

**Beleidsplan
Opleiden, Trainen en Oefenen
(OTO) VRHM**

2024 - 2027

Veiligheidsregio



HOLLANDS MIDDEN

Beleidsplan Opleiden, Trainen en Oefenen (OTO) VRHM 2024- 2027

Datum: Augustus 2024

Auteurs: R. van Voorden



Inhoud

1	Inleiding.....	2
2	Ontwikkelingen op het gebied van vakbekwaamheid	4
2.1	Ontwikkelingen in de samenleving	4
2.2	Ontwikkelingen in de landelijke werkgroep MOTO.....	5
2.3	Ontwikkelingen binnen de VRHM.....	5
3	Doelen	7
3.1	Focus op nieuwe crisistypen in het OTO-programma.....	7
3.2	Nauwe samenwerking met alle landelijke en (boven)regionale partners	8
3.3	Inzicht in kwaliteit crisisteams door vakbekwaamheidsregistratie en kwalificatieprofielen .	8
3.4	Versterkte positie MDOTO	9
4	Hoe gaan wij onze doelen bereiken?	10
4.1	Speerpunten	10
4.2	Kritische succesfactoren.....	15
5	Financien & Capaciteit.....	16
5.1	Overzicht budget vakbekwaamheid crisisfunctionarissen	16
5.2	Beschikbare capaciteit.....	16

1 Inleiding

De aanleiding voor dit document is het verschijnen van het Regionaal Beleidsplan VRHM 2024-2027 (RBP). Daarnaast heeft de VRHM ook de wettelijke verplichting om een oefenbeleidsplan op te stellen. Dit staat beschreven in de Wet veiligheidsregio's, artikel 14. Dit document, het Beleidsplan Opleiden, Trainen en Oefenen (OTO) van de VRHM, vormt een schakel tussen het RBP 2024-2027¹, de jaarplannen van de multidisciplinaire werkgroep Opleiden, Trainen en Oefenen (MDOTO) en de afdeling Crisisbeheersing van de VRHM.

Daarnaast wordt ook in de *Landelijke Agenda Crisisbeheersing*² en het meerjarenplan uit de Vakraad Risico- en Crisisbeheersing de belangrijke rol van OTO benoemd. Eén van de prioriteiten daarin is dat de veiligheidsregio's de komende jaren gaan investeren op de multidisciplinaire vakbekwaamheid aanvullend op bestaande OTO-programma's.

Het doel van dit beleidsplan 2024-2027 is om de visie op multidisciplinaire vakbekwaamheid te beschrijven en inzichtelijk te maken hoe hier de komende jaren uitvoering aan wordt gegeven. In dit document richten wij ons op hoe het OTO-programma voor de multidisciplinaire crisisteams er de komende vier jaar gaat uitzien. De VRHM is bij wet verantwoordelijk voor het inrichten en onderhouden van een multidisciplinaire crisisorganisatie. De multidisciplinaire crisisorganisatie bestaat uit de volgende crisisteams:

- GMK (Caco);
- Commando Plaats Incident (CoPI);
- Regionaal Operationeel Team (ROT);
- (Regionaal) Beleidsteam(s) ((R)BT), inclusief Team Bevolkingszorg.

Zorgdragen voor vakbekwame crisisfunctionarissen draait zowel om het vakbekwaam maken als het vakbekwaam houden van crisisfunctionarissen. De crisisfunctionarissen die deel uitmaken van onze crisisorganisatie zijn gecertificeerd. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de disciplines. Om crisisfunctionarissen uit de hoofdstructuur³ zo goed mogelijk vakbekwaam te houden, worden OTO-activiteiten aangeboden. Het organiseren van OTO-activiteiten is voor de VRHM één van haar belangrijkste pijlers, omdat we als organisatie zo goed mogelijk voorbereid willen zijn op alle typen crises.

Waar komen we vandaan?

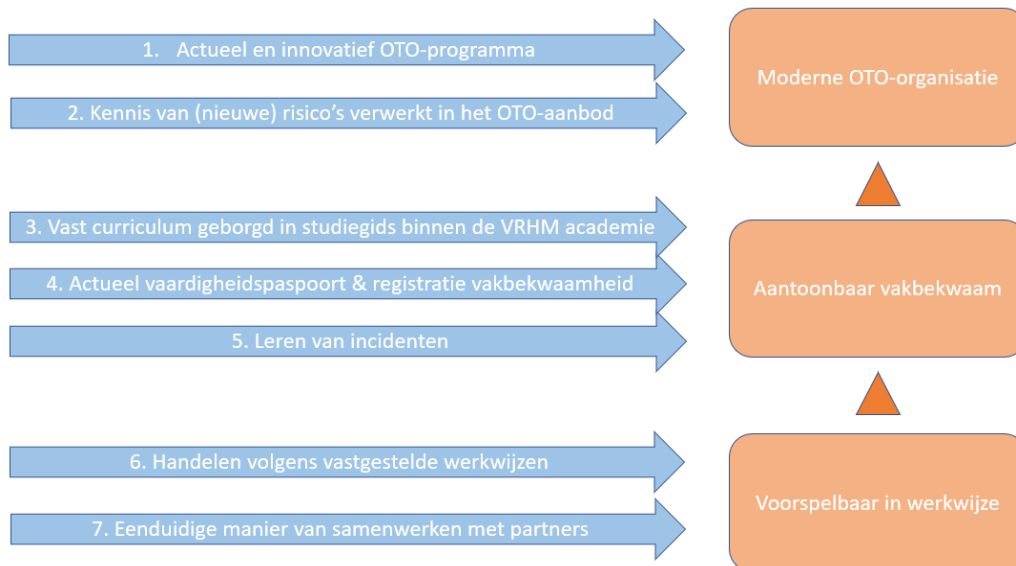
In de afgelopen beleidsplanperiode zijn meerdere stappen gezet om de multidisciplinaire vakbekwaamheid verder door te ontwikkelen. Dit beleidsplan bouwt daarop voort en stelt nieuwe doelen waar de VRHM de komende jaren aan wil werken. Om een goed beeld te schetsen van de nieuwe doelen en speerpunten wordt eerst kort teruggeblikt naar de doelen en speerpunten uit het Beleidsplan OTO 2020-2023. Hierdoor wordt duidelijk welke ontwikkelingen we willen behouden, welke we verder willen ontwikkelen en met welke nieuwe doelen we aan de slag willen gaan.

