroepen en activiteiten is nader uitgewerkt in het "programma versterking crisisbeheersing".

2.4 Behoeftanalyse

Op basis van de evaluaties van voorgaande oefeningen en gesprekken met te beoefenen functionarissen is een analyse gemaakt van wensen en behoeften. De belangrijkste zijn:

- Crisisfunctionarissen wensen 2 maal per jaar te oefenen;
- Tijdig inplannen en bekendmaken van oefenmomenten. De oefenkalender wordt voorafgaand aan het oefenjaar bekend gemaakt en de te beoefenen functionarissen en de leden van de oefenstaf dienen minimaal een kwartaal van tevoren te zijn ingepland;
- Waar mogelijk aansluiten bij lokale oefeninitiatieven; Hiervoor zullen de lokale initiatieven vroegtijdig door de werkgroep MDOTO worden geïnventariseerd en zal er een procedure worden opgesteld, waarin wordt beschreven hoe en wanneer lokale oefeninitiatieven aangemeld kunnen worden en welke capaciteit de werkgroep MDOTO kan leveren bij de uitvoering ervan;
- Trainingen die speciaal gericht zijn op de voorzitters van het CoPI, ROT en (R)BT, zodat zij goed zijn voorbereid op hun cruciale rol binnen de crisisbeheersing. Het trainen van de voorzitters zal leiden tot uniformering en optimalisering van de vergaderprocessen. Daarnaast worden de processen eenduidig voor de deelnemers, ongeacht wie de voorzitter is;
- Trainingen die gericht zijn op informatie management en specifiek de rol van de informatiemanager;
- Cruciaal in de rampenbestrijding en crisisbeheersing is het functioneren van en afstemming met de gemeenschappelijke meldkamer (of vanaf GRIP 2 de calamiteiten meldkamer). De GMK dient een vast onderdeel bij multidisciplinaire opleidingen en oefeningen te vormen. Dit is de reden dat de GMK in dit kader als een doelgroep wordt gezien en vertegenwoordigd is in de werkgroep Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen.

Daarnaast dient rekening gehouden te worden met de volgende karakteristieken van de regio Hollands Midden:

- Relatief veel gemeenten (26); waardoor er een grote doelgroep bestaat die geoefend moet worden;
- Groot verschil in het aantal functionarissen per kolom, waardoor er een onevenredig aantal oefenmomenten nodig is. Hierdoor bestaat het risico dat enerzijds niet alle functionarissen uit een discipline worden beoefend, en anderzijds functionarissen uit een andere discipline oefenmoe worden;
- Verschil in ervaring tussen functionarissen onderling en gemeenten onderling;

3 OTO systematiek

Om de kennis en competenties van functionarissen te verbeteren en multidisciplinaire samenwerking te bevorderen, wordt gebruik gemaakt van drie leervormen: opleiden, trainen en oefenen.

Opleiden, trainen en oefenen zijn nauw verweven met elkaar en overlappen elkaar gedeeltelijk. Er bestaat een logische volgorde tussen de drie leervormen.

3.1 Opleiden

Eerst wordt er opgeleid, waarbij deelnemers kennis over het onderwerp en vaardigheden wordt bijgebracht. Het opleidingsprogramma wordt afgestemd op wensen, behoeften en beginsituatie van de deelnemers.

3.2 Trainen

Vervolgens wordt er getraind, waarbij onder begeleiding van een trainer de geleerde kennis en vaardigheden in de praktijk kunnen worden uitgeprobeerd. De trainer volgt nauwgezet de verrichtingen van de deelnemers en zal waar nodig bijsturen daar waar de deelnemer dreigt vast te lopen. De trainer geeft gedurende de training tips en adviezen die direct in de praktijk kunnen worden gebracht en waarmee de performance kan worden verbeterd.

3.3 Oefenen

Het oefenen vormt het sluitstuk van het traject. Hierbij moeten de deelnemers hun aangeleerde kennis en vaardigheden in de gefingeerde praktijk laten zien. De deelnemer of het team wordt hierbij geobserveerd door een waarnemer(s). Dit kan een trainer zijn, maar ook een ervaren (gecertificeerde) collega. Evaluatie vindt achteraf plaats.

