

1. Samenvatting voorstel

De beslisnotitie heeft betrekking op het beleidsplan Opleiden, Trainen en Oefenen (OTO) VRHM. Dit plan vormt een schakel tussen het RBP en de jaarplannen OTO en Crisisbeheersing van de VRHM. Dit beleidsplan beschrijft de invulling van de doelen die nodig zijn op het gebied van vakbekwaamheid voor de crisisfunctionarissen in de crisisorganisatie van de VRHM.

De ontwikkelingen op het gebied van OTO staan niet stil. Door een moderne OTO-organisatie trachten wij crisisfunctionarissen up-to-date te houden door nieuwe risico's, zoals Covid-19, te verwerken in ons OTO-programma. Daarnaast zijn de crisisfunctionarissen zelf verantwoordelijk voor hun eigen vakbekwaamheid. De VRHM ondersteunt hierin door te voorzien in een vast curriculum waarin crisisfunctionarissen kunnen aantonen dat men vakbekwaam is. Door te werken via vastgestelde werkwijzen tracht de VRHM voorspelbaar en eenduidig te handelen. Dit schept duidelijkheid voor onze crisisfunctionarissen en onze partners.

De volgende algemene (gezamenlijke) doelen uit het RBP worden gediend met de plannen uit dit document:

- Wij kennen en duiden de risico's uit het Regionaal Risicoprofiel en vertalen deze naar maatregelen voor de hele veiligheidsketen;
- Wij vergroten het inzicht in ons presteren;
- Wij kennen onze partners (partnerprofiel);
- Wij werken met en voor gemeenten aan (fysieke) veiligheid;
- Wij moderniseren onze crisisorganisatie;
- Wij versterken het risicomanagement.

2. Algemeen

| | | | |
|---------------------------------------|---|------------------------|--|
| Onderwerp: | Beleidsplan Opleiden, Trainen en Oefenen VRHM 2020-2023 | Opgesteld door: | VRHM Crisisbeheersing R. van Voorden |
| | | Afgestemd met: | Hans Zuidijk Lilian Weber Dian Aarts Peter Kessels Hanneke Bergsma |
| Voorstel t.b.v. vergadering: | Algemeen Bestuur | Datum | 22 april 2021 |
| Agendapunt: | 9. | Bijlage(n): | Beleidsplan OTO VRHM |
| Portefeuille: | J.W.E. Spies (DB) L. Weber (VD) | Status: | Besluitvormend |
| Vervolgtraject besluitvorming: | N.v.t. | Datum: | N.v.t. |

3. Besluit

Het Algemeen Bestuur besluit:

1. Het beleidsplan OTO van de VRHM vast te stellen en akkoord te gaan met voorgestelde ontwikkelingen uit het beleidsplan.
2. Bij het vaststellen van het jaarplan 2022 apart stil te staan bij de voortgang van het beleidsplan OTO.

4. Toelichting op het besluit

De VRHM is bij wet verantwoordelijk voor het inrichten en onderhouden van een multidisciplinaire crisisorganisatie. De multidisciplinaire crisisorganisatie bestaat uit:

- De crisisteams (Commando Plaats Incident (CoPI) Regionaal Operationeel Team (ROT) en (Regionaal) Beleidsteam(s) (R)BT);
- Leiding en Coördinatie (Calamiteiten Coördinator (CaCo), Leiders CoPI (LCoPI), Operationeel Leiders (OL), en voorzitters beleidsteam;
- Informatiemanagement: Informatiemanager CoPI (IMCoPI), Informatiemanager ROT (IMROT), Informatie Coördinator (IC), Geografisch Informatie Medewerker (GIM-er);
- Communicatie: Communicatie Adviseur.

Naast de structuurinrichting gaat het om het beschikbaar hebben van vakbekwame crisisfunctionarissen en teams. In het beleidsplan OTO van de VRHM worden de verschillende doelen beschreven die van toepassing zijn op het gebied van vakbekwaamheid voor de crisisfunctionarissen in de crisisorganisatie van de VRHM.

5. Kader

Het beleidsplan OTO van de VRHM zorgt voor verbinding tussen het Regionaal Beleidsplan (RBP) 2020-2023 en de jaarplannen van de VRHM. Het beleidsplan beschrijft de invulling van de doelen die nodig zijn op het gebied van vakbekwaamheid voor de crisisfunctionarissen in de crisisorganisatie van de VRHM.

6. Consequenties

N.v.t.

7. Aandachtspunten / risico's

N.v.t.

8. Implementatie en communicatie

Na instemming op de beleidsreactie kunnen de verbeterpunten worden doorgeleid naar de multi werkgroepen, GMK, BGC en de afdeling Crisisbeheersing voor implementatie van het beleidsplan OTO.

9. Bijlagen

Beleidsplan OTO VRHM

10. (Historie) besluitvorming

- 14 december 2020: Veiligheidsdirectie
- 4 februari 2021: Dagelijks Bestuur

Veiligheidsregio

HOLLANDS MIDDEN

Samen sterk voor meer veiligheid!

Beleidsplan Opleiden, Trainen en Oefenen VRHM 2020-2023



In de Veiligheidsregio Hollands Midden werken gemeenten, GHOR, brandweer, politie en andere partners samen aan de rampenbestrijding en crisisbeheersing in Hollands Midden.

Veiligheidsregio



HOLLANDS MIDDEN

Samen sterk voor meer veiligheid!

Beleidsplan Opleiden, Trainen en Oefenen VRHM 2020-2023

Inhoud

| | |
|---|-----------|
| Management samenvatting | 2 |
| 1 Inleiding | 3 |
| 2 Ontwikkelingen op het gebied van vakbekwaamheid | 5 |
| 2.1 Ontwikkelingen in de maatschappij en binnen de overheid | 5 |
| 2.2 Ontwikkelingen binnen de VRHM..... | 5 |
| 3 Doelen | 7 |
| 3.1 Moderne OTO-organisatie | 7 |
| 3.2 Aantoonbaar vakbekwaam | 8 |
| 3.3 Voorspelbaar in werkwijze | 8 |
| 3.4 Doelen in samenhang..... | 9 |
| 4 Strategie | 10 |
| 4.1 Speerpunten | 10 |
| 4.2 Kritische succesfactoren | 14 |
| 5 Financiën | 15 |
| 5.1 Overzicht Budget Vakbekwaamheid Crisisfunctionarissen | 15 |
| 5.2 Beschikbare capaciteit..... | 16 |

Management samenvatting

Dit beleidsplan Opleiden, Trainen en Oefenen (OTO) is geschreven als nadere uitwerking van het Regionaal Beleidsplan 2020-2023 (RBP). Dit plan vormt een schakel tussen het RBP en de jaarplannen OTO en Crisisbeheersing van de VRHM. Dit beleidsplan beschrijft de invulling van de doelen die nodig zijn op het gebied van vakbekwaamheid voor de crisisfunctionarissen in de crisisorganisatie van de VRHM.