1 [Regionaal Beleidsplan 2024-2027](#)

2 [Landelijke Agenda Crisisbeheersing](#)

3 Dit zijn crisisfunctionarissen die zitting hebben in het Commando Plaats Incident (CoPI), Regionaal Operationeel Team (ROT), Beleidsteam (BT) of Regionaal Beleidsteam (RBT) en Team Bevolkingszorg (TBZ) en de Calamiteitencoördinator (GMK).

Overzicht doelen en speerpunten OTO-beleidsplan 2020-2023



Een aantal speerpunten die de afgelopen jaren zijn ontwikkeld vormen de basis waarop nu wordt verder gebouwd. Een aantal voorbeelden die inmiddels goed geborgd zijn:

- Het OTO-programma wordt jaarlijks vernieuwd en er worden nieuwe werkvormen geïmplementeerd om crisisfunctionarissen op verschillende manieren vakbekwaam te houden. Hierdoor ontstaat een mooie mix van leervormen, zowel fysiek als online. Het nieuwe multidisciplinaire leerplatform Open is daar een mooi voorbeeld van;
- De afgelopen jaren is extra aandacht nieuwe risico's en incidenttypen in het OTO-aanbod. Voorbeelden hiervan zijn: focus op natuurbranden en de voorbereiding op hoog water;
- Evaluaties van GRIP-incidenten worden standaard meegenomen in het OTO-programma. Hierdoor worden belangrijke punten uit evaluaties direct verwerkt in nieuwe OTO-activiteiten;
- De werkwijze TRM en de werkwijze Scenario Denken zijn ontwikkeld. Beide werkwijzen zorgen ervoor dat crisisteams zoveel mogelijk op dezelfde manier werken op het gebied van TRM en het ontwikkelen van scenario's.
- Voor het OTO-programma van de beleidsteams is de studiegids verder doorontwikkeld. Een gemeente kiest zelf een bepaald thema waarop zij een leertraject volgen. Dit leertraject wordt afgesloten met een oefening. Hierdoor volgen de crisisfunctionarissen van het beleidsteam meerdere OTO-activiteiten waar men zelf behoefte aan heeft.
- Bij OTO-activiteiten sluiten bijbehorende partners aan. Naast het netwerken met partners, nemen partners nu ook standaard deel aan de operationele oefeningen.

Naast de behaalde resultaten zijn ook een aantal speerpunten niet helemaal behaald. Dit is mede te wijten aan de impact die de Covid-19 crises heeft gehad op het OTO-programma en de beschikbare uren om zaken uit te werken. Voorbeelden hiervan zijn:

- Uitwerken werkwijze BOB-methodiek. Een eerste begin is gemaakt, maar deze werkwijze is nog niet afgerond en geïmplementeerd;
- Handboek werkwijze Beleidsteam. Het handboek voor het beleidsteam is reeds in ontwikkeling en wordt aan het einde van dit jaar opgeleverd.

De punten die nog niet zijn uitgewerkt, worden meegenomen in het nieuwe beleidsplan.

Behalve de ontwikkelingen die nog niet zijn opgepakt, is in de afgelopen beleidsplanperiode een goede start gemaakt met een aantal ontwikkelingen, maar deze verdienen nog extra aandacht. Te denken valt aan:

- Voortborduren op vastgestelde werkwijzen. De werkwijzen TRM en Scenario Denken zijn ontwikkeld en worden doorontwikkeld. Een werkwijze ontwikkelen is pas het begin. De werkwijze borgen en crisisfunctionarissen vakbekwaam houden is een passend vervolg;
- Doorontwikkelen van de registratie. De kwantitatieve registratie van alle crisisfunctionarissen is geborgd in ons leerplatform Open. Hierdoor ontstaat inzicht in de geoefendheid van de individuele functionaris, functiegroep, crisisteam en hoofdstructuur. We zijn ons ervan bewust dat de kwantitatieve registratie de basis is. Hierna dienen we te bekijken hoe we kwalitatieve registratie kunnen inrichten en hoe we dit kunnen gebruiken om de multidisciplinaire vakbekwaamheid te versterken;
- Versterken van de trainersrol. De VRHM werkt grotendeels met trainers uit de eigen organisatie. Dit zijn bijvoorbeeld leidinggevend van crisisteams die worden ondersteund door vakbekwaamheidsspecialisten. Hierdoor houden we de kennis en expertise binnen de organisatie en ontmoeten crisisfunctionarissen elkaar ook bij OTO-activiteiten.

2 Ontwikkelingen op het gebied van vakbekwaamheid

Vanuit verschillende invalshoeken spelen ontwikkelingen die van invloed zijn op de vakbekwaamheid van de crisisfunctionarissen en op de organisatie van MDOTO. Hieronder wordt aangegeven welke ontwikkelingen invloed hebben op de multidisciplinaire vakbekwaamheid.

2.1 Ontwikkelingen in de samenleving

Ontwikkelingen die staan beschreven in ons Regionaal Risicoprofiel zoals klimaatverandering, verdichting, digitale afhankelijkheid, hyperconnectiviteit, energietransitie, vergrijzing en polarisatie leiden tot nieuwe en complexere risico's. De veiligheidsregio krijgt te maken met crises die een grotere impact hebben op de samenleving. Langdurige stroomuitval, cyberincidenten of extreem weer zijn hier voorbeelden van. Ook de complexiteit en duur van incidenten neemt toe. Uit recentere analyses blijkt ook hybride dreiging een belangrijke aanjager en is daarmee een thema waar we binnen OTO rekening mee moeten houden.

De afgelopen jaren heeft de veiligheidsregio al ervaring opgedaan met langdurige incidenten, zoals de Covid-19- en de vluchtelingencrisis. In die veranderende wereld zijn crises ingewikkelder, onvoorspelbaarder en langduriger dan voorheen. Nederland is daar op dit moment nog onvoldoende op voorbereid, zo stelde de commissie evaluatie Wet veiligheidsregio's vast⁴.

