



## Crisisbeheersing / Multidisciplinair OTO

*Onderwerp*

Multidisciplinair meerjaren-  
beleidsplan Vakbekwaamheid

*Datum*

25 november 2019

*Eigenaar*

[Redacted]  
[Redacted]

*Versie*

1.1

*Status*

Concept

# Multidisciplinair Meerjarenbeleidsplan Vakbekwaamheid 2020-2023

Multidisciplinair OTO Oost-Brabant

*“Crisisbeheersing in Oost-Brabant,  
samen kundig en vakbekwaam verder!”*

Het meerjarenbeleidsplan Vakbekwaamheid 2020-2023 is op XXX vastgesteld door het Algemeen Bestuur van Veiligheidsregio Brabant Noord en op XXX door het Algemeen Bestuur van Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost.

# Multidisciplinair Meerjarenbeleidsplan Vakbekwaamheid

## Multidisciplinair OTO Oost-Brabant

### Inleiding

Dit meerjarenbeleidsplan geldt als strategisch en multidisciplinair kader. Het geeft richting aan de OTO-activiteiten voor zowel de multi-organisatie, de betrokken kolommen en alle relevante (keten)partners in crisisbeheersing en rampenbestrijding. Verdere uitwerking van het beleid is opgenomen in het multidisciplinair meerjarenwerkplan vakbekwaamheid en wordt ieder jaar in een multidisciplinair OTO-jaarplan geconcretiseerd.

### Strategische doelstelling

De kwaliteit van de crisisorganisatie wordt niet bepaald door organisatiestructuur en procedures of plannen an sich; kritische succesfactor is de mens. De vakbekwaamheid en gedrag van de crisisfunctionarissen is bepalend. Een goed functionerende regionale organisatie ten behoeve van de bestrijding van crises en rampen, kan niet zonder goed opgeleide en systematisch getrainde functionarissen en teams. Multidisciplinaire vakbekwaamheid en de in dit beleidsplan opgenomen beleidsvoornemens daaromtrent dragen bij aan het bereiken van de volgende strategische doelstelling:

*Beide veiligheidsregio's in Oost-Brabant hebben een kwalitatief goede en betrouwbare crisismanagementorganisatie die zorg draagt voor een adequate en effectieve bestrijding van incidenten, crises en rampen.*

### Koers

Crisisbeheersing is een vak en het is corebusiness van de veiligheidsregio's. Dat vraagt om het structureel onderhouden van en investeren in vakbekwaamheid van de (sleutel)functionarissen. Door het creëren van een goed, inspirerend en passend aanbod, motiveren we de (sleutel)functionarissen en hun organisaties om vakbekwaamheid in crisisbeheersing serieus te nemen en om met enthousiasme hieraan te werken.

Gekoppeld aan de strategische doelstelling hebben we de ambitie om de crisisorganisatie verder door te ontwikkelen en te flexibiliseren. Daarbij hoort dat ook de vakbekwaamheid van de functionarissen doorontwikkeld. We streven naar een behoefte gestuurd maatwerkprogramma waarmee functionarissen op basis van hun eigen verantwoordelijkheid invulling kunnen geven aan hun eigen leervragen. De multidisciplinaire OTO-organisatie Oost-Brabant heeft als ambitie dit proces zo goed mogelijk te faciliteren. Hiermee werken we aan de strategische doelstelling en tevens aan goed gemotiveerde en verantwoordelijke functionarissen. Door middel van de inhoudelijke en organisatorische doelstellingen die hierna volgen, proberen we dit te bereiken.

