

1. Samenvatting voorstel

De werkgroep MDOTO¹ is verantwoordelijk voor het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen van de crisisfunctionarissen in de hoofdstructuur van de crisisorganisatie (CoPI, ROT en (R)BT). In deze werkgroep zijn alle kolommen van de veiligheidsregio plus defensie vertegenwoordigd. De kolommen zijn zelf verantwoordelijk voor de monodisciplinaire scholing. Het multidisciplinaire opleiden, trainen en oefenen sluit hier op aan.

De focus van dit beleidsplan ligt vooral op de *wat* vraag: wat willen we aankomende jaren bereiken en welke resultaten willen we behalen? De wijze waarop hier uitvoering aan gegeven wordt, wordt jaarlijks verwerkt in de werkplannen, de OTO jaarkalender en de studiegids. De kerntaak van MDOTO is, in samenwerking met de andere werkgroepen, het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen. Dit beleidsplan legt de komende periode de focus op vijf specifieke doelstellingen om deze kerntaak van een kwalitatieve impuls te voorzien.

1. Samenhang met en aansluiting tussen monodisciplinair en multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen
2. versterking vakbekwaamheid binnen de samenwerkende teams
3. vergroting leereffect door betrekken crisisfunctionarissen bij de ontwikkeling van de OTO producten en actieve kennisdeling binnen de organisatie
4. ontwikkelen en borgen principe “lerende organisatie”
5. vergroting kwaliteit door samenwerking met de “buitenwereld”

2. Algemeen

Onderwerp:	MDOTO Beleidsplan 2018-2019 (MOTOB)	Opgesteld door:	VRHM Wergroep MDOTO, I. van Steensel
		Afgestemd met:	VRHM Veiligheidsbureau Peter Kessels
Voorstel t.b.v. vergadering:	Algemeen Bestuur	Datum	19 april 2018
Agendapunt:	B.3	Bijlage(n):	1
Portefeuille:	J.W.E. Spies (DB) H. Zuidijk (VD)	Status:	Besluitvormend
Vervolgtraject besluitvorming:	--	Datum:	--

3. Besluit

Het Algemeen Bestuur besluit:

1. het MDOTO Beleidsplan 2018-2019 vast te stellen.

¹ Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen

4. Toelichting op het besluit

Ingevolge de Wet veiligheidsregio's is het algemeen bestuur verplicht tot het vaststellen van een beleidsplan opleiden, trainen en oefenen. Het voorliggende beleidsplan heeft een korte looptijd, omdat we in de hierna volgende beleidsperiode synchroon lopen met het Regionaal Beleidsplan VRHM dat in 2019 geschreven wordt.

5. Kader

De werkgroep MDOTO² is verantwoordelijk voor het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen van de crisisfunctionarissen in de hoofdstructuur van de crisisorganisatie (CoPI, ROT en (R)BT). In deze werkgroep zijn alle kolommen van de veiligheidsregio vertegenwoordigd. De kolommen zijn zelf verantwoordelijk voor de monodisciplinaire scholing. Het multidisciplinaire opleiden, trainen en oefenen sluit hier op aan.

De focus van dit beleidsplan ligt vooral op de *wat* vraag: wat willen we aankomende jaren bereiken en welke resultaten willen we behalen? De wijze waarop hier uitvoering aan gegeven wordt, wordt jaarlijks verwerkt in het MDOTO werkplan, de jaarkalender en de studiegids. De kerntaak van MDOTO is het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen. Het nu voorliggende beleidsplan legt de focus op vijf specifieke doelstellingen voor de komende jaren om deze kerntaak van een kwalitatieve impuls te voorzien.

Het plan start met een korte terugblik op de afgelopen jaren waarin verschillende ontwikkelingen in gang zijn gezet. Daarna volgen de missie en visie van MDOTO en worden de doelstellingen voor de aankomende beleidsperiode benoemd. Ook wordt de verbinding gelegd met het Regionaal Beleidsplan VRHM 2016-2019. De looptijd van dit beleidsplan is tot en met 2019, omdat vanaf 2019 het OTO beleidsplan onderdeel wordt van het Regionaal Beleidsplan VRHM. De realisatie van onderstaande doelstellingen loopt door in de planperiode van het Regionaal Beleidsplan VRHM.