Langdurige crises met een sluipend karakter komen steeds vaker voor. Ook is de rol van de veiligheidsregio steeds vaker anders: we zijn leidend bij bepaalde incidenten, terwijl andere keren een faciliterende of ondersteunende rol ook mogelijk is. Dit vraagt voor crisisfunctionarissen meer uitdagingen en andere kennis en kwaliteiten dan bij zogenaamde 'flitsrampen'.

⁴ [Evaluatie Wet Veiligheidsregio's](#)

2.2 Ontwikkelingen in de landelijke werkgroep MOTO

Door de komst van de Vakraad Risico- en Crisisbeheersing heeft de landelijke werkgroep MOTO (Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen) meer positie gekregen. Door deze ontwikkeling heeft het landelijk MOTO een visiedocument opgesteld. Hierin is opgenomen dat de veiligheidsregio's meer gaan afstemmen en gezamenlijke onderwerpen oppakken.

Het Landelijk Overleg MOTO krijgt vier functies:

1. Netwerkfunctie – Het kennen en gekend worden is een belangrijke voedingsbodem voor het uitwisselen van regionale kennis(sen), ervaringen en best practices.
2. Kennisfunctie – Door middel van activiteiten en bijeenkomsten leren we van elkaar en inspireren we elkaar op het gebied van MOTO. We stellen gezamenlijk doelen en ambities op en proberen deze samen te bereiken.
3. Ontwikkelfunctie – Door het initiëren van of deelnemen aan ontwikkelingen op het gebied van MOTO bevorderen we de vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen.
4. Adviesfunctie – Het Landelijk Overleg MOTO adviseert gevraagd en ongevraagd de Vakraad Risico- en Crisisbeheersing.

Naast de ontwikkelingen van de landelijke werkgroep MOTO worden ook de kwalificatieprofielen van de multidisciplinaire crisisfunctionarissen herzien.

2.3 Ontwikkelingen binnen de VRHM

Binnen de VRHM staan de ontwikkelingen op multidisciplinaire vakbekwaamheid ook niet stil. De belangrijkste lessen van de Covid-19-crisis zijn meegenomen in de huidige OTO-programma's, waardoor het OTO-aanbod een mix is van fysieke en digitale activiteiten. Ook is er aandacht voor een variatie in werkvormen, zijn er specifieke sessies voor piketfuncties georganiseerd en is er aandacht voor de incidenttypen die langdurige effecten kunnen hebben.

Daarnaast is er ingespeeld op de behoefte bij de crisisfunctionarissen voor realistischer oefenen. Dit betekent dat er bij operationele oefeningen extra aandacht is voor inscenering en het samenwerken met (nieuwe) partners. Daarbij wordt ook het gebruik van Artificial Intelligence (AI) binnen het huidige OTO-programma meegenomen.

Een ander punt wat het afgelopen jaar is veranderd, is de lancering van het multidisciplinair online leerplatform Open. Op dit leerplatform worden meerdere digitale cursussen aangeboden waarbij crisisfunctionarissen actief worden opgeroepen om deze voorafgaand aan een OTO-activiteit te volgen. Door deze werkwijze ligt het kennisniveau van de crisisfunctionarissen bij de start van de OTO-activiteit hoger en wordt het leerrendement verhoogd. Crisisfunctionarissen hebben zich immers op hun eigen moment al voorbereid op de OTO-activiteit.

Uit evaluaties komt naar voren dat oefenen op bestuurlijk niveau steeds meer aandacht nodig heeft. Door de lage inzetfrequentie doen bestuurders weinig praktijkervaring op. Waar voorheen een gemeente eens om de paar jaar een oefening deed, wordt er nu een OTO-programma aangeboden die zich aanpast aan de behoefte van de bestuurders. Zij bepalen mede het inhoudelijke programma. Het

streven is dat iedere gemeente om het jaar een eigen leertraject krijgt i.p.v. alleen een losstaande oefening.

Naast de ontwikkelingen die de afgelopen jaren zijn doorgevoerd, dient de VRHM zich voor te bereiden op nieuwe, ongekende en langdurige crises. Ook zijn de afgelopen jaren verschillende landelijke evaluaties opgeleverd. De *Evaluatie Wet Veiligheidsregio's*⁵ uit 2020 schetste een eerste aanbeveling ter verbetering. Na deze evaluatie is de landelijke *Contourennota Versterking Crisisbeheersing en Brandweertzorg*⁶ geschreven. Parallel naast de Contourennota is de *Toekomstverkenning Crisisbeheersing*⁷ uitgevoerd. De *Landelijke Agenda Crisisbeheersing*⁸ en het meerjarenplan van de Vakraad Risico- en Crisisbeheersing zijn voortgekomen uit deze toekomstverkenning.

De VRHM geeft invulling aan de opdrachten uit de Landelijke Agenda Crisisbeheersing door het Programma Versterking Crisisbeheersing. Daarnaast dienen andere landelijke ontwikkelingen als input voor dit beleidsplan. Dit betekent dat de VRHM samen met haar partners invulling geeft aan de nieuwe opgaven die voor ons liggen, zoals is opgesteld in het Programmaplan Versterking Crisisbeheersing.

5 [Evaluatie Wet Veiligheidsregio's](#)

6 [Contourennota Versterking Crisisbeheersing en Brandweertzorg](#)

7 [Toekomstverkenning Crisisbeheersing](#)

8 [Landelijke Agenda Crisisbeheersing](#)

3 Doelen

In het Regionaal Beleidsplan 2024 – 2027 zijn de volgende opgaven geformuleerd die van belang zijn voor vakbekwaamheid:

- Wij hebben een moderne crisisorganisatie (opgave 7);
- Wij kennen onze partners (opgave 8);
- Wij zijn wendbaar (opgave 12).

In dit hoofdstuk worden deze opgaven vertaald naar vier doelen voor multidisciplinaire vakbekwaamheid. Deze worden hieronder toegelicht. In de oranje tekstboxen staat elk doel kort en krachtig beschreven.

3.1 Focus op nieuwe crisistypen in het OTO-programma

Aan het einde van de beleidsplanperiode (2027) zijn nieuwe procedures en/of ontwikkelingen die bijdragen aan het voorbereid zijn op ongekennde, complexe en langdurige crises aangeboden en geïmplementeerd in het multidisciplinaire OTO-programma voor crisisfunctionarissen.

