

1. Samenvatting voorstel

In het najaar van 2015 heeft de werkgroep mono-Opleiden Trainen Oefenen (OTO) samen met de MOV'ers onder leiding van het COT, instituut voor veiligheids- en crisismangement, een visie en ambitie voor OTO bevolkingszorg ontwikkeld.

2. Algemeen

Onderwerp:	Visie en ambitie 2016-2020 OTO bevolkingszorg	Opgesteld door:	VRHM; BGC Evert van de Pol
		Afgestemd met:	Werkgroep mono-OTO Regiegroep GS
Voorstel t.b.v. vergadering:	Algemeen Bestuur	Datum	1 december 2016
Agendapunt:	B.6	Bijlage(n):	1
Portefeuille:	M. Schoenmaker (DB) R. Bitter (VD)	Status:	Informerend
Vervoltraject besluitvorming:	N.v.t.	Datum:	N.v.t.

3. Toelichting

In het najaar van 2015 heeft de werkgroep mono-OTO samen met de MOV'ers onder leiding van het COT een visie en ambitie voor OTO bevolkingszorg ontwikkeld. De visie en ambitie beschrijft de richting waar de oranje kolom met OTO bevolkingszorg naar toe wil. Aan de visie en ambitie liggen twee theoretische kaders ten grondslag: 1. de ontwikkelingsstappen voor deelnemers en 2. 'blended learning'. In de visie en ambitie zijn de uitgangspunten beschreven die ten grondslag liggen aan OTO bevolkingszorg, evenals de verantwoordelijkheden en kwaliteitseisen.

4. Kader

In oktober 2014 is het eerste kader OTO bevolkingszorg ontwikkeld. De visie en ambitie 2016-2020 OTO bevolkingszorg gaat voort op dit kader.

5. Consequenties

Nadere uitwerking van de visie en ambitie kost tijd en capaciteit. Dit is belegd in de normale bedrijfsvoering van de werkgroep mono-OTO.

6. Aandachtspunten / risico's

De visie en ambitie gaat verder dan alleen het zorgen voor een aantrekkelijk aanbod van OTO-activiteiten. Het is de uitdaging om de visie en ambitie in te bedden in alle aspecten van de (inter)gemeentelijke crisisorganisaties en regionale piketpools.

7. Implementatie en communicatie

Om uitvoering te geven aan de visie en ambitie, werkt de werkgroep mono-OTO voor een aantal gemeentelijke crisisfunctionarissen de ontwikkelingsstappen uit. Daarnaast wordt het gesprek aangegaan met een opleider om te bekijken wat de visie betekent voor een eventueel opleidingsaanbod.

8. Bijlagen

1. Visie en ambitie Opleiden, trainen, oefenen Bevolkingszorg 2016 – 2020; definitief, december 2015.

9. Historie besluitvorming

- Regiegroep gemeentesecretarissen, 12 mei 2016: Regiegroep akkoord.
- Hoofdenoverleg, 22 augustus; informatief en doorgeleiding naar VD
- Veiligheidsdirectie, 29 augustus 2016; informatief en ter vaststelling naar DB
- Dagelijks Bestuur, 15 september 2016; vaststelling

Visie en ambitie Opleiden, trainen, oefenen Bevolkingszorg 2016 - 2020¹ **Definitief, december 2015**

Visie

Wij leiden op vanuit de overtuiging dat Opleiden, Trainen, Oefenen (OTO) Bevolkingszorg één van de belangrijkste bijdragen levert aan 'goed voorbereid zijn'. Met actuele kennis en vaardigheden zijn de functionarissen binnen Bevolkingszorg in staat adequaat te reageren tijdens crisis. We leiden op voor situaties die niet vaak voorkomen maar wel zeer kritisch zijn. Wij kiezen daarom voor een aanpak in ons OTO-aanbod dat uitgaat van intrinsiek gemotiveerde deelnemers. We streven in de OTO-activiteiten en de trainingsvormen naar maatwerk op de persoon omdat we geloven dat de aanwezige kwaliteiten van mensen vanuit talent of vanuit reguliere ontwikkeling goed gebruikt kunnen worden tijdens crisis. Wij richten ons in de opleidingen op de plus op regulier.

Vanuit dat besef organiseren wij OTO-activiteiten op zo'n manier dat de deelnemers continu leren en blijvend voorbereid zijn. Meer kleine prikkels en activiteiten en minder klassieke classroomsessies. Daarnaast is de bevolkingszorgketen een netwerk van kennis en kunde. Als het er op aan komt is de snelheid van reageren mede afhankelijk van de mate waarin men weet waar en hoe de dingen geregeld kunnen worden. Wij geloven daarom dat OTO bij moet dragen aan het versterken van het netwerk.