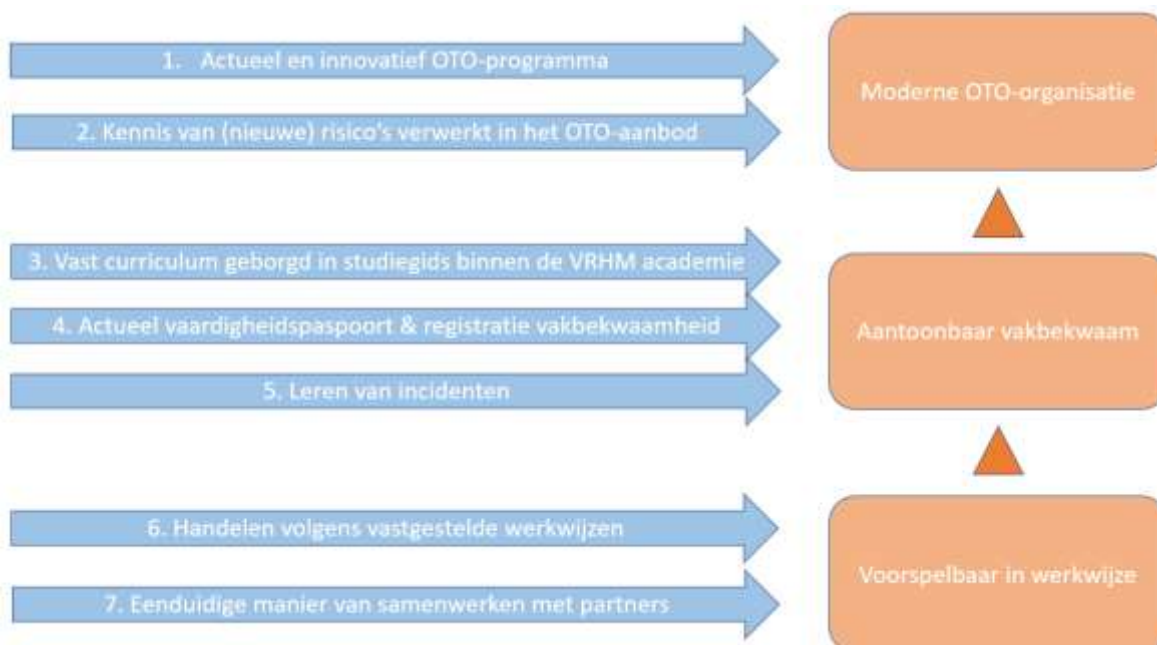
De ontwikkelingen op het gebied van OTO staan niet stil. Mede door de Covid-19 crisis blijkt weer hoe belangrijk het is voorbereid te zijn op allerlei verschillende soorten incidenten en crises. Door een moderne OTO-organisatie trachten wij crisisfunctionarissen up-to-date te houden door nieuwe risico's, zoals Covid-19, te verwerken in ons OTO-programma.

Daarnaast zijn de crisisfunctionarissen zelf verantwoordelijk voor hun eigen vakbekwaamheid. De VRHM ondersteunt hierin door te voorzien in een vast curriculum waarin crisisfunctionarissen kunnen aantonen dat men vakbekwaam is. Door te werken met vastgestelde werkwijzen is de VRHM voorspelbaar en eenduidig in het handelen. Dit scheidt duidelijkheid voor onze crisisfunctionarissen en onze partners.

Wij dragen met dit beleidsplan bij aan de volgende doelen uit het RBP:

- Wij kennen en duiden de risico's uit het Regionaal Risicoprofiel en vertalen deze naar maatregelen voor de hele veiligheidsketen;
- Wij vergroten het inzicht in ons presteren;
- Wij kennen onze partners (partnerprofiel);
- Wij werken met en voor gemeenten aan (fysieke) veiligheid;
- Wij moderniseren onze crisisorganisatie;
- Wij versterken het risicomanagement.

Dat doen we door de drie doelen aan de rechterzijde in het plaatje te realiseren met onderstaande zeven speerpunten.



Samen met de partners, omliggende veiligheidsregio's en de verschillende afdelingen binnen de VRHM geeft de VRHM uitvoering aan bovenstaande doelen en speerpunten.

1 Inleiding

De aanleiding voor dit document is het verschijnen van het Regionaal Beleidsplan VRHM 2020-2023 (RBP). Daarnaast heeft de VRHM ook de wettelijke verplichting om een oefenbeleidsplan op te stellen. Dit staat beschreven in de wet veiligheidsregio's, paragraaf 3, artikel 14. Dit document, het beleidsplan Opleiden, Trainen en Oefenen (OTO) van de VRHM, vormt een schakel tussen het RBP 2020-2023, de jaarplannen OTO en Crisisbeheersing van de VRHM.

De volgende algemene (gezamenlijke) doelen uit het RBP worden gediend met de plannen uit dit document:

- Wij kennen en duiden de risico's uit het Regionaal Risicoprofiel en vertalen deze naar maatregelen voor de hele veiligheidsketen;
- Wij vergroten het inzicht in ons presteren;
- Wij kennen onze partners (partnerprofiel);
- Wij werken met en voor gemeenten aan (fysieke) veiligheid;
- Wij moderniseren onze crisisorganisatie;
- Wij versterken het risicomangement.

Waar het RBP de doelen en ambities van de VRHM uiteenzet, beschrijft dit beleidsplan de concretere doelen die nodig zijn op het gebied van OTO voor de crisisfunctionarissen in de crisisorganisatie van de VRHM.