### Planning en control

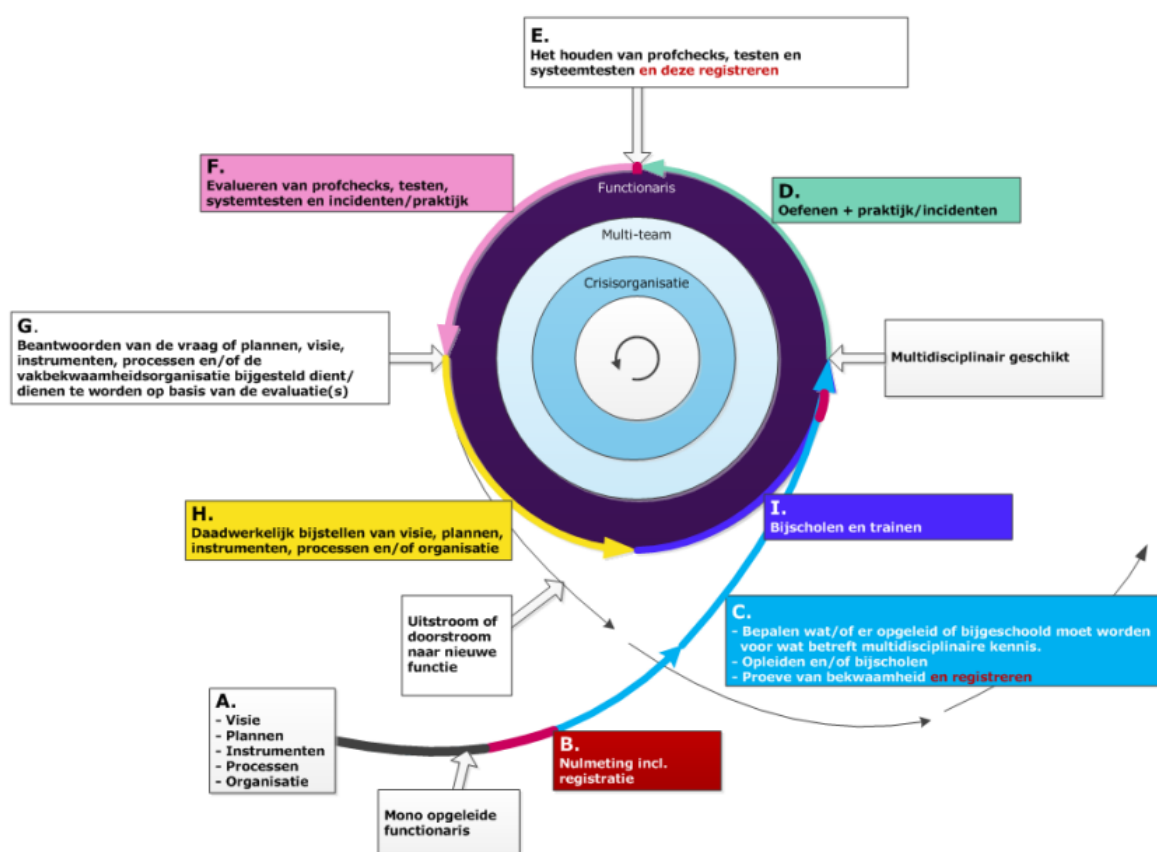
Gezien de periode van dit meerjarenbeleidsplan (2020-2023) wordt tussentijds, na ongeveer twee jaar, een evaluatie uitgevoerd om de voortgang in kaart te brengen. Waar nodig is aanpassing van het beleid mogelijk. Daarnaast wordt aan het eind van de beleidstermijn een uitvoerige evaluatie gedaan. Die evaluatie moet inzicht geven in welke doelen zijn behaald en wat nog niet bereikt is. Dit is wezenlijke input voor de nieuwe beleidscyclus van vier jaar.

# Multidisciplinair Meerjarenbeleidsplan Vakbekwaamheid

## Multidisciplinair OTO Oost-Brabant

### Visie op leren

Om de kwaliteit van de multidisciplinaire crisisorganisatie te borgen en te verbeteren is het essentieel dat de organisatie in zijn geheel, maar vooral de teams en functionarissen die invullingen geven aan die organisatie, continu blijven leren. Functionarissen dienen eerst vakbekwaam te worden, maar ook aantoonbaar vakbekwaam te blijven. De “life long learning loop” is de basis van onze visie op opleiden, trainen en oefenen.