Voor alle doelgroepen wordt onderstaande uitgangspunten gehanteerd. De training of oefening moet:

- aansluiten bij het opleidingsniveau van de deelnemers;
- passen in een structuur die opbouwt van eenvoudige naar complexere trainingen of oefeningen;
- passen in een structuur die geleidelijk aan van kleinschalig naar grootschalig trainen of oefenen toewerkt;
- realistisch zijn en op de situatie volgens het risicobeeld in Hollands Midden zijn gericht;
- een functie hebben die aansluit op de fase in de OTO-cyclus.

De scheiding tussen opleiden, trainen en oefenen is in de praktijk niet altijd duidelijk te maken. Er kan om praktische redenen worden besloten om tijdens één bijeenkomst meerdere onderdelen (bijv. trainen en oefenen) samen te voegen.

4 Beleid en Visie

Op basis van de situatieanalyse en evaluatie van de voorgaande beleidsperiode worden in dit hoofdstuk de visie en beleidslijnen voor de komende jaren weergegeven.

4.1 Visie en doelstelling

Een professionele opleidings-, trainings- en oefenorganisatie beheerst de gehele cyclus van planvorming, voorbereiding, uitvoering en evaluatie. Deze cyclus zal in de komende vier jaar binnen de Veiligheidsregio Hollands Midden stevig verankerd worden. Door in te spelen op nieuwe ontwikkelingen, te investeren in de verdere ontwikkeling van de oefenstaf en het implementeren van nieuwe methoden en technieken door de OTO-organisatie kan deze professionaliseringsslag tot uiting komen.

De multidisciplinaire OTO organisatie heeft als doel het verbeteren van de kwaliteit van de crisisbeheersing door het versterken van de vereiste competenties van de bij grootschalige incidenten betrokken functionarissen van de hulpverleningsdiensten en gemeenten binnen de Veiligheidsregio Hollands Midden.

4.2 Beleidslijnen

Om dit doel te bereiken, zijn verschillende **beleidslijnen** benoemd, mede gebaseerd op vereisten uit wetgeving, aanbevelingen van de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid en evaluatiepunten uit de afgelopen periode:

Integrale oefensystematiek

Om de organisatie van multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen continu te verbeteren, wordt er een integrale oefenmethodiek gebruikt, waarbij het plannen, uitvoeren, evalueren en verbeteren (Plan-Do-Check-Act) cyclisch plaatsvindt. Het oefenbeleidsplan, het jaarplan, de oefendraaiboeken, en het evaluatie- en jaarverslag worden opgesteld binnen dit proces.

Vakbekwaamheidsregistratie

Om kwaliteitsverbetering mogelijk te maken is het noodzakelijk om een multidisciplinair overzicht te hebben van het aantal OTO momenten en de vakbekwaamheid per functionaris en per team vast te leggen. Deze noodzaak wordt ook benadrukt door IOOV⁴. Een registratiesysteem biedt een dergelijk actueel overzicht en maakt het mogelijk om rapportages te maken. Informatie uit het systeem kan ondersteunen bij OTO activiteiten en bij het bepalen van nieuwe (beleids-) prioriteiten. Daarnaast maakt registratie het mogelijk om in de toekomst te komen tot normstelling. In 2010 zal een registratiesysteem worden geïntroduceerd en vanaf 2011 zullen de OTO momenten per functionaris worden geregistreerd. In 2012 wordt een start gemaakt met de registratie van competenties en in 2013 is het mogelijk om een totaalbeeld van multidisciplinaire oefenactiviteiten te verkrijgen.

Professionele oefenstaf

De oefenstaf bepaalt voor een belangrijk deel de kwaliteit van OTO activiteiten. Daarom wordt er geïnvesteerd in bevoegde en bekwame oefenorganisatoren (oefenleiders, oefencoördinatoren en onafhankelijke evaluatoren). In 2010 zijn 6 personen binnen Hollands Midden opgeleid als Procesmanager Oefenen. In 2010 zullen drie personen de Masterclass Evaluatoren volgen. Daarnaast worden externe evaluatoren betrokken bij oefeningen.

Daarnaast is het van belang dat de MDOTO leden op de hoogte zijn van de actuele ontwikkelingen op OTO gebied. Er wordt daarom ingezet op ontwikkeling van kennis en expertise door bijvoorbeeld werkbezoeken aan andere regio's, nascholingscursussen en het bijwonen van congressen.

Alle functionarissen worden minimaal eenmaal per jaar in hun functie geoefend op individuele en teamcompetenties⁵.