In de *Landelijke Agenda Crisisbeheersing*⁹ wordt het voorbereiden op nieuwe crisistypen als één van de opgaven benoemd. De toekenning van Extra Brede Doeluitkering Rampenbestrijding (BDUR)-gelden helpt de veiligheidsregio's om zich hierop voor te bereiden.

Dit betekent voor multidisciplinaire vakbekwaamheid dat VRHM in het OTO-programma rekening dient te houden met nieuwe risico's en crisistypen en de mogelijk nieuwe planvorming en werkwijzen daarvoor. Ook is het belangrijk dat er ruimte wordt vrijgemaakt om risico's en crisistypen te behandelen, waarvan we nu de definitie nog niet weten. Dat betekent dat we rekening moeten houden met werken in een andere samenstelling van de crisisstructuur, samenwerken met nieuwe partners of werken op een manier die nieuw voor ons is. Hiervoor is het Programmaplan Versterking Crisisbeheersing leidend.

Aangezien deze nieuwe ontwikkelingen en inzichten uit het programmaplan pas in 2024 worden gestart, dient elk jaar vrije ruimte in het OTO-programma te worden opgenomen om nieuwe ontwikkelingen aan te kunnen bieden aan de crisisfunctionarissen. Dit kunnen nieuwe werkwijzen zijn voor:

- Een specifieke piketfunctie;
- Een specifiek crisisteam;
- Een (nieuw) incidenttype.

Mogelijk dienen ook de al ontwikkelde gedragscompetenties (TRM) hiervoor aangepast te worden.

Dit dient de volgende gezamenlijke opgave uit ons RBP:

- Wij hebben een moderne crisisorganisatie;
- Wij zijn wendbaar.

⁹ [Landelijke Agenda Crisisbeheersing](#)

3.2 Nauwe samenwerking met alle landelijke en (boven)regionale partners

Aan het einde van de beleidsplanperiode zijn relaties met bestaande landelijk en (boven)regionale partners versterkt en zijn contacten gelegd met nieuwe partners. Daarnaast zijn bovenregionale oefeningen een vast onderdeel binnen het multidisciplinaire OTO-programma en komen het liefst tweejaarlijks voor.

Incidenten zijn vaak heviger, duren langer en treffen meerdere beleidsterreinen. Hierdoor moet ook meer worden samengewerkt met het Rijk, andere veiligheidsregio's en (maatschappelijke) partners. Door gezamenlijk bovenregionaal en/of landelijk samen te werken op het gebied van vakbekwaamheid, breiden we ons netwerk uit en geven we crisisfunctionarissen de kans om aan trainingen en oefeningen mee te doen. Het gaat er voornamelijk om dat we voorbereid zijn om met (minder) onbekende partners samen te werken in elke vorm: een regionale, interregionale, bovenregionale en landelijke samenwerking.

Dit betekent dat naast de partners die we al kennen en waar de we als VRHM al mee oefenen, wij ook kijken naar partners waar de crisisfunctionarissen minder bekend mee zijn. Het is belangrijk dat we aandacht hebben voor welke partners dit zijn en in welke fase van de crisis (voorbereiding, acuut of nafase) we deze partners mogelijk nodig hebben. Multidisciplinaire vakbekwaamheid kan hierin een verbindende rol spelen.

Ook de samenwerking met (naburige) veiligheidsregio's dient te worden versterkt. Wat kunnen we gezamenlijk organiseren en leren van elkaar? Het gezamenlijk organiseren van vakbekwaamheidsactiviteiten is één van de vele mogelijkheden die kan worden verbeterd.

Dit dient de volgende gezamenlijke opgave uit ons RBP:

- Wij hebben een moderne crisisorganisatie;
- Wij kennen onze partners.

3.3 Inzicht in kwaliteit crisisteams door vakbekwaamheidsregistratie en kwalificatieprofielen

Aan het einde van de beleidsplanperiode zijn zowel de kwantitatieve als kwalitatieve vakbekwaamheidsregistratie ontwikkeld binnen het multidisciplinair leerplatform Open, de kwalificatieprofielen zijn herzien en uitgangspunten voor profchecks en hercertificeringen zijn bepaald en vastgesteld. Daarnaast is een handboek voor multidisciplinaire vakbekwaamheid ontwikkeld en succesvol geïmplementeerd.

Binnen de VRHM zijn de eerste stappen gezet om beter inzicht te krijgen in de vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen. We zijn goed begonnen, maar ons doel is om een verdere stap te maken in de ontwikkeling op het gebied van registratie. Door beter inzichtelijk te maken hoe het staat met de multidisciplinaire vakbekwaamheid van onze crisisfunctionarissen, kan veel specifieker worden gekeken naar de individuele vakbekwaamheid van elke crisisfunctionaris, waardoor beter ingespeeld kan worden op de individuele leerbehoefte.

In de vorige beleidsplanperiode is een start gemaakt met het overzichtelijker digitaliseren van de registratie van de vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen. Dit is geïmplementeerd in het multidisciplinair leerplatform Open en daarmee is deze data opvraagbaar. Hierdoor kunnen crisisfunctionarissen en monodisciplinaire piketcoördinatoren zelf kijken welke multidisciplinaire OTO-activiteiten zijn gevolgd de afgelopen beleidsplanperiode, per persoon en per doelgroep.

Nu is het zaak om deze registratie door te ontwikkelen. Hierbij dient naast een kwantitatief gedeelte, ook registratie op basis van kwalitatieve waarnemingen te worden toegevoegd. Hierbij dient nagedacht

te worden over hoe de kwalitatieve waarneming op crisisteamniveau van toegevoegde waarde kan zijn voor de individuele crisisfunctionaris.

Naast de registratie dient ook het kwalificatieprofiel te worden doorontwikkeld. Hiervoor zijn het bepalen van kwaliteitscriteria en het afspraken maken over de tijdsinvestering met crisisfunctionarissen speerpunten. De kwalificatieprofielen zullen uiteindelijk moeten leiden naar tot handboek over de multidisciplinaire vakbekwaamheid. In dit handboek dienen uitgangspunten over profchecks/hercertificering onder meer te zijn uitgewerkt.