De VRHM is bij wet verantwoordelijk voor het inrichten en onderhouden van een multidisciplinaire crisisorganisatie. De multidisciplinaire crisisorganisatie bestaat uit:

- De crisisteams (Commando Plaats Incident (CoPI) Regionaal Operationeel Team (ROT) en (Regionaal) Beleidsteam(s) (R)BT);
- Leiding en Coördinatie (Calamiteiten Coördinator (CaCo), Leiders CoPI (LCoPI), Operationeel Leiders (OL), en voorzitters beleidsteam;
- Informatiemanagement: Informatiemanager CoPI (IMCoPI), Informatiemanager ROT (IMROT), Informatie Coördinator (IC), Geografisch Informatie Medewerker (GIM-er);
- Communicatie: Communicatie Adviseur.

Naast de structuurinrichting gaat het om het beschikbaar hebben van vakbekwame crisisfunctionarissen en teams in de crisisorganisatie van de VRHM. Zorgdragen voor vakbekwame crisisfunctionarissen gebeurt voor het grootste gedeelte via kwaliteitsborging. Door kwaliteitsborging geven we invulling aan het lerend vermogen van de hoofdstructuur van de crisisorganisatie. Hierbij draait het zowel om het vakbekwaam worden als het vakbekwaam houden van onze crisisfunctionarissen. Om crisisfunctionarissen uit de hoofdstructuur¹ zo goed mogelijk te ondersteunen worden OTO-activiteiten aangeboden. Het organiseren van OTO-activiteiten is voor de VRHM één van haar belangrijkste pijlers omdat we als organisatie willen blijven leren en ontwikkelen. De OTO-activiteiten zijn het visitekaartje van de VRHM. Hierin wordt direct zichtbaar en ervaren wat de VRHM betekent voor haar crisisfunctionarissen en partners.

Waar komen we vandaan?

De VRHM heeft de afgelopen jaren onderwijskundig meer lijn en samenhang gebracht in de OTO-activiteiten. Dit is gedaan langs de volgende thema's:

- Risico's VRHM;
- Werkwijze crisisorganisatie;
- Werkwijze crisisteams (BOB-methodiek, scenario denken, Team Resource Management);
- Vaardigheden crisisfunctionarissen;

¹ Dit zijn crisisfunctionarissen die zitting hebben in de Gemeenschappelijke Meldkamer (GMK), Commando Plaats Incident (CoPI), Regionaal Operationeel Team (ROT), Beleidsteam (BT) of Regionaal Beleidsteam (RBT) en Team Bevoeringszorg (TBZ)

- Persoonlijke ontwikkeling;
- Operationele oefeningen.

Het resultaat hiervan is dat er meer duidelijkheid is wat de VRHM vraagt van de crisisfunctionarissen en de crisisfunctionarissen meer gericht kunnen leren naar wat zij nodig hebben. De OTO-activiteiten zijn vertaald in de jaarlijkse studiegids voor multi-crisisfunctionarissen. In de studiegids staan alle multi-OTO-activiteiten die door de VRHM worden aangeboden. Daarbij wordt gebruik gemaakt van overdracht (transferprincipe) waarbij naast het volgen van de opleiding ook vooraf en achteraf studiemateriaal wordt aangeboden.

Daarnaast zijn de volgende resultaten behaald:

- Kennismaking met Team Resource Management (TRM) door de crisisfunctionarissen waardoor zij meer gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het resultaat en beter de inhoudelijke expertise inzetten;
- Informatiemanagers, Geografische informatiemedewerkers, Leiders CoPI, Operationeel Leiders en Algemeen Commandanten Bevolkingszorg zijn opnieuw gecertificeerd volgens de meest recente inzichten en eisen;
- De vaardigheidspaspoorten zijn opgesteld en gedeeltelijk geïntroduceerd waardoor de crisisfunctionarissen inzicht hebben in hun vakbekwaamheid.

Waar staan we nu?

De tijd is gekomen voor het maken van een nieuwe stap. In de afgelopen beleidsperiode hebben we de crisisorganisatie ingericht en bestendigd. De VRHM mag met trots zeggen dat we in al deze jaren de incidenten aankonden. We hebben ervaringen opgedaan hoe de crisisorganisatie werkt en de OTO-activiteiten hebben hieraan bijgedragen. Op dit moment wordt door de ontwikkeling van kwaliteitsborging het lerend vermogen van de organisatie beter vastgelegd. Door het leerproces te optimaliseren zorgen we ervoor dat we leren van ervaringen om de bestrijding van incidenten in de toekomst te verbeteren. In dit beleidsplan wordt dit verder geconcretiseerd door te focussen op:

- Kennis opdoen van nieuwe risicotypen die op ons afkomen (zie Regionaal Risicoprofiel);
- Aantonen dat elke crisisfunctionaris vakbekwaam is;
- Het werken volgens vastgestelde werkwijzen.

Leeswijzer: In hoofdstuk 2 worden de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van vakbekwaamheid beschreven. In hoofdstuk 3 worden de belangrijkste doelen die we ons zelf stellen voor de komende vier jaar benoemd. Vervolgens wordt in hoofdstuk 4 de strategie behandeld die we hanteren om deze doelen te bereiken (waaronder ook de organisatorische randvoorwaarden). Tenslotte geven we inzicht in de kosten in hoofdstuk 5.

2 Ontwikkelingen op het gebied van vakbekwaamheid

We behandelen in dit hoofdstuk kort de relevantste ontwikkelingen op het gebied van vakbekwaamheid die we buiten onze organisatie zien en die ons als organisatie beïnvloedt en we geven een duiding van die ontwikkelingen.

2.1 Ontwikkelingen in de maatschappij en binnen de overheid

Wij zien de volgende ontwikkelingen in de maatschappij en binnen de overheid die van invloed zijn op de vakbekwaamheid van de VRHM:

- Nieuwe crisistypen en dreigende crises;
- Veranderende behoefte op het gebied van opschaling;
- Nieuwe onderwijskundige ontwikkelingen.