De gemeenten zijn de belangrijkste opdrachtgevers. OTO Bevolkingszorg is van, voor en door alle gemeenten in de Veiligheidsregio Hollands Midden.

Ambitie 2016 - 2020

OTO Bevolkingszorg (MOV'ers en werkgroep mono-OTO) is in 2020 in staat om op individueel niveau te variëren in het aanbod van opleidingsactiviteiten. Ze biedt OTO-activiteiten aan die de functionarissen van begin tot eind voorbereiden op hun rol in bevolkingszorg (van agenderen tot onderhouden). Steeds vanuit haar didactische principes en een heldere visie op bevolkingszorg. OTO Bevolkingszorg hanteert een jaarlijkse cyclus om informatie en behoeften op te halen bij eindgebruikers. Ze wil vraag gestuurd optreden om zo een aanbod te bieden dat de deelnemers betreft bij de inhoud en tegelijkertijd leuk en uitdagend is. Ze gaat daarbij uit van de principes van *blended learning*. Naast de beheerder van het OTO-aanbod is OTO Bevolkingszorg de bron van expertise op bevolkingszorg in de veiligheidsregio. Vanuit die rol faciliteert ze OTO en adviseert ze op vakbekwaamheidsvraagstukken. OTO Bevolkingszorg adviseert in 2020 gemeenten bij het werven en selecteren van bevolkingszorg-functionarissen en hoe ze rekening kunnen houden met aantoonbare, intrinsieke motivatie en aantoonbare vaardigheden om de functie en rol goed uit te voeren.

¹ Deze visie is opgesteld december 2015 op basis van input van de MOV'ers en de werkgroep mono-OTO van de Veiligheidsregio Hollands Midden. Het COT Instituut voor Veiligheid en Crisismanagement trad op als begeleider en penvoerder.

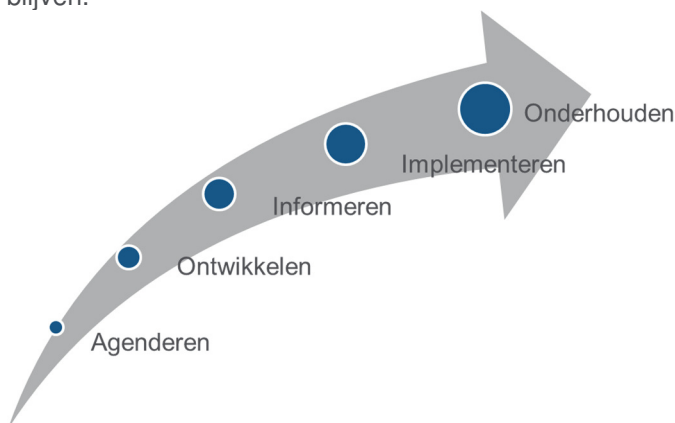
Uitgangspunten bij visie en ambitie

Inhoud

- In de activiteiten doen wij een beroep op personen die intern en extern ervaring hebben opgedaan. Wij maken gebruik van de ervaringen die er al zijn en leren van cases uit de praktijk.
- In de activiteiten sluiten wij zo veel mogelijk aan bij het dagelijks werk van de deelnemers.
- De MOV'ers en de werkgroep mono-OTO werken actief samen met het doel om de inhoud zo helder mogelijk te definiëren en zo veel als mogelijk maatwerk te leveren. De MOV'er betreft de leidinggevende van de deelnemer in kwestie om betrokkenheid te bewerkstelligen.
- De principes van zelfredzaamheid en improvisatie (Bevolkingszorg op Orde 2.0) vormen een onderlegger onder onze OTO-activiteiten. Dat geldt ook voor de kaders van de gemeenten in de Veiligheidsregio Hollands Midden (Regionaal Crisisplan, Regionaal Risicoprofiel en de visie op Bevolkingszorg) en de resultaten van projecten als GROOT en GROOTER, inclusief doorontwikkelingen van deze projecten.
- In alle opleidingen wordt het kennen en uitbouwen van het netwerk gefaciliteerd en gestimuleerd. De werkgroep mono-OTO werkt nauw samen met de MOV'er uit de gemeente en vormt daarmee ook een belangrijke spil in het netwerk.