Dit dient de volgende gezamenlijke opgave uit ons RBP:

- Wij hebben een moderne crisisorganisatie.

3.4 Versterken trainersrol en bevorderen cyclisch werken MDOTO

Aan het einde van de beleidsplanperiode zijn kwaliteitsvoorwaarden vastgesteld op het gebied van scholing en didactische vaardigheden. De trainersrol is versterkt als de trainers aan deze voorwaarden voldoen. Daarnaast sluit het multidisciplinaire OTO-programma aan op de oplevering van planvormingsproducten en op ontwikkelingen van andere werkgroepen binnen de VRHM. Ten slotte is de werkgroep MDOTO gegroeid in haar expertise en positie, doordat we invulling hebben kunnen geven aan de vraag hoe MDOTO zich verder kan professionaliseren.

VRHM dient te bouwen aan het verbeteren en professionaliseren van zowel interne als externe trainers die deze multidisciplinaire OTO-activiteiten begeleiden. Door te investeren in het versterken van de eigen trainers kan meer uit multidisciplinaire OTO-activiteiten worden gehaald. Op dit moment worden crisisfunctionarissen binnen de VRHM benaderd om, samen met de collega's uit de multidisciplinaire werkgroep opleiden, trainen en oefenen (MDOTO), specifieke OTO-activiteiten te organiseren. De kennis blijft hierdoor binnen de organisatie, alleen stellen we geen verdere eisen aan deze trainers. Om een verbeterslag te kunnen maken, is het opstellen van kwaliteitsvoorwaarden noodzakelijk en trainers didactisch te onderleggen.

Ook dient multidisciplinair cyclisch aan te sluiten op de verschillende werkgroepen binnen de VRHM. De cyclische manier van werken binnen de Afdeling Crisisbeheersing is hierin leidend. Zo sluiten we het OTO-programma aan op nieuwe of geüpdatete planvorming of gaan we mee in ontwikkelingen in andere ontwikkelingen. De bestaande leerlijnen zijn hier een mooi voorbeeld van: zo werd voor overstromingen (regionale keringen) eerst het netwerk in kaart gebracht, volgde daarop een risicoanalyse en werd een informatiekaart ontwikkeld. Om deze producten te laten landen in de crisisorganisatie is een OTO-programma opgesteld en uitgevoerd, welke opleidingen en trainingen bevatte. De leerlijn werd afgerond in de jaarlijkse CoPI-oefeningen.

Tot slot dient de werkgroep MDOTO een doorontwikkeling te maken. Naast het nadenken over scenario's en het indelen van crisisfunctionarissen op vakbekwaamheidsmomenten, dienen wij als team verder mee te groeien met wat de organisatie van hen vraagt. De nieuwe uitdagingen dwingen MDOTO-leden om na te denken hoe we ons als multidisciplinaire werkgroep verder willen professionaliseren. Wat is het bestaansrecht van MDOTO? Wat is de toekomst van MDOTO?

Dit dient de volgende gezamenlijke opgave uit ons RBP:

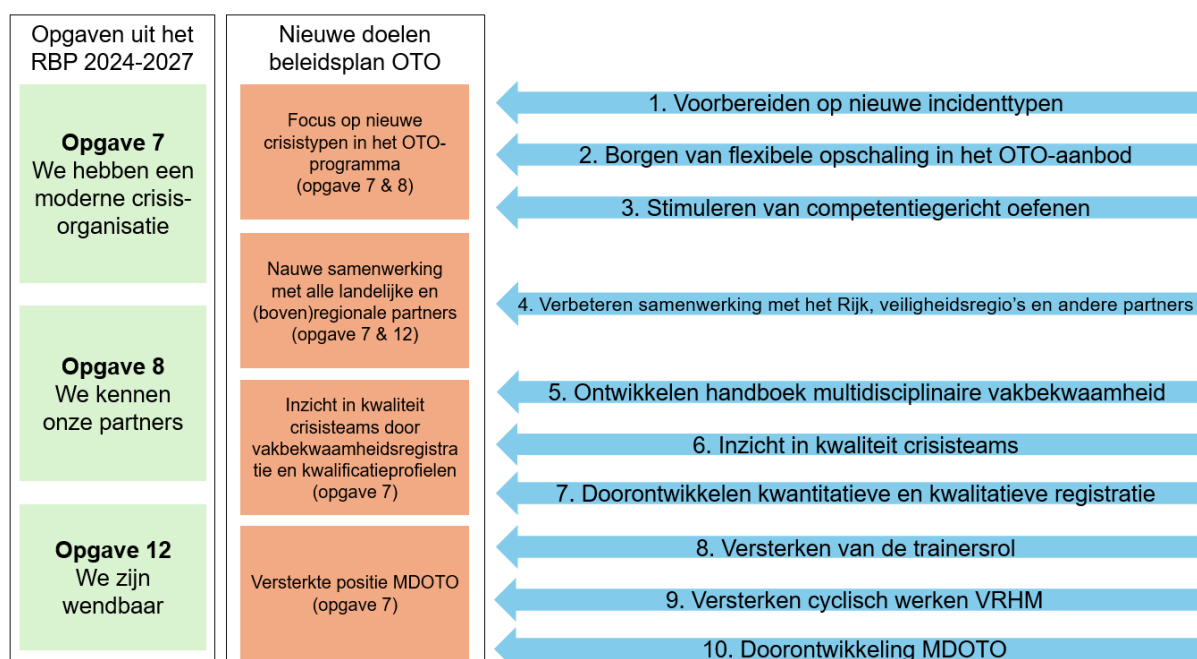
- Wij hebben een moderne crisisorganisatie.

4 Hoe gaan wij onze doelen bereiken?

Dit hoofdstuk beschrijft hoe wij onze doelen gaan behalen. De vier hoofddoelen uit het vorige hoofdstuk worden in dit hoofdstuk vertaald naar speerpunten voor de periode 2024-2027. Daarnaast worden een aantal kritische succesfactoren benoemd.