De afgelopen jaren doen zich nieuwe risico's en trends voor zoals de energietransitie, klimaatverandering, cybersecurity, dreigende crises en moedwillige verstoringen. Deze nieuwe risicotypen en trends zijn opgenomen in het Regionaal Risicoprofiel. Ook zien we een verschuiving van incidenten van fysieke veiligheid naar meer sociaal maatschappelijke incidenten en incidenten op het snijvlak van zorg en veiligheid zoals de COVID-19 crisis en de demonstrerende boeren tegen het stikstofbeleid van de overheid. Deze nieuwe type incidenten vragen ook om andere vaardigheden en competenties van zowel de crisisfunctionarissen als de VRHM.

2.2 Ontwikkelingen binnen de VRHM

Veranderende behoeften

Op zowel operationeel, tactisch als strategisch niveau zien we een verschuiving van behoeften van de crisisfunctionarissen. Op operationeel niveau is behoefte om te oefenen in de regio op locaties waar daadwerkelijke incidenten zich voor kunnen doen. Daarnaast is vanuit de kolommen behoefte aan een verdieping op de onderwerpen TRM en scenario denken.

De crisisfunctionarissen op bestuurlijk niveau hebben behoefte aan meer realistische oefeningen. De beleidsteams hebben gemiddeld genomen één realistische oefening in twee tot drie jaar tijd. Crises komen zelden voor waardoor er weinig ervaring wordt opgedaan. Zij geven aan dat vaker realistisch oefenen helpt in het versterken van hun vakbekwaamheid als crisisfunctionaris.

Onderwijskundige ontwikkelingen

De onderwijskundige ontwikkelingen staan ook niet stil. Er wordt steeds meer wetenschappelijk onderzoek gedaan naar welke methodieken en technieken wel en niet werken binnen het onderwijs. De VRHM gebruikt de methodiek educatief ontwerp voor het vormgeven van de lesstof en de daaruit voortvloeiende OTO-activiteiten.

De methodiek 'educatief ontwerp' gaat uit van kleine stappen om te komen tot het leerresultaat. Per onderdeel wordt bepaald wat het kennisniveau is na afronding van het onderdeel. Door deze inrichting krijgen de crisisfunctionarissen kleine (online) leerprikkels en wordt de behoefte gevoed om steeds meer van het onderwerp te willen weten. De methodiek sluit aan bij de behoeften van crisisfunctionarissen van meer frequente en kortere OTO-activiteiten.

Eén van de middelen voor een 'educatief ontwerp' is e-learning. Voor een aantal studies uit het onderwijsprogramma worden de komende jaren e-learning modules ontwikkeld. E-learning is niet de vervanging van de studie. E-learning wordt ingezet als aanvulling op de studie. E-learning is vooral geschikt voor het overbrengen van kennis. E-learning wordt ingezet voorafgaand aan OTO-activiteiten zodat tijdens de OTO-activiteiten de theorie wordt behandeld die nog onduidelijk is bij de crisisfunctionarissen.

Een ander middel is het meer inzetten op intrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie heeft een grotere invloed op leerprestaties dan extrinsieke motivatie¹. De onderwijskundige ontwikkelingen worden meegenomen in de uitvoering van het beleidsplan OTO.

¹ [PISA 2015 Results Volume III, Students' Well-Being](#)

3 Doelen

In het Regionaal Beleidsplan 2020 – 2023 zijn de volgende doelen geformuleerd die van belang zijn voor vakbekwaamheid:

- Wij kennen en duiden de risico's uit het Regionaal Risicoprofiel en vertalen deze naar maatregelen voor de hele veiligheidsketen;
- Wij vergroten het inzicht in ons presteren;
- Wij kennen onze partners (partnerprofiel);
- Wij werken met en voor gemeenten aan (fysieke) veiligheid;
- Wij moderniseren onze crisisorganisatie;
- Wij versterken het risicomangement.

In dit hoofdstuk worden deze doelen vertaald naar drie doelen voor OTO. Deze worden hieronder toegelicht.

3.1 Moderne OTO-organisatie

Een moderne OTO-organisatie betekent dat alle functionarissen op alle niveaus via inspirerende en moderne werkvormen worden uitgedaagd om deel te nemen aan OTO-activiteiten. De nieuwe werkvormen dienen de effectiviteit van leren te vergroten. Daarnaast besteden we in ons OTO-aanbod aandacht aan nieuwe risico's en crises zodat functionarissen op de hoogte zijn van de nieuwe risicotypen en trends.

Voor de uitvoering van hun taak als crisisfunctionaris dienen crisisfunctionarissen op de hoogte te zijn van de risico's die zich mogelijk voor kunnen doen. In het Regionaal Risicoprofiel zijn nieuwe risicotypen en trends opgenomen zoals klimaatverandering en energietransitie. We besteden aandacht aan deze (nieuwe) risicotypen en risico's in ons OTO-aanbod. Crisisfunctionarissen zijn hierdoor voorbereid op elke type incident of crisis.

Deze ontwikkelingen vragen om een innovatief en actueel OTO-programma waarbij crisisfunctionarissen via inspirerende werkvormen worden aangemoedigd om zich te blijven verdiepen in (nieuwe) risico's en trends. Naast de traditionele face tot face oefeningen willen we door middel van het educatief ontwerp crisisfunctionarissen blijven prikkelen. Dit doen we onder meer door ontwikkelingen op het gebied van e-learning uit te breiden en het aanbieden van online webinars. Dit doen we in samenwerking met alle kolommen.

Dit doel dient de volgende gezamenlijke doelen uit ons RBP:

- Wij moderniseren onze crisisorganisatie;
- Wij kennen en duiden de risico's uit het regionaal risicoprofiel en vertalen deze naar maatregelen voor de hele veiligheidsketen.

Aan het einde van de beleidsplanperiode hebben we een moderne OTO-organisatie neergezet waarin crisisfunctionarissen kennis hebben van (nieuwe) risico's en trends die zich mogelijk voor kunnen doen. Daarnaast bestaat ons OTO-programma uit een mix van reguliere en vernieuwende werkvormen om crisisfunctionarissen optimaal voor te bereiden op een crisis of incident.

3.2 Aantoonbaar vakbekwaam

Vakbekwame crisisfunctionarissen staan centraal. Daarvoor is inzicht hebben in de vakbekwaamheid en meten van de vakbekwaamheid voor ons essentieel. Door het gebruik van een actueel vaardigheidspaspoort kan iedere crisisfunctionaris zijn of haar vakbekwaamheid onderhouden.