Instroom, leren en vakbekwaam blijven

- Wij houden rekening met de benodigde ontwikkelingsstappen voor deelnemers (agenderen, ontwikkelen, informeren, implementeren of onderhouden) om vakbekwaam te worden en te blijven.



Vanuit het besef dat de kwaliteit van de voorgaande stap bijdraagt aan de kwaliteit van de volgende stap en vanuit het besef dat continu leren niet alleen plaatsvindt in het klaslokaal maar juist in de kleine momenten waarop de functionarissen reflecteren op de praktijk, het geleerde toepassen en de mate waarin zij zich bevinden in een omgeving van gelijkgestemden.

- Opleidingsactiviteiten bedienen verschillende leerstijlen en hebben steeds elementen van onderstaande methoden:
 1. Instructie op 'hoe te handelen'.
 2. leren door vaardigheden te oefenen;
 3. leren van eigen ervaringen uit de praktijk;
 4. leren langs ervaringsverhalen van anderen.

- We hanteren daarnaast de principes van *blended learning*:



Dat betekent dat we in het aanbod variëren in werkvormen als, formeel en informeel leren, sociaal leren, reflectie op de praktijk en e-learning. Alles realistisch en binnen de mogelijkheden van tijd, geld en middelen.

- Wij zien het werven en selecteren van mensen als integraal onderdeel van voorbereid zijn vanuit het idee dat goed gekwalificeerde mensen minder opleiding nodig hebben. Tegelijkertijd is het de verantwoordelijkheid van de gemeenten om goede mensen aan te nemen. Wij nemen een actieve rol in de advisering en stellen middelen beschikbaar om werving en selectie op een hoger niveau te krijgen. Uiterlijk in 2020 is er een tool beschikbaar die gemeenten ondersteunt bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers voor een functie binnen bevolkingszorg.
- We maken onderscheid in de niveaus waarop functionarissen opereren in de bevolkingszorg-organisatie. Bijvoorbeeld: de hoofden taakorganisatie en algemeen commandanten worden naast proceskennis ook getraind op hun leiderschapsvaardigheden en bijvoorbeeld omgevingsbewustzijn. Het operationele niveau van bevolkingszorg (vanaf de laag 'medewerker') bedienen we met een instructie 'just in time/ on time'. Het accent ligt voor deze functionarissen op de zogenaamde *plus op regulier*. Instructiesessies over netwerk, proces en kennis van ondersteunende processen en middelen zijn praktisch van aard en lichten dat wat anders is dan in een reguliere situatie toe.

Verantwoordelijkheid

- Het is primair de verantwoordelijkheid van de functionaris om vakbekwaam te worden en te blijven. De gemeente en OTO Bevolkingszorg biedt hiertoe de mogelijkheden. Wij zorgen voor een laagdrempelige aanpak die dat mogelijk maakt.
- OTO Bevolkingszorg is verantwoordelijk voor de totstandkoming en de uitvoer van een OTO-aanbod dat voldoet aan de wensen en behoeften van de gemeenten en aansluit bij landelijke ontwikkelingen.
- Uitvoerende docenten zijn in staat een didactische aanpak te hanteren die alle eerder genoemde uitgangspunten ondersteunt. De docent levert maatwerk in de uitvoering vanuit eigen inzicht en vanuit dat wat in het moment nodig is.
- De gemeente is de primaire opdrachtgever en de functionaris is de klant.

Kwaliteit

- Wij borgen de kwaliteit van ons aanbod op een aantal manieren:
 1. Input: wij houden bij welke activiteiten door wie worden afgenomen. Daarnaast zorgen wij voor een passende verhouding aan activiteiten die recht doet aan ons streven om verschillende manieren van leren aan te bieden. Tweejaarlijks analyseren wij onze doelgroep en inventariseren wij waar wij als regio staan.
 2. Throughput: het deelnamepercentage van de doelgroep in combinatie met opkomst vertelt ons iets over de mate waarin ons aanbod aansluit bij de behoefte en de intrinsieke motivatie van de deelnemers.
 3. Output: de deelnemerstevredenheid voorzien wij ook van kwalitatieve vragen die ons iets vertellen over de mate waarin de uitvoer van een programma aansluit bij behoeften en kwalitatief op orde is.
 4. Outcome: wij blijven ons oriënteren op manieren om het effect van ons aanbod te verbeteren. Vooralsnog zijn er geen middelen die daar voldoende in voorzien. Het betekent wel dat we lessen trekken uit praktijkinzet en kijken hoe de werkgroep Mono OTO haar programma's steeds kan verbeteren.