4.1 Speerpunten

De beschreven doelen staan hieronder in een schematisch overzicht weergegeven. In dit overzicht is ook weergegeven hoe deze doelen aansluiten op de opgaven uit het RBP. Hierdoor ontstaat een overzicht welke speerpunten bijdragen aan welke doelen. Samen met partners, veiligheidsregio's en de verschillende afdelingen binnen de VRHM geven wij uitvoering aan deze doelen en speerpunten.



Hieronder worden de speerpunten verder toegelicht.

Speerpunt 1: Voorbereiden op nieuwe incidenttypen

In het OTO-programma dient naast de standaard flitsramp, meer aandacht te worden besteed aan de langdurige crises. Welke verschillende verschijningsvormen van een langdurige crises zijn er en hoe verhouden die zich tot elkaar? De langdurige crises zal in de toekomst alleen maar vaker voorkomen.

Een actueel en innovatief OTO-aanbod blijft hierdoor essentieel om crisisfunctionarissen voorbereid te houden op zowel de flitsramp als de complexe en/of langdurige crises. Bij dit speerpunt wordt verder doorgebouwd op de ontwikkelingen uit het eerdere beleidsplan om een innovatief multidisciplinair OTO-programma te blijven aanbieden. Hierbij geldt dat alle incidenttypen, inclusief aanjagers, uit het Regionaal Risicoprofiel verwerkt worden in het multidisciplinaire OTO-programma

Het OTO-aanbod kan verder worden verbeterd met uitkomsten vanuit het Programma Versterking Crisisbeheersing. Dit plan biedt een goed overzicht van de ontwikkelingen waar de VRHM de komende beleidsplanperiode mee aan de slag gaat.

Naast de uitkomsten uit ons programma dienen ook alle huidige (landelijke) ontwikkelingen te worden meegenomen. De ontwikkeling van het handboek voor het beleidsteam is hier een voorbeeld van. Ook voor de overige crisisteams binnen de VRHM geldt dat wordt gekeken naar nieuwe ontwikkelingen. Welke (on)mogelijkheden zijn er binnen elk crisisteam en hoe kunnen zowel de individuele crisisfunctionarissen, de crisisteams als bestuurders hierover worden opgeleid, getraind en geoefend?

Resultaten:

- Alle huidige risicotypen, inclusief aanjagers, uit het Regionaal Risicoprofiel zijn behandeld in het OTO-programma;
- Ontwikkelingen uit het Programma Versterking Crisisbeheersing zijn geïmplementeerd binnen het OTO-programma;
- Het handboek voor het beleidsteam is opgeleverd en geïmplementeerd;
- Nieuwe incidenttypen, trends en ontwikkelingen zijn opgenomen in het OTO-programma.

Speerpunt 2: Borgen van de flexibele opschaling binnen het OTO-aanbod

Behalve de aandacht voor de nieuwe soorten incidenten, dient ook gekeken te worden naar de inrichting van de crisisstructuur. Waarbij eerst standaard een heel crisisteam werd gealarmeerd, zijn de afgelopen jaren andere inzichten opgedaan. Een voorbereidend team of een bovenregionale online vergadering zijn hier voorbeelden van. Ook de rol van de bestuurder of bevoegd gezag dient hierin onder de aandacht te komen.

De verwachting is dat de vaste crisisstructuur steeds vaker flexibeler zal worden ingezet. Hierdoor dient ook aandacht te worden besteed aan deze flexibele opschaling binnen het OTO-programma.

Resultaat:

- De keuze tot flexibele opschaling is een vast onderdeel van het OTO-programma;
- Het oefenen met 'afwijkende' teams is opgenomen in het OTO-programma.

Speerpunt 3: Stimuleren van competentiegericht oefenen

De VRHM wil de komende jaren een stap zetten in het beoefenen van competenties bij crisisfunctionarissen. Door de veranderende rol van de veiligheidsregio bij crises, ligt het in de lijn der verwachting dat crisisfunctionarissen naast de kwaliteiten die men nodig heeft bij flitsrampen, ook bepaalde competenties nodig hebben die helpend zijn bij langdurige crises. De VRHM wil hierin een stap zetten. Door in te zetten op competentiegericht oefenen worden crisisfunctionarissen getriggerd om bepaalde stappen te zetten die nodig zijn om zijn of haar piketfunctie op een goede manier in te vullen.

Ook vanuit het NIPV zullen meerdere onderzoeken worden gestart over het competentiegericht leren. De VRHM sluit hierbij aan en bekijkt of de uitkomsten van deze onderzoeken kunnen worden geïmplementeerd in het OTO-programma.

Resultaat:

- Competentiegericht leren is een vast onderdeel van het OTO-programma.

Speerpunt 4: Verbeteren samenwerking met het Rijk, veiligheidsregio's en andere partners

De veiligheidsregio heeft steeds meer een verbindende rol richting het Rijk, andere veiligheidsregio's en partners. Dat incidenten zich niet aan gemeente- en regiogrenzen houden is een gegeven. De samenwerking met de buurregio's is de afgelopen jaren verbeterd, maar hier kan nog een stap in worden gezet. Om als veiligheidsregio voldoende invulling aan deze taak te geven, is het noodzakelijk om structureel bestaande relaties met partners, buurregio's en het rijk uit te bouwen en nieuwe relaties aan te gaan.

Voor het multidisciplinair OTO-programma betekent dit het organiseren van oefeningen en het uitwisselen van kennis, samen met het Rijk, andere veiligheidsregio's en partners. Meer aandacht besteden aan de landelijke crisisstructuur en de rol van de VRHM hierin. Tevens dient er vaker bovenregionaal te worden geoefend waarbij de landelijke crisisstructuur is aangehaakt.

Resultaten:

- Het Rijk en andere veiligheidsregio's zijn actief benaderd om gezamenlijk OTO-activiteiten te organiseren en kennis te delen;
- Bovenregionale en landelijke oefeningen maken standaard deel uit van het OTO-programma.

Speerpunt 5: Ontwikkelen handboek multidisciplinaire vakbekwaamheid

Naast de kwantitatieve en kwalitatieve registratie dient ook duidelijk te zijn aan welke normen crisisfunctionarissen dienen te voldoen. De kwalificatieprofielen van de multidisciplinaire crisisfunctionarissen worden herzien. Aan welke minimeisen dienen crisisfunctionarissen te voldoen op het gebied van multidisciplinaire vakbekwaamheid? Hier wordt actief aan meegedacht en gewerkt vanuit MDOTO zodat de uitkomsten ook vertaald worden naar haalbare doelen voor de crisisfunctionarissen. Wanneer deze herziening is afgerond, dient te worden bekeken hoe VRHM omgaat met deze eisen in het handboek multidisciplinaire vakbekwaamheid.