Het doel is om aan te kunnen tonen dat alle crisisfunctionarissen van de VRHM vakbekwaam zijn. Daar willen we naartoe. In plaats van alleen een kwantitatieve registratie gaan we kwalitatief aantonen dat elke crisisfunctionaris vakbekwaam is. Daarnaast gaan we crisisfunctionarissen de middelen geven om aan te kunnen tonen dat men vakbekwaam is.

Dit betekent voor ons dat de registratie van de vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen anders dient te worden ingericht. Met behulp van het kwalificatieprofiel en het daaruit ontwikkelde vaardigheidspaspoort verkrijgen we dit inzicht. Het online registratiesysteem biedt crisisfunctionarissen handvatten waaraan men dient te voldoen. Dit past in de ontwikkeling om, naast de prestaties van het team, meer op het individu te gaan registreren. Elke crisisfunctionaris krijgt inzicht in zijn of haar eigen geïmplementeerdheid en is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar vakbekwaamheid.

Dit doel dient het volgende gezamenlijke doel uit ons RBP:

- Wij vergroten het inzicht in ons presteren.

Aan het einde van de beleidsplanperiode hebben wij als VRHM dat de crisisfunctionaris inzicht heeft in zijn/haar vakbekwaamheid. Ook tonen wij aan het Algemeen Bestuur aan hoe het staat met de vakbekwaamheid van de crisisorganisatie.

3.3 Voorspelbaar in werkwijze

Voorspelbaar betekent dat we op eenzelfde manier werken ongeacht de samenstelling van het crisisteam. Deze voorspelbaarheid van werken komt ook tot uiting in de samenwerking met en richting partners.

Crisissituaties kenmerken zich door een hoge mate van onzekerheid. Om in deze onzekere omstandigheden te werken is het goed om werkwijzen te hanteren die herkenbaar zijn en die kunnen inspelen op deze hoge mate van onzekerheid. De BOB-methodiek is een van de voorbeelden hiervan.

De afgelopen jaren is geëxperimenteerd met de werkwijze Team Resource Management en Scenario Denken. De werkwijzen hebben aangetoond dat zij voldoen aan de behoeften en daarom worden deze werkwijzen de komende jaren verder uitgewerkt en geïmplementeerd als standaardwerkwijzen waarmee de herkenbaarheid en voorspelbaarheid binnen het optreden wordt vergroot.

Tevens is er ruimte om nieuwe werkwijzen te ontwikkelen. Deze ontwikkeling zal grotendeels samenhangen met onze voorbereiding op nieuwe crisistypen. Voor de nieuwe crisistypen wordt onderzocht of aanvullende werkwijzen nodig zijn.

Aan het eind van de beleidsplanperiode hebben we de BOB-methodiek bij alle crisisfunctionarissen onder de aandacht gebracht. Daarnaast bouwen wij verder aan de werkwijze TRM en de werkwijze Scenario Denken. Beide werkwijzen worden doorontwikkeld en nieuwe inzichten worden meegenomen.

3.4 Doelen in samenhang

De hierboven beschreven doelen zijn opeenvolgend en zijn een aanvulling op elkaar.

- **De moderne OTO-organisatie** maakt het mogelijk dat crisisfunctionarissen aantoonbaar vakbekwaam zijn. Door nieuwe crisistypen en trends op een innovatieve manier aan te bieden zijn crisisfunctionarissen voorbereid en vakbekwaam.
- Dit doel gaat over het benutten van de mogelijkheden die er zijn voor een actueel en innovatief aanbod van OTO-activiteiten.
- **Aantoonbaar vakbekwaam** zijn draagt bij aan het doel van een moderne OTO-organisatie. Door kwalitatieve registratie op team- en individueel niveau tonen crisisfunctionarissen aan dat men voorbereid is op elke type incident.
- Het aantoonbaar vakbekwaam zijn betekent dat crisisfunctionarissen zelf hun verantwoordelijkheid pakken om hun geoefendheid aan te kunnen tonen.
- **Voorspelbaar in werkwijze** geeft aan dat de VRHM werkt volgens vastgestelde plannen en procedures. Deze afspraken zijn zowel intern als extern bekend bij onze partners en andere veiligheidsregio's.
- Door voorspelbaar zijn in onze werkwijze weten onze crisisfunctionarissen ook waar men aan toe is. Nieuwe werkwijzen worden ontwikkeld en dragen bij aan de vakbekwaamheid van onze crisisfunctionarissen.



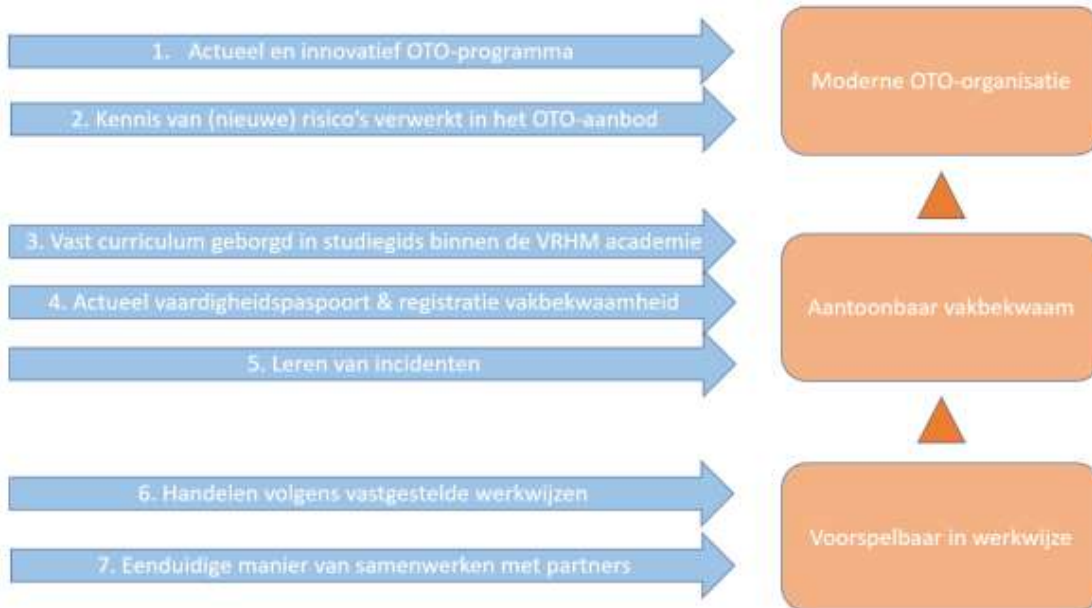
4 Strategie

Dit hoofdstuk beschrijft de strategie, de manier waarop we onze doelen gaan behalen.