⁴ Rampenbestrijding op orde, tussenrapportage januari 2009

⁵ Aanbeveling vanuit het ministerie van BZK, Visie en uitwerking multidisciplinair opleiden en oefenen, juni 2007

In het OTO traject wordt naast vakinhoudelijke kennis en kennis van procedures meer geoefend en getraind op basis van vaardigheden en gedrag (competenties). Gewenste competenties van crisisfunctionarissen en teams zijn vastgesteld⁶ en vanaf 2010 worden oefendoelen structureel bepaald aan de hand van competenties.

Door praktische invulling van OTO activiteiten en de toepassing van nieuwe OTO vormen kan het aantal OTO activiteiten worden vergroot, zodat in 2013 iedereen minimaal 1 maal per jaar oefent. Uitdaging voor de komende jaren is om oefenvormen te vinden, waarbij elke kolom goed wordt gefaciliteerd, ondanks het onevenredig aantal functionarissen per kolom.

4.3 Aandachtspunten

Naast de bovengenoemde beleidsdoelstellingen gelden de volgende aandachtspunten:

Basiskennis rampenbestrijding

Leden van de crisisteams hebben voldoende basiskennis van de multidisciplinaire processen binnen rampenbestrijding en crisisbeheersing; hiervoor is een basiscursus crisisbeheersing beschikbaar, waaraan deelnemers via E-learning en een multidisciplinaire bijeenkomst kunnen deelnemen. De E-learning module wordt afgesloten met een toets.

Evalueren

Het leereffect van oefeningen wordt verhoogd door het hanteren van een eenduidige evaluatiesystematiek. Evalueren is enerzijds de afsluiting van een proces en anderzijds de start van een verbeter- en vernieuwingstraject. Een goede evaluatie geeft aan wat en hoe het in de toekomst (nog) beter kan en is derhalve essentieel voor kwaliteitsverbetering. Met de evaluatiesystematiek wordt het mogelijk systematisch en professioneel te rapporteren.

Er is in 2008 een nieuwe evaluatiesystematiek binnen Hollands Midden vastgesteld, die richtlijnen geeft voor het systematisch evalueren van inzetten en oefeningen. Deze zal als handvat worden gebruikt voor het evalueren van oefeningen. Over het algemeen zijn de volgende termijnen leidend:

- De bevindingen van de evaluator worden uiterlijk twee weken na de oefening in een concept rapportage aangeboden. Deze rapportage wordt besproken en indien noodzakelijk aangepast.
- De definitieve rapportage is uiterlijk zes weken na de oefening beschikbaar en schriftelijk verzonden aan de deelnemers en de opdrachtgever.

De bevindingen zullen geborgd moeten worden door het bijstellen van procedures en werkwijzen. Ook zullen de bevindingen input zijn bij de voorbereidingen bij volgende oefeningen.

Thematisch oefenen

Oefeningen zijn gericht op de grootste risico's binnen de regio, zoals beschreven in paragraaf 2.2. Per jaar zal er één dreiging, die genoemd is in het risicoprofiel, centraal staan. Het voordeel hiervan is dat er realistisch geoefend wordt, een opbouw in het oefenjaar wordt bereikt (van klein naar groot en eenvoudig naar complex) en de regio aan het einde van het jaar aantoonbaar beter voorbereid is op een bepaalde dreiging.

Crisispartners

Hollands Midden werkt steeds meer samen met aanverwante organisaties bij (de voorbereiding op) rampen en crisis. Voorbeelden zijn defensie, waterschappen, energiebedrijven en andere vitale sectoren, het Openbaar Ministerie, het Landelijk Operationeel Coördinatie Centrum en het Nationaal CrisisCentrum. Er wordt waar mogelijk aangesloten bij oefeningen, zodat gezamenlijke procedures beoefend kunnen worden en partijen bekend zijn met elkaar en elkaars werkprocessen. Deels is dit vastgelegd in convenanten.

Elk jaar zal bijzondere aandacht besteed worden aan één van de crisispartners.

⁶ De competentieprofielen zijn vastgelegd in het document "competentiegericht opleiden en oefenen"

Gemeenschappelijke Meldkamer

In paragraaf 2.4 is gesteld dat de meldkamer een vast onderdeel dient te worden binnen MDOTO. De ambitie is dat de meldkamer in 2013 als volwaardig partner deelneemt in MDOTO. In de komende jaren wordt hier naar toegewerkt door waar mogelijk aansluiting te zoeken bij OTO momenten.