6. Consequenties

Financieel:

Om de gestelde doelen te bereiken is een structureel budget nodig van **€ 117.000,-**. Dit bedrag bestaat uit:

1. € 63.000,- voor opleiden, trainen en oefenen van de multidisciplinaire crisisteams (CoPI, ROT, (R)BT)
2. € 34.000,- voor crisisbeheersingsdagen en specifieke (nieuwe trainingen). Dit bedrag is gebaseerd op de daadwerkelijke benutting van de € 50.000,- incidentele gelden van de afgelopen jaren.
3. € 20.000,- voor de systeemtest.

Capaciteit:

Bestaande inzet vanuit alle kolommen

Materieel:

N.v.t.

Juridisch:

N.v.t.

² Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen

Overig:
N.v.t.

7. Aandachtspunten / risico's
N.v.t.

8. Implementatie en communicatie
Via de werkplannen

9. Bijlagen
MDOTO Beleidsplan 2018-2019

10. Historie besluitvorming

Hoofdenoverleg	18 september 2017
Veiligheidsdirectie	18 december 2017
Dagelijks Bestuur	8 februari 2018

MDOTO BELEIDSPLAN 2017-2019

Inleiding

De werkgroep MDOTO¹ is verantwoordelijk voor het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen van de crisisfunctionarissen in de hoofdstructuur van de crisisorganisatie (CoPI, ROT en (R)BT). In deze werkgroep zijn alle kolommen van de veiligheidsregio plus defensie vertegenwoordigd. De kolommen zijn verantwoordelijk voor de monodisciplinaire scholing. Het multidisciplinaire opleiden, trainen en oefenen sluit hier op aan.

De focus van dit beleidsplan ligt vooral op de *wat* vraag: wat willen we aankomende jaren bereiken en welke resultaten willen we behalen? De wijze waarop hier uitvoering aan gegeven wordt, wordt jaarlijks verwerkt in de werkplannen, de OTO jaarkalender en de studiegids. De kerntaak van MDOTO is het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen. Dit beleidsplan legt de focus op vijf specifieke doelstellingen voor de komende jaren om deze kerntaak van een kwalitatieve impuls te voorzien.

Het plan start met een korte terugblik op de afgelopen jaren waarin verschillende ontwikkelingen in gang zijn gezet. Daarna volgt de missie en visie van MDOTO en worden de doelstellingen voor de aankomende beleidsperiode benoemd. Ook wordt de verbinding gelegd met het Regionaal Beleidsplan VRHM 2016-2019. Dit beleidsplan heeft een kortere looptijd: tot en met 2019. Vanaf 2019 wordt het nieuwe OTO beleidsplan opgenomen in het Regionaal Beleidsplan van de VRHM. Dit betekent dat de volledige realisatie van onderstaande doelstellingen doorlopen na deze beleidsperiode.

Terugblik

De werkgroep MDOTO biedt opleidingen, trainingen en oefeningen aan voor het CoPI, het ROT en het (R)BT. Vanouds lag de focus vaak op het trainen en oefenen in teamverband. De afgelopen beleidsperiode 2014-2017 is een aantal ontwikkelingen in gang gezet. Na een aantal jaren waarbij de focus vooral lag op teamtrainingen en oefeningen hebben we gemerkt dat het ook belangrijk blijft om het individu te versterken. Naar aanleiding van deze constatering is een ontwikkeling in gang gezet waarbij meer diversiteit in het aanbod is ontstaan, de keuzevrijheid voor deelnemers is toegenomen en een aantal producten kwalitatief doorontwikkeld zijn. Voorbeelden hiervan zijn:

- Crisisbeheersingsdagen: dagen met een diversiteit aan workshops, waarbij het programma op maat is gemaakt en kwalitatief goede sprekers / begeleiders zijn uitgenodigd.
- Meerdaagse ROT dagen: een tweedaagse om leerpunten sneller toe te passen. Ook is geïnvesteerd in kwalitatief goede begeleiding.
- Focus op het versterken van het team door kennismaking en training met het Crew Resource management (methodiek vanuit luchtvaart en defensie om teams te versterken).
- Mentale Kracht: Programma gericht op de ontwikkeling van het individu. Focus op vaardigheden, competenties en gedrag.
- Operationele Oefendagen: meerdaagse voor CoPI leden in Weeze / Vught waarbij het programma verder ontwikkeld is. Ze worden als succesfactor benoemd als het gaat om leren en verbeteren.
- Gevarieerd aanbod voor de beleidsteams. Dit aanbod bestaat uit diverse oefeningen en (thematische) workshops die naar eigen behoefte worden afgenomen.

Deze resultaten worden doorgezet in de komende beleidsperiode.