De crisisfunctionaris gebruikt de eisen uit het handboek voor het opstellen van eigen leerdoelen. Samen met de piketcoördinator wordt bekeken welke multidisciplinaire OTO-activiteiten van toegevoegde waarde zijn om te volgen om de leerdoelen te behalen.

Resultaten:

- Het kwalificatieprofiel is doorontwikkeld;
- Het handboek multidisciplinaire vakbekwaamheid is ontwikkeld en geïmplementeerd.

Speerpunt 6: Inzicht in kwaliteit crisisteams

Binnen de VRHM wordt niet opnieuw getoetst of crisisfunctionarissen nog vakbekwaam zijn, nadat men zijn of haar opleiding heeft afgerond. Doordat crisisfunctionarissen lang niet allemaal deelnemen aan multidisciplinaire OTO-activiteiten, is het onduidelijk hoe het gesteld is met de algehele vakbekwaamheid van alle crisisfunctionarissen. In de komende beleidsplanperiode dient onderzocht te

worden hoe er grip en inzicht kan komen op de vakbekwaamheid van functionarissen. Mogelijkheden hiervoor zijn bijvoorbeeld hercertificering, profchecks en portfolio's.

Resultaat:

- Er is een systeem ontwikkeld dat inzicht geeft in de kwaliteit van de crisisteams.

Speerpunt 7: Doorontwikkelen kwantitatieve en kwalitatieve registratie

Het multidisciplinair leerplatform Open van de VRHM kan kwantitatieve registratie-overzichten genereren van alle crisisfunctionarissen van de hoofdstructuur. Hierdoor wordt het inzicht in de vakbekwaamheid per piketfunctie en crisisteam deels inzichtelijk. Ook heeft de monodisciplinaire piketcoördinator hiermee een beeld in de multidisciplinaire vakbekwaamheid per individu. Voor de crisisfunctionaris betekent dit dat men inzicht heeft in zijn of haar eigen vakbekwaamheid.

Op dit moment is de kwantitatieve registratie ontwikkeld, en er wordt gewerkt aan een doorontwikkeling. De kwalitatieve registratie moet nog ontwikkeld worden. Aan het einde van de beleidsplanperiode is zowel op kwantitatief als kwalitatief niveau inzichtelijk hoe elke crisisfunctionaris van de hoofdstructuur ervoor staat.

Dit is echter pas het begin. Na de kwantitatieve en kwalitatieve registratie dient verder gekeken te worden op welke manier deze data kan worden gebruikt om inzicht te geven welke OTO-activiteiten relevant zijn voor de individuele crisisfunctionaris.

Resultaten:

- De kwantitatieve registratie tool binnen Open is doorontwikkeld;
- De kwalitatieve registratie tool binnen Open is ontwikkeld.

Speerpunt 8: Versterken van de trainersrol

Voor OTO-activiteiten maken wij binnen de VRHM gebruik van eigen crisisfunctionarissen en collega's van de Afdeling Crisisbeheersing die als trainer ingezet worden. Het voordeel hiervan is dat alle kennis binnenshuis blijft en er ook vaak een informeel netwerkmoment tussen de trainer en de crisisfunctionarissen ontstaat.

Het nadeel hiervan is dat er verschillen zijn in didactische vaardigheden tussen trainers. Om de trainersrol te versterken dienen de trainersrollen beschreven te worden en de trainers dienen hierin te worden opgeleid. Dit vergroot de eenduidigheid bij de verschillende OTO-activiteiten en zorgt voor een verdere professionalisering bij trainers binnen de eigen organisatie.

Resultaten:

- Er is een beschrijving van de trainersrol ontwikkeld;
- Er is een vaste poule van trainers beschikbaar.

Speerpunt 9: Versterken cyclisch werken VRHM

Binnen de VRHM zijn verschillende werkgroepen en afdelingen bezig met thema's die van invloed zijn op het functioneren van de crisisorganisatie. Het OTO-programma voor de crisisteams wordt altijd

opgesteld op basis van behoefte vanuit de disciplines, actuele ontwikkelingen en de afwisseling in het behandelen van crisistypen en partners. De Afdeling Crisisbeheersing heeft als ambitie om de crisisorganisatie beter cyclisch te prepareren. Dit houdt in dat risicoanalyse, planvorming en vakbekwaamheid beter op elkaar aan gaan sluiten.

Dit wordt cyclisch ingericht door te starten met bijvoorbeeld een crisistype waarbij de risico's en het netwerk in beeld worden gebracht. Vervolgt wordt planvorming opgesteld. Daarop volgt een vakbekwaamheidstraject om crisisfunctionarissen bekend te maken met het crisistype. Uitkomsten hiervan worden verwerkt en meegenomen. Parallel worden via deze methode meerdere thema's op deze manier uitgewerkt. Door deze cyclus komt er meer cohesie op de voorbereiding van de crisisorganisatie. Het multidisciplinaire OTO-programma wordt hiermee bepaald op basis van zowel de behoefte als op de cyclische manier van werken.

Resultaat:

- Het multidisciplinaire OTO-programma is een vast onderdeel van het cyclisch werken binnen de afdeling Crisisbeheersing.

Speerpunt 10: Doorontwikkeling MDOTO

Binnen de werkgroep MDOTO zijn periodiek personele wisselingen. Door beperkte werkoverdracht is het voor nieuwe leden soms onduidelijk wat er van hem/haar wordt verwacht binnen MDOTO. Het is belangrijk om als MDOTO vast te leggen wat de taken en verantwoordelijkheden zijn van MDOTO-leden en wat wij van elkaar verwachten, om ervoor te zorgen dat we continu op dezelfde, effectieve manier met elkaar samenwerken.