Implementatie netcentrisch werken

De komende beleidsperiode staat netcentrisch werken centraal binnen Hollands Midden. In 2010 wordt er specifiek geoefend en getraind met de nieuwe werkwijze ten behoeve van een zorgvuldige implementatie. Daarna wordt de werkwijze geborgd binnen de OTO cyclus.

4.4 Planning

Er wordt jaarlijks een pakket aan OTO activiteiten aangeboden. Het aantal OTO momenten en de vorm van de oefeningen kunnen variëren per doelgroep en per jaar. In het OTO jaarplan wordt het aantal en de vorm van OTO momenten vastgesteld.

Elk jaar wordt er ingezoomd op een partner en een thema, zoals in 2008 op het thema "overstromingen" en in 2009 het thema "griep пандemie". Het thema wordt per oefenjaar vastgesteld, omdat dit sterk afhankelijk is van de actualiteit en de thema's van de (inter-) nationale oefeningen.

De voorlopige planning ziet er als volgt uit:

Jaar	2010	2011	2012	2013
Thema	Transport en veiligheid/ HSL	Uitval vitale infrastructuur	Maatschappelijke onrust/ terrorisme	Overstroming
Partner	Prorail	energiebedrijf	OM	Waterschap/ reddingsbrigade

5 Financiën en capaciteit

In dit hoofdstuk worden de financiën, capaciteit, specifieke kostenposten en inkomsten met betrekking tot multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen beschreven.

5.1 Inkomsten

Onder inkomsten wordt verstaan het totaal beschikbare budget dat de werkgroep MDOTO tot zijn beschikking heeft voor de uitvoering van het multidisciplinair OTO beleidsplan en de onderliggende multidisciplinaire jaarplannen. Inkomsten komen voort uit:

- Rijksbijdrage Besluit Doeluitkeringen Rampenbestrijding (BDUR) die de diverse disciplines ontvangen. Van deze rijksbijdrage wordt een bedrag gereserveerd voor multidisciplinair OTO.
- Inwonerbijdrage volgens de gemeenschappelijke regeling Regionale Brandweer en GHOR Hollands Midden (of de opvolger daarvan).
- Bijdragen van crisispartners (variabel)
- Overige subsidies (variabel)

5.2 Kosten

De kosten voor uitvoering van het MOTOB en de onderliggende multidisciplinaire jaarplannen kunnen als volgt worden onderverdeeld:

- voorbereidingskosten en uitvoering opleidingen, trainingen en oefeningen (schrijven en organiseren) bij de Veiligheidsregio Hollands Midden en de werkgroep MDOTO.
- Inhuur externe expertise – voorbereiding
- Inhuur externe expertise – uitvoering
- Inhuur externe expertise – observatie en evaluatie
- Inhuur oefenmiddelen
- Catering tijdens OTO activiteiten
- Ontwikkelingskosten oefenstaf
- Inhuur locatie en middelen

Het jaarlijkse budget voor de multidisciplinaire OTO activiteiten is 63.200 euro⁷, waarvan structureel 5.500 euro⁸ ten behoeve van de aanschaf en onderhoud van een registratiesysteem. Het budget komt voort uit de gelden ten behoeve van de Gemeenschappelijke Regeling Regionale Brandweer en GHOR Hollands Midden.

Afbakening

Voorheen maakte het realistisch oefenen op operationeel niveau (operationele training OVD-en) deel uit van het MOTOB. Omdat het budget voortkomt uit de afzonderlijke disciplines en een vertekend beeld geeft van het MDOTO budget, is besloten dit buiten beschouwing te laten. Dit laat onverlet dat de disciplines onderling de oefenmomenten kunnen afstemmen. De ambitie is om in 2012 de operationele trainingen wel binnen het kader van MOTOB te organiseren.

De personele kosten maken geen deel uit van het kostenoverzicht. De reden hiervoor is dat elke partner zich committeert aan het MOTOB middels het beschikbaar stellen van een aantal fte.

⁷ gebaseerd op de begrote kosten, die zijn omschreven in het jaarplan 2010.

⁸ Indicatie en mede afhankelijk of BGC en politie aansluiten ten behoeve van de mono activiteiten.