¹ Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen

Missie en visie

De missie van de veiligheidsregio luidt: 'De Veiligheidsregio Hollands Midden bevordert de multidisciplinaire voorbereiding en uitvoering van crisisbeheersing in de regio'. Als afgeleide hiervan is de missie van de werkgroep MDOTO:

MDOTO werkt multidisciplinair samen om door middel van opleiden, trainen en oefenen de vakbekwaamheid van onze crisisfunctionarissen en daarmee van de crisisorganisatie te versterken.

Om deze missie te realiseren hanteert MDOTO de volgende visie:

De VRHM wil een lerende organisatie zijn. De maatschappij om ons heen is continu in beweging en verandert snel. Deze veranderende omgeving vraagt om flexibiliteit van onze crisisorganisatie en haar functionarissen. Ook zelf hebben we in de loop van de tijd op dit thema nieuwe inzichten opgedaan.

Een lerende organisatie stelt haar medewerkers in staat om in te spelen op deze voortdurende veranderende omgeving door scholing, ontwikkeling en initiatief te stimuleren.

Binnen een lerende organisatie:

- Stimuleert de organisatie het individu om blijvend te leren en biedt hiervoor de mogelijkheden.
- Is het individu verantwoordelijk voor het eigen leerproces.

In onze aanpak staan de multidisciplinaire crisisfunctionarissen centraal. Zij worden optimaal ondersteund in de voorbereiding op hun taak door het aanbieden van OTO producten. MDOTO doet dit door intensief samen te werken met de monodisciplinaire kolommen en de samenwerking te zoeken met 'de buitenwereld'. De crisisfunctionaris gaat actief op zoek naar zijn/haar leerbehoefte, zoekt actief naar een passend leeraanbod en werkt mee aan de ontwikkeling van producten.

Doelstellingen

Uitgaande van de missie en visie bereiken wij dat:

- 1. er een duidelijke samenhang en aansluiting is tussen monodisciplinair en multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen.**

De focus van MDOTO ligt op de multidisciplinaire crisisorganisatie, waarvan de deelnemers geleverd worden door één van de kolommen. De kolommen leveren vakbekwame functionarissen. De taak van MDOTO is om de vakbekwaamheid van de crisisfunctionarissen te vergroten op multidisciplinaire thema's. Inhoudelijk gaat het dan om bijv. multidisciplinaire planvorming, procesmatig om het werken in teams (informatiemanagement, CRM etc.) en op competenties en vaardigheden zoals samenwerking, communicatie etc..

In de komende beleidsperiode wordt een eenduidige samenhang en aansluiting gerealiseerd tussen monodisciplinaire opleidings-, trainings-, en oefenprogramma's en het multidisciplinaire programma. Het multidisciplinaire programma geldt dan als een follow-up.

Naast de functies uit de verschillende kolommen kennen we ook een aantal multidisciplinaire functies (o.a. Operationeel Leider, Leider CoPI en IM-functies). De verantwoordelijkheid voor deze functies ligt bij de VRHM (team operationele voorbereiding). Vanuit deze verantwoordelijk beschouwen en behandelen we deze groep ook als zijnde een 'mono-kolom'. Dit houdt in dat er vakbekwame functionarissen aangeleverd worden bij MDOTO.

Resultaten

- Het netwerk waarin de verbinding tussen monodisciplinaire en multidisciplinaire programma wordt gemaakt, is gecreëerd;
- Multidisciplinaire vakbekwaamheid sluit aan op de monodisciplinaire vakbekwaamheid, waarbij concreet is gemaakt wat monodisciplinaire en wat multidisciplinaire thema's zijn;

2. de vakbekwaamheid van het individu versterkt wordt. Dit doen we vanuit het uitgangspunt: 'sterke teams beginnen bij sterke individuen'.

Crisisbeheersing kenmerkt zich door gelegenheidsteams, samengesteld met leden die op dat moment hun dienst draaien. MDOTO staat echter voor de multidisciplinaire samenwerking in deze teams. Om deze reden is het individu als uitgangspunt gekozen, om van daaruit de teams te versterken. Teamvorming blijft dus het doel, maar de focus ligt op het leren van de individuele crisisfunctionaris.

Om dit te bereiken is (zelf)inzicht in de vakbekwaamheid van de crisisfunctionaris nodig. Dit wordt de aankomende beleidsperiode inzichtelijk gemaakt door twee wegen te bewandelen:

- I. het ontwikkelen van vaardigheidspassen en het opzetten van een vakbekwaamheidsregistratie, inclusief nulmeting.
- II. Het ontwikkelen van een methodiek waarin gesprekken met de crisisfunctionaris over drive, doelen, en ontwikkelopgaven centraal staan.