De werkgroep MDOTO dient ook een doorontwikkeling te maken. Naast het nadenken over scenario's en het indelen van crisisfunctionarissen op OTO-activiteiten, dient het team verder mee te groeien met wat de organisatie van ons vraagt. De nieuwe uitdagingen dwingen ons na te denken hoe we ons als multidisciplinaire werkgroep verder willen professionaliseren. Wat is het bestaansrecht van MDOTO? Wat verwachten wij van elkaar? Waar willen wij naartoe? Dit zijn vragen die met elkaar beantwoord moeten worden om verder te kunnen doorgroeien.

Resultaat:

- Taken en afspraken van MDOTO zijn gezamenlijk vastgelegd;
- Het team MDOTO is meegegroeid en voorbereid op de nieuwe uitdagingen.

4.2 Kritische succesfactoren

Hieronder wordt weergegeven welke kritische succesfactoren van invloed kunnen zijn op het behalen van de eerder gestelde doelen.

Tijdsinvestering en commitment noodzakelijk van crisisfunctionarissen

De VRHM werkt samen met crisisfunctionarissen vanuit verschillende disciplines. Uitgangspunt is dat deze crisisfunctionarissen monodisciplinair een opleiding en diploma hebben behaald om hun piketfunctie uit te kunnen voeren. De aandacht die elke crisisfunctionaris besteedt aan het multidisciplinaire aspect van de piketfunctie verschilt per kolom en per individu. Er ligt een uitdaging voor de VRHM om hier zo goed mogelijk mee om te gaan. Naast het monodisciplinaire OTO-programma is ook een tijdsinvestering nodig vanuit de crisisfunctionarissen voor het multidisciplinaire OTO-programma.

Daarnaast is het van belang dat alle disciplines vertegenwoordigd zijn bij de operationele oefeningen, zodat volledige crisisteams worden beoefend met functionarissen die in de praktijk ook invulling geven aan die rol. Het multidisciplinaire OTO-programma vraagt om een gemiddelde tijdsinvestering van 40 uur per jaar, per crisisfunctionaris. De crisisfunctionaris kan alleen investeren in zijn vakbekwaamheid als hij/zij daarvoor ook de tijd neemt en krijgt van de eigen leidinggevende. In de komende beleidsperiode dient MDOTO hier meer aandacht voor te hebben.

Inzetten op een flexibel OTO-programma

Binnen de VRHM wordt de komende jaren ingezet op voorbereid zijn op langdurige incidenten. Deze inzichten en eventuele uitkomsten van onderzoek zullen mogelijk een impact hebben op de gehele crisisorganisatie en daardoor ook voor het multidisciplinaire OTO-programma. We dienen als VRHM vrije ruimte op te nemen in ons OTO-programma om in te spelen op actualiteiten en deze onder de aandacht te brengen van de crisisfunctionarissen.

5 Financien & Capaciteit

De hiervoor beschreven doelen en strategie hebben ook een financiële kant. In dit hoofdstuk wordt inzichtelijk gemaakt wat de bovengenoemde speerpunten financieel betekenen en hoe dit in capaciteit wordt weggezet.

5.1 Overzicht budget vakbekwaamheid crisisfunctionarissen

Voor de uitvoering van dit beleidsplan is een vast budget toegekend. In de werkplannen van MDOTO staat de uitwerking van het jaarlijkse budget. Dit budget is opgenomen in de reguliere begroting van de VRHM. De uren voor de uitvoering van de verschillende activiteiten is hierin niet meegenomen.

De verwachting is dat we de komende vier jaar voldoende budget hebben om de reguliere OTO-activiteiten uit te kunnen voeren. Dit betekent: de activiteiten die wij jaarlijks sowieso (willen) uitvoeren, zoals oefeningen voor alle crisisteams en leerlijnen op basis van thema's.

Opbouw jaarlijks budget MDOTO	Kostenraming
Uitvoering studiegids en ontwikkeling van onderwijs, zoals: • CoPI-oefeningen; • ROT-oefeningen; • BT-oefeningen; • Beleidsontwikkeling, zoals: ○ Ontwikkelen multidisciplinair handboek vakbekwaamheid; ○ Doorontwikkeling vaardigheidspaspoort; ○ Onderzoek profcheck en hercertificering; ○ Onderzoek competentiegericht oefenen. • Doorontwikkeling, vormgeving en content online leerplatform Open.	€ 245.200, =
Systeemtest	€ 28.000, =
Onvoorziene kosten	€ 10.000, =
Totaal	€ 283.200,

5.2 Beschikbare capaciteit

De werkgroep MDOTO is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en het uitvoeren van het OTO-programma voor de crisisteams. De capaciteit voor de uitvoering ligt primair bij de Afdeling Crisisbeheersing, op onderdelen aangevuld met capaciteit vanuit de disciplines. De disciplines zijn verantwoordelijk voor de monodisciplinaire vakbekwaamheid van de eigen crisisfunctionarissen. Voor het OTO-programma voor het Beleidsteam (BT) werkt de Afdeling Crisisbeheersing samen met Bureau Gemeentelijke Crisisbeheersing (BGC).

Het ontwikkelen van beleid en dit afstemmen met de verschillende disciplines wordt gedaan vanuit de Afdeling Crisisbeheersing. Hiermee is een belangrijke rol weggelegd voor de vakbekwaamheidsspecialisten van de Afdeling Crisisbeheersing om uitvoering te geven aan de speerpunten die in dit beleidsplan zijn beschreven.

De overleguren zijn de uren die de werkgroep MDOTO-overleg heeft. De werkgroep vergadert maandelijks. In de overleguren is ook de voorbereidingstijd voor de overleggen meegeteld.

Het aantal projecturen van de disciplines is het maximaal aantal uren gebaseerd op deelname van de disciplines aan de ontwikkeling van alle OTO-activiteiten. Het werkelijk aantal uur kan lager liggen dan de 400 uur die hieronder is benoemd.

Discipline	Overleguren MDOTO	Projecturen	Totaal uren
Afdeling Crisisbeheersing (Vz & Secr. + 4 leden)	146	2849	2995
Brandweer	36	400	436
GHOR	36	400	436
Politie	36	400	436
BGC/ Bevolkingszorg	36	400	436
Risico- en Crisiscommunicatie	36	400	436
Leiding en Coördinatie /Informatiemanagement	36	400	436
GMK	36	400	436