5.3 Capaciteit

Voor de komende beleidsperiode is 3,8 fte⁹ beschikbaar voor de uitvoering van het MOTOB. De fte's zijn als volgt verdeeld over de verschillende partners:

Capaciteit MDOTO per jaar	Uur ≈ fte	
Multi ¹⁰	2080	1.6
brandweer	800	0.6
GHOR	800	0.6
Politie	800	0.6
BGC ¹¹	480	0.37
Totaal	4960	3,8 fte

Jaarlijks zal ten behoeve van het jaarplan worden bekeken of er behoefte is aan bijstelling van het aantal fte.

De capaciteit van responscel leden voor de verschillende oefeningen is hierin meegerekend. De thematische experts en partnerorganisaties zijn niet meegerekend.

Bij opleidingen en oefeningen ten behoeve van de introductie van nieuwe werkwijzen in de crisisorganisatie zal worden gekeken waar de capaciteit wordt begroot. Per thema zal moeten worden bepaald of de capaciteit en het budget ten laste gaat van het OTO jaarplan, of dat deze worden gedragen door het project ten behoeve van de nieuwe werkwijze.

5.4 Financiële risico's

De volgende (financiële) risico's zijn geïdentificeerd:

- De wet Veiligheidsregio's maakt het mogelijk dat er in de toekomst middels een Algemene Maatregel van Bestuur aanvullende eisen worden gesteld aan de organisatie en de functionarissen binnen de crisisbeheersing met betrekking tot oefenen. Mogelijk zijn dan extra middelen en capaciteit noodzakelijk;
- Wanneer zich daadwerkelijk een ramp of crisis voordoet, dan heeft dit gevolgen voor de capaciteit voor OTO. Enerzijds is het mogelijk dat er geen capaciteit beschikbaar is, omdat alle functionarissen zijn ingezet op de (voorbereiding op) crisis. Anderzijds is het mogelijk, zoals in 2009 tijdens de voorbereiding op de griep пандemie, dat er extra oefenmomenten moeten worden ingepland.

⁹ 1 fte staat gelijk aan 1300 uur.

¹⁰ Deze capaciteit wordt geleverd vanuit Brandweer Hollands Midden, maar is multidisciplinair gericht

¹¹ Waarvan 0.15 fte wordt ingevuld vanuit de gemeenten

Bijlage 1 Aantal functionarissen per team

Team	Functie	Aantal ¹²
Regionaal Beleidsteam	Coördinerend burgemeester	4
	Gemeentesecretaris	4
	Medewerker Openbare Veiligheid	4
	Gemeentevoorlichter	4
	Regionaal commandant	2
	Korpschef	2
	Regionaal geneeskundig functionaris	3
	Hoofdofficier van Justitie	1
	Informatiemanager	4*
	Notulist	4
	Gemeentelijk Beleidsteam	Burgemeester
Gemeentesecretaris		52
Officier van Justitie		1*
Medewerker Openbare Veiligheid		26
Voorlichter		26
Brandweervertegenwoordiger		16
Politievertegenwoordiger		8
GHOR-vertegenwoordiger		3
Informatiemanager		26*
Notulist		26
Regionaal Operationeel Team		Operationeel Leider (CvD)
	Brandweervertegenwoordiger (HOvD)	10
	Staffunctionaris brandweer (OvD)	4
	Politievertegenwoordiger (AC)	4
	Staffunctionaris politie (CCB)	4
	GHOR-vertegenwoordiger (HS GHOR)	5
	Staffunctionaris GHOR (HAC)	5
	Bestuurlijk staffunctionaris (BSF)	4*
	Staffunctionaris bevolkingszorg	4*
	Informatiemanager	4*
	Communicatieadviseur	4*
	Staffunctionaris informatiemanagement	4
	Plotter	4
Commando Plaats Incident	Leider CoPI (HOvD)	10
	Teamlid brandweer (OvD- B)	40 ¹³
	Teamlid politie (OvD- P)	45
	Teamlid GHOR (OvD-G)	14
	Coördinator voorlichting	2*
	Ondersteuner CoPI / Informatiemanager	12

* Er zal nog nadere afstemming plaatsvinden over de invulling van deze functie.

¹² Aantal functionarissen dat deze rol kan uitoefenen.

¹³ Inclusief reserve-OvD's