Centraal in deze methodiek staat het creëren van zelfinzicht in de mate van vakbekwaamheid en vervolgens het benoemen van ontwikkelopgaven en het kiezen van (vervolg)trainingen en/of oefeningen.

MDOTO stimuleert de crisisfunctionarissen in het leren. MDOTO heeft hier een aanjaagfunctie in, maar de belangrijkste actor is de crisisfunctionaris zelf. De crisisfunctionaris heeft een leergesprek met zijn leerbegeleider van MDOTO, waardoor hij meer inzicht krijgt in zijn eigen leerbehoeften en actief op zoek gaat naar een passend aanbod om zichzelf te ontwikkelen. De crisisfunctionaris heeft zelf de regie over zijn eigen leerproces.

Daarnaast spelen ook leidinggevend en/of piket coördinatoren een belangrijke rol. Via VIMS heeft de crisisfunctionaris inzicht in zijn eigen vakbekwaamheid. Aan de hand hiervan kan hij het gesprek aangaan met zijn leidinggevende en/of piket coördinator over zijn functioneren.

Resultaten

- De crisisfunctionaris heeft inzicht in zijn eigen vakbekwaamheid, door middel van het vaardighedenpaspoort, vakbekwaamheidsregistratie en de leergesprekken;
- De crisisfunctionaris formuleert zijn eigen leerbehoefte;
- MDOTO biedt OTO producten die aansluiten op de leerbehoefte van de crisisfunctionaris;

3. Het leereffect vergroot wordt door crisisfunctionarissen te betrekken bij het ontwikkelen en uitvoeren van OTO producten en kennis actiever te delen in de organisatie.

Iedereen heeft een eigen voorkeur qua leerstijl. Leren doe je niet door alleen als deelnemer mee te doen aan een opleiding, training en oefening. Het leereffect wordt groter door crisisfunctionarissen te betrekken bij ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van opleidingen, trainingen en oefeningen.

Daarnaast is kennis in een aantal gevallen al in huis of verdiepen crisisfunctionarissen zich op basis van hun eigen leervraag in een bepaald thema. Door deze kennis vervolgens uit te dragen wordt het leereffect van de betrokken crisisfunctionaris vergroot, sluit het beter aan bij de deelnemers en wordt kennis actiever gedeeld binnen de organisatie

Resultaten

- Het leereffect van de functionarissen is vergroot door het betrekken bij de ontwikkeling van de opleidingen, trainingen en oefeningen.
- Aanwezige kennis wordt actiever gedeeld binnen de organisatie.

4. methodieken en afspraken voor een 'lerende organisatie' ontwikkeld en geborgd worden in de organisatie

De afgelopen jaren zijn diverse stappen gezet als het gaat om het vergroten van het leerrendement en het creëren van een divers aanbod om aan te sluiten op de leerbehoefte van de crisisfunctionaris. Dit is veelal gedaan door het oppakken van losse initiatieven, waarbij het nu belangrijk is om deze (en nieuwe) initiatieven te ontwikkelen en te borgen. Dit leidt tot meer duidelijkheid voor de functionarissen en de organisatie. Het gaat op hoofdlijnen om de volgende afspraken en/of methodieken:

- I. een set aan afspraken tussen MDOTO, leidinggevenden en piket coördinatoren. MDOTO heeft een aanjaagfunctie en de verantwoordelijkheid om een kwalitatief aanbod aan opleidingen, trainingen en oefeningen neer te leggen. Leidinggevenden en piket coördinatoren hebben echter intensiever contact met de crisisfunctionaris en spelen een belangrijke rol (denk aan bepalen van de leerbehoefte, functioneringsgesprekken etc.)
- II. Om het leerrendement te vergroten wordt een methodiek opgezet waarbij kennis, vaardigheden en competenties niet alleen maar tijdens een activiteit tot de deelnemer komen. Deze methodiek gaat uit van het 'transfer-principe'. Het transferprincipe bepaalt dat leren plaatsvindt voorafgaand, tijdens en na de activiteit (herhalen is de moeder van het weten).
- III. In het verlengde hiervan wordt actiever ingestoken op evaluatie na afloop. Niet enkel een korte nabespreking in teamverband, maar ook uitgebreider een paar dagen later of na afloop van een serie met de eigen piketgroep om bijvoorbeeld de aanpak te bespreken.