De drie hoofddoelen uit het vorige hoofdstuk worden in dit hoofdstuk vertaald in speerpunten voor de periode 2020-2023. Daarnaast worden een aantal kritische succesfactoren benoemd.

4.1 Speerpunten

Hieronder worden de speerpunten in relatie tot de doelen getoond.



In de volgende paragrafen worden de speerpunten verder uitgewerkt.

Speerpunt 1. Een actueel en innovatief OTO-programma

Door nieuwe crisistypen en trends te implementeren in ons OTO-programma zorgen we dat crisisfunctionarissen op verschillende manieren worden geïnformeerd over actuele ontwikkelingen. Het OTO-aanbod wordt actueel gehouden en door gebruik te maken van nieuwe innovatieve leermethodes worden crisisfunctionarissen op meerdere manieren uitgedaagd om te blijven leren.

Aan het einde van de beleidsperiode ligt er een gevarieerd en innovatief OTO-programma dat mee gaat met zijn tijd.

Aandacht zal liggen op de digitale doorontwikkeling van het OTO-programma. De geleerde lessen van de Covid-19 crisis op het OTO-aanbod worden hierin meegenomen.

Resultaten:

- Binnen het OTO-aanbod zijn nieuwe werkvormen geïntroduceerd om crisisfunctionarissen op verschillende manieren te laten leren;

Speerpunt 2. Kennis over (nieuwe) risico's verwerkt in het OTO-aanbod

Naast een actueel en innovatief OTO-programma is aandacht voor nieuwe risico's en trends in het OTO-programma een ander speerpunt dat bijdraagt aan een moderne OTO-organisatie.

Naast de traditionele flitsramp besteden we in het OTO-aanbod aandacht aan nieuwe soorten crisis en behandelen we de nieuwe risico's die in het Regionaal Risicoprofiel staan.

Aan het einde van de beleidsperiode hebben we alle nieuwe risico's behandeld uit het Regionaal Risicoprofiel en zijn deze verwerkt in het OTO-aanbod. Daarnaast hebben we aandacht besteed aan andere soorten type crisis, naast de traditionele flitsramp.

Resultaten:

- Alle risicotypen uit het Regionaal Risicoprofiel zijn behandeld in het OTO-aanbod;
- Het borgen van de monitoring van trends en ontwikkelingen van nieuwe type risico's en deze verwerken in het OTO-aanbod.

Speerpunt 3. Vast curriculum geborgd in de studiegids binnen de VRHM-academie

In de afgelopen beleidsperiode is de jaarlijkse studiegids ontwikkeld. In de komende beleidsperiode wordt de studiegids doorontwikkeld naar een online leeromgeving met als naam de VRHM-academie. Op de VRHM-academie staat het curriculum voor de crisisfunctionarissen. Daarnaast bevat de VRHM-academie een bibliotheek met incidentevaluaties, planvormingsproducten en instructievideo's.

Het ontwikkelen van de VRHM-academie zorgt ervoor dat crisisfunctionarissen op een centrale plek inzicht hebben waar men als crisisfunctionaris aan dient te voldoen. Daarnaast biedt de VRHM-academie een overzicht van alle relevante informatie om hun piketfunctie zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren. Deze leeromgeving draagt daarnaast voor een gedeelte bij aan het realiseren van een moderne OTO-organisatie.

Aan het einde van de beleidsperiode is de VRHM-academie een praktisch en goed ogende online leeromgeving waar de functionaris automatisch naar toe gaat voor alle informatie over zijn vakgebied en zijn vakbekwaamheid.

Resultaten:

- De VRHM-academie is geïmplementeerd;
- De studiegids is doorontwikkeld naar een online leeromgeving;
- Een persoonlijk OTO-aanbod voor alle crisisfunctionarissen.

Speerpunt 4. Actueel vaardigheidspaspoort & registratie vakbekwaamheid

In de afgelopen beleidsperiode zijn de vaardigheidspaspoorten ontwikkeld en vastgesteld door de Veiligheidsdirectie van de VRHM. De vaardigheidspaspoorten zijn gebaseerd op de kwalificatieprofielen van het IFV. In de komende beleidsperiode worden de eerder vastgestelde vaardigheidspaspoorten geactualiseerd en het gebruik gestimuleerd.

De komende beleidsperiode wordt een softwarepakket gekozen en ingericht voor de uitvoering van het online registratiesysteem. De criteria uit de vaardigheidspaspoorten, de multi-evaluaties en prestaties van de crisisteams worden vastgelegd in dit online registratiesysteem. Daarnaast worden de prestaties van de crisisfunctionarissen en crisisteams in het registratiesysteem verwerkt.

De crisisfunctionaris gebruikt het vaardigheidspaspoort voor het opstellen van zijn of haar leerdoelen, voor het kiezen van de studies en voor het opstellen van leerdoelen bij de operationele oefeningen. De piketcoördinator speelt hierin een belangrijke rol.

Om deze rol beter te borgen dienen de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de piketcoördinator (of de daartoe aangewezen functionaris) te worden uitgewerkt. Hierdoor is de rol van de piketcoördinator sterker verankerd binnen de organisatie. Jaarlijks bespreken de piketcoördinator en de crisisfunctionaris hoe de crisisfunctionaris zijn of haar leerdoelen kan bereiken. Crisisfunctionarissen geven binnen dit gesprek ook hun oefen- en trainingsbehoefte aan. Als signalen daar toe aanleiding geven dan kan de piketcoördinator de crisisfunctionaris aanspreken op zijn of haar handelen tijdens een optreden.

Naast de versterkte rol van de piketcoördinator gaan we als VRHM de komende vier jaar met behulp van het vaardigheidspaspoort inzicht krijgen in de kwalitatieve prestaties van de crisisfunctionarissen. Het registreren van de eigen vakbekwaamheid wordt vaak beleefd als extra werk en in veel gevallen zijn er weinig geschikte momenten voor het invullen van een systeem. Het is daarom van belang dat het vastleggen van de prestaties zo eenvoudig mogelijk wordt gemaakt voor de crisisfunctionarissen. Het belangrijkste uitgangspunt is dat een softwarepakket gebruiksvriendelijk is voor de crisisfunctionarissen, zodat de crisisfunctionarissen niet afhaken op het registratiesysteem.

Naast het vastleggen van alle prestaties van crisisfunctionarissen wordt door de afdeling crisisbeheersing jaarlijks een rapportage opgeleverd over de OTO-activiteiten (inclusief systeemtest), inzetevaluaties en prestaties van de crisisteams. De uitkomsten van de rapportage worden aangeboden aan de Veiligheidsdirectie en dienen mede als input voor het daaropvolgende jaar.

Resultaten:

- Het vaardigheidspaspoort is herijkt;
- Een online registratiesysteem is ontwikkeld;
- Jaarlijks een rapportage voor de VD opstellen over de geoefendheid van alle crisisfunctionarissen en crisisteams.

Speerpunt 5. Leren van incidenten

De afdeling crisisbeheersing is verantwoordelijk voor de inzetevaluaties van de GRIP-incidenten. De leerpunten uit de inzetevaluaties worden in de komende beleidsperiode standaard gebruikt bij het ontwikkelen van studies en het OTO-programma.

Naast het evaluatieonderzoek wordt ook ingespeeld op de actualiteit. Wanneer de crisisorganisatie is ingezet bij een incident wordt onderzocht of op korte termijn de eerste indrukken en ervaringen van de inzet kan worden gedeeld door lunchbijeenkomsten en/of andere werkvormen.

Aan het einde van de beleidsperiode is een vast stramien ontwikkeld waardoor evaluaties van (GRIP) incidenten als input worden gebruikt voor het OTO-programma.

Resultaten:

- Uitkomsten uit evaluaties van (GRIP) incidenten worden gebruikt als input voor het OTO-aanbod.

Speerpunt 6. Handelen volgens vastgestelde werkwijzen

Voor de alarmering van de crisisorganisatie wordt de GRIP-procedure gebruikt. Zodra de crisisteams opgekomen zijn, vinden de overleggen plaats aan de hand van de vergadermethodiek Beeld, Oordeel en Besluitvorming, kortweg BOB genoemd. De BOB-methodiek wordt in de komende beleidsperiode binnen alle crisisteams verder onder de aandacht gebracht.

In deze beleidsperiode worden werkwijzen ontwikkeld voor Team Resource Management (TRM) en scenario denken. Ook worden actuele ontwikkelingen gevolgd voor het verbeteren van de werkwijze van de crisisorganisatie. Vaststelling van nieuwe werkwijzen vindt plaats in de Veiligheidsdirectie.

De implementatie van de werkwijze scenario denken en de doorontwikkeling van de werkwijze TRM zijn twee voorbeelden waarmee in 2020 is gestart. De werkwijze TRM wordt verder doorontwikkeld voor crisisfunctionarissen van de VRHM. Hiermee geven we een vervolg aan een van de doelstellingen die in het vorige beleidsplan zijn gesteld.

Aan het einde van de beleidsperiode zijn crisisfunctionarissen op de hoogte van werkwijzen die in de VRHM van toepassing zijn en maakt men van deze werkwijzen gebruik tijdens een crisis of incident.

Resultaten:

- De BOB-methodiek is binnen alle crisisteams geborgd;
- De werkwijze Scenario Denken is ontwikkeld;
- De werkwijze Team Resource Management is verder doorontwikkeld.

Speerpunt 7. Eenduidige manier van samenwerken met partners

De VRHM wil de komende jaren met de omliggende veiligheidsregio's actief aan de slag op het gebied van OTO-activiteiten. Het organiseren van gezamenlijke OTO-activiteiten en uitwisselen van kennis dient te worden gestimuleerd. Vanuit de VRHM geeft de afdeling crisisbeheersing hier uitvoering aan.

Samenwerking in crises is essentieel. De VRHM voert de meeste werkzaamheden in een crisis in gezamenlijkheid uit met zijn partner(s). Het curriculum komt mede tot stand door inbreng van de partners. In geval van grootschalige multidisciplinaire oefeningen worden de partners uit het partnerprofiel tijdig geïnformeerd en de oefeningen in gezamenlijkheid ontwikkeld.

Aan het einde van de beleidsperiode hebben we als VRHM een nog betere relatie hebben opgebouwd met partners uit het partnerprofiel en andere veiligheidsregio's. Beide partijen weten ons en wij hen op het juiste moment te vinden om gezamenlijk te oefenen.

Resultaten:

- Partners zijn bekend met onze werkwijze;
- Partners uit het partnerprofiel worden actief benaderd om gezamenlijk te oefenen.

4.2 Kritische succesfactoren

Om bovenstaande doelen te bereiken zijn een aantal kritische succesfactoren noodzakelijk. Zonder aandacht voor deze succesfactoren worden bovenstaande doelen niet behaald.

Tijdsinvestering piketfunctie

De VRHM werkt met crisisfunctionarissen vanuit verschillende kolommen. Uitgangspunt is dat deze crisisfunctionarissen monodisciplinair een opleiding en diploma hebben behaald om hun piketfunctie uit te kunnen voeren. De aandacht die elke opleiding besteedt aan het multidisciplinaire aspect van de piketfunctie verschilt per kolom. Hier ligt een uitdaging voor de VRHM om hier zo goed mogelijk mee om te gaan.

Naast de monodisciplinaire opleiding is ook een tijdsinvestering nodig vanuit de crisisfunctionarissen zelf. Het vakbekwaam blijven als crisisfunctionaris vraagt om een gemiddelde tijdsinvestering van 40 uur per jaar per crisisfunctionaris. Voor elke piketfunctie geldt een andere tijdsinvestering. De crisisfunctionaris kan alleen investeren in zijn vakbekwaamheid als hij/zij daarvoor ook de tijd neemt en krijgt van de eigen leidinggevende. De minimale tijdsinvestering kan op meerdere manieren worden ingevuld, zoals het volgen van het curriculum, het geven van trainingen uit het curriculum, scenario's ontwikkelen voor operationele oefeningen of tegenspel geven bij oefeningen.