Resultaten

- MDOTO biedt OTO producten aan volgens het 'transferprincipe';
- Leidinggevende stimuleren de crisisfunctionarissen in het leren;
- De taken van de piket coördinatoren in het kader van vakbekwaamheid zijn beschreven en afgestemd;
- De onderlinge rolverdeling en verwachtingen tussen de leidinggevende, piket coördinatoren en MDOTO zijn duidelijk;
- De prestaties en de leerbehoeften worden besproken in de functioneringsgesprekken;

5. de kwaliteit vergroot wordt door samenwerking met 'de buitenwereld'.

Om de kwaliteit van de producten te vergroten wordt nadrukkelijker de samenwerking gezocht met 'de buitenwereld'. Hierbij zetten wij in op samenwerking met:

- I. WEST 4 (de vier veiligheidsregio's in Zuid Holland;
- II. Universiteiten en hogescholen (effecten meten, data);
- III. Partners uit andere beleidsvelden (bijvoorbeeld door ideeën en methodieken te introduceren vanuit de luchtvaart, defensie etc);

De samenwerking krijgt vorm door producten te toetsen aan (wetenschappelijke) inzichten en best practices. Ook wordt onderzocht wat de samenwerking met bijvoorbeeld universiteiten kan brengen als het gaat om de introductie van nieuwe ideeën vanuit verschillende vakgebieden. Ook blijven crisispartners betrokken bij de multidisciplinaire opleidingen, trainingen en oefeningen.

Resultaat

- Kwaliteit van het OTO aanbod te vergroten door kennis van buiten naar binnen te halen. En laten reflecteren op het OTO aanbod.

Verbinding Regionaal Beleidsplan VRHM

De doelstellingen zoals beschreven in de vorige paragraaf sluiten nauw aan bij de actiepunten uit het Regionaal Beleidsplan VRHM. De actiepunten op de thema's: leerbehoefte van crisisfunctionarissen, betrekken van crisisfunctionarissen bij de ontwikkeling van producten, vakbekwaamheidsregistratie en samenwerking met 'de buitenwereld' zijn verwerkt in bovenstaande doelstellingen.

Een drietal thema's zijn, buiten de doelstellingen om, te benoemen als punten waar de aankomende jaren vanuit het Regionaal Beleidsplan aandacht van MDOTO wordt gevraagd. Het gaat om de volgende resultaten:

1. Risicogericht werken. Op basis van geactualiseerd risicobeelden wordt bepaald welke inhoudelijke thema's aan bod komen in oefeningen.
2. Integraal werken. Projecten worden integraal door de hele veiligheidsketen heen vormgegeven. Opleiden, trainen en oefenen wordt daardoor in een vroeg stadium betrokken bij projecten.
3. Zelfredzaamheid. Het thema zelfredzaamheid wordt nadrukkelijker als thema meegenomen in de opzet van opleidingen, trainingen en oefeningen.

Financiën en Capaciteit

Voor de aankomende beleidsperiode is onderstaand structureel budget nodig van **€ 117.000,-**. Op hoofdlijnen kent dit bedrag de volgende opbouw:

- € 63.000,- voor opleiden, trainen en oefenen van de multidisciplinaire crisisteam (CoPI, ROT, (R)BT)
- € 20.000,- voor de systeemtest².
- € 34.000,- Extra investering voor de ontwikkeling en uitvoering van het keuzeprogramma. Dit deel wordt nu bekostigd uit incidenteel geld. Verwacht wordt dat deze investering structureel nodig zal zijn.

² Voor 2018 wordt € 8.900,- incidenteel gevraagd, vanwege de extra behoeften die zijn gesteld in het hoofdenoverleg t.a.v. evaluatie van meldkamerprocessen en informatiemanagement.

Voor de komende beleidsperiode is 4,0 fte (1 fte = 1.300 uren netto) beschikbaar voor de uitvoering van het MOTOB. De fte's zijn als volgt verdeeld over de verschillende partners:

Organisatie	Uur	Fte
Multi	2666	2,00
Brandweer	800	0,60
GHOR	600	0,45
Politie	600	0,45
BGC / Gemeenten	480	0,37
GMK	200	0,15
Totaal uit werkplan	5346	4,02

Ieder jaar wordt een gedetailleerde tijdsplanning gemaakt om inzicht te krijgen in de benodigde uren. Voor 2018 is deze reeds gemaakt en via sharepoint opvraagbaar.