In de komende beleidsperiode ontwikkelen wij handvatten en richtlijnen zodat wij als VRHM beter invulling geven aan deze behoeften. Tot slot vragen moderne leermiddelen en –methoden om een andere faciliteiten dan nu voorhanden is. Hoe die er precies uitzien is nu nog niet bekend, maar dit zal op termijn wel een voorwaarde zijn voor het welslagen van een groot deel van de OTO-inspanningen.

Verkenning aantal crisisfunctionarissen vs. capaciteit uitvoering doelen beleidsplan

In de huidige crisisorganisatie is een grote variatie in omvang van de verschillende piketgroepen. De grootte van piketgroep varieert van 6 tot meer dan 40 crisisfunctionarissen. Een verkenning is nodig om te komen tot een OTO-aanbod, waarbij de VRHM voldoende in staat is om een nader te bepalen omvang van een piketgroep op te leiden, te trainen en een minimumaantal oefenmomenten aan te bieden. In deze verkenning zal zowel gekeken moeten worden naar alternatieve mogelijkheden voor het OTO-aanbod, als naar de omvang van de piketgroepen. Uiteindelijk wil de VRHM richting een slanke en sterke crisisorganisatie met vakbekwame crisisfunctionarissen.

Voor het bijhouden en ontwikkelen van de vakbekwaamheid zou elke functionaris aan meerdere oefeningen per jaar moeten deelnemen. Als norm zou een minimum van twee oefenmomenten per jaar kunnen worden vastgesteld. In de afgelopen beleidsperiode was de VRHM niet in staat in het organiseren van voldoende OTO-activiteiten voor het vakbekwaam blijven van alle crisisfunctionarissen door grote aantallen crisisfunctionarissen in enkele piketgroepen.

5 Financiën

De hiervoor beschreven doelen en strategie hebben ook een financiële kant.

In dit hoofdstuk wordt inzichtelijk gemaakt: hoe de kosten van de vakbekwaamheid van de crisisfunctionarissen te plaatsen zijn in de context van de VRHM en de maatschappij. Vervolgens wordt weergegeven wat het nieuwe beleid ('nieuwe tijd') financieel betekent, wat de totale kosten zijn, en hoe dit in capaciteit wordt weggezet.

5.1 Overzicht Budget Vakbekwaamheid Crisisfunctionarissen

Voor de uitvoering van het beleidsplan Vakbekwaamheid Crisisfunctionarissen VRHM is in principe een vast budget toegekend. In de jaarlijkse werkplannen staat per jaar de uitwerking van het budget toegekend aan de jaarlijkse activiteiten die gebaseerd zijn op dit beleidsplan.

In onderstaande tabellen staat aangegeven welke budgetten bij de verschillende partijen (MDOTO, BGC en afdeling crisisbeheersing) beschikbaar zijn. De verwachting is dat we de komende vier jaar voldoende budget hebben om de reguliere OTO-activiteiten uit te kunnen voeren.

| Opbouw jaarlijks budget MDOTO | Kostenraming |
|--|---------------------|
| Uitvoering studiegids en ontwikkeling van onderwijs, zoals: <ul style="list-style-type: none">• CoPI oefeningen;• ROT-oefeningen;• BT-oefeningen;• TRM opleiding en trainingen;• Scenario Denken opleiding en trainingen;• Trainingen mentale weerbaarheid. | € 97.000, = |
| Systeemtest | € 20.000, = |
| Totaal | € 117.000, = |

| Opbouw jaarlijks budget Leiding & Coördinatie en Informatiemanagement | Kostenraming |
|---|--------------------|
| OTO-activiteiten voor Leiding & Coördinatie en Informatiemanagement | |
| Totaal | € 26.500, = |

| Opbouw jaarlijks budget Bevolkingszorg - Multifunctionarissen | Kostenraming |
|---|------------------|
| OTO-activiteiten voor multi functionarissen Bevolkingszorg | € 4.000, = |
| Totaal | €4.000, = |

| Incidentele kosten | Kostenraming |
|---|--------------|
| Aanschaf online registratiesysteem* | € 15.000, = |
| Opzetten en inrichten van een online VRHM-academie* | € 5.000, = |
| Extern laten ontwikkelen van e-learning modules* | € 15.000, = |

*Bij iedere nieuwe investering wordt deze aanvraag eerst aan de VD voorgelegd

5.2 Beschikbare capaciteit

De werkgroep MDOTO is het platform voor de visievorming en uitvoering van het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen voor crisisteam en voor algemene thema's voor individuele crisisfunctionarissen van alle disciplines binnen de VRHM. De capaciteit voor de uitvoering ligt primair bij de afdeling crisisbeheersing, op onderdelen aangevuld met capaciteit vanuit de disciplines. Daarnaast zijn de disciplines verantwoordelijk voor de uitvoering van de mono vakbekwaamheid van de eigen crisisfunctionarissen. Voor de uitvoering van het werkplan van de werkgroep MDOTO is de volgende capaciteit beschikbaar gesteld.

| Discipline | Overleguren | Projecturen | Totaal uren |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Afdeling crisisbeheersing (Voorzitter & Secretaris + 2 leden) | 144 | 2300 | 2475 |
| Brandweer | 36 | 600 | 650 |
| GHOR | 36 | 600 | 650 |
| Politie | 36 | 600 | 650 |
| BGC/Gemeenten | 36 | 600 | 650 |
| GMK | 36 | 600 | 650 |

Naast de werkgroep MDOTO zijn voor de specifieke multi-crisisfunctionarissen aparte vakbekwaamheidsprogramma's ontwikkeld. Dit betreft onder meer de crisisfunctionarissen voor Informatiemanagement, Leiding en Coördinatie en Communicatie. Hiervoor is de volgende capaciteit beschikbaar.

| Onderdeel | Totaal aantal uren beschikbaar |
|--|--------------------------------|
| Risico- en crisiscommunicatie | 465 |
| Leiding en Coördinatie en Informatiemanagement | 410 |