Door middel van opleiden wordt de functionaris vakbekwaam, zodat deze voldoet aan de eisen die worden gesteld in het kwalificatiedossier of functieprofiel. Het vakbekwaam blijven gaat over het onderhouden van de vaardigheden en competenties en het bijblijven in relevante ontwikkelingen en planvorming (trainen en oefenen).

De eigen verantwoordelijkheid van de functionaris is uitgangspunt in deze cyclus. Vanuit de individuele functionaris en zijn/haar ontwikkeling, dient de eigen leerbehoefte bepaald te worden en voert de functionaris zelf regie over de eigen vakbekwaamheid. De opleidings-, trainings- en oefenmogelijkheden moeten vervolgens aan die leerbehoefte tegemoet komen. Uiteindelijk wordt gewerkt aan behoefte gestuurd opleiden, trainen en oefenen, in plaats van aan(bod)gestuurd. Naast dat de life long learning loop op functionaris-niveau de basis voor het opleiden, trainen en oefenen is, is een gesloten PDCA-cyclus op organisatieniveau van belang. Door consequent de PDCA-cyclus te doorlopen en de resultaten te borgen ontstaat een lerende organisatie.

# Multidisciplinair Meerjarenbeleidsplan Vakbekwaamheid

## Multidisciplinair OTO Oost-Brabant

Een lerende organisatie is in staat zich continu op alle niveaus aan te passen aan de veranderingen in de omgeving. Een lerende organisatie stelt haar medewerkers in staat door scholing, ontwikkeling en het stimuleren van eigen initiatief daar een grote bijdrage aan te leveren.

Om een gesloten PDCA-cyclus binnen de OTO-organisatie te realiseren werken we aan onderstaande factoren:

1. Een werkwijze, of instrument, die het inzichtelijk hebben van de vakbekwaamheid op functionarisniveau mogelijk maakt en zo de functionaris in staat stelt om vanuit eigen verantwoordelijkheid zijn/haar individuele leerbehoefte te bepalen.
2. Een goede evaluatiemethodiek om ook op team-, en organisatieniveau de leerpunten te identificeren.
3. Vakbekwame OTO-functionarissen die vervolgens in staat zijn de individuele leerbehoefte en de leerpunten op team- en organisatieniveau, in nieuwe doelstellingen en een nieuw OTO-programma te verwerken.

Deze visie is de basis waarop de volgende beleidsdoelstellingen zijn gebaseerd en van waaruit het proces rondom multidisciplinaire vakbekwaamheid wordt vormgegeven.

## Inhoudelijke beleidsdoelstellingen

De inhoudelijke richting is gebaseerd op het wettelijk kader, de risicoprofielen, oefenverplichtingen en landelijke en regionale ontwikkelingen die voor de periode 2020-2023 voorzien worden. Daarnaast heeft een analyse van de operationele prestaties van beide crisisorganisaties plaatsgevonden die richting heeft gegeven aan waar de komende jaren de nadruk op moet liggen.

### ***Regionale ontwikkelingen/veranderingen***

Komende beleidsperiode zijn er drie ontwikkelingen die grote impact hebben op het OTO-programma:

- Doorontwikkeling van beide crisisorganisaties;
- Meer informatie- en data-gestuurd werken (o.a. inrichting van een VIK);
- De nieuwe CaCo-regeling Oost-Brabant met ingang van 1 januari 2020.

### ***Basisvereisten crisisbeheersing***

De basis van crisisbeheersing zijn de processen melding en alarmering, leiding en coördinatie, informatiemanagement, crisiscommunicatie en afschaling/overdracht naar de nafase. Ook de komende vier jaren wordt weer geïnvesteerd in deze processen om de basis op orde te hebben en houden.

### ***Bovenregionale samenwerking***

De crisisorganisaties van beide regio's moeten niet alleen invulling kunnen geven aan de processen wanneer sprake is van een incident in de eigen regio. Men moet ook voorbereid zijn op een regiogrens overschrijdend incident. In geval van VRBZO kan dat ook een landsgrens overschrijdend incident zijn.

# Multidisciplinair Meerjarenbeleidsplan Vakbekwaamheid

## Multidisciplinair OTO Oost-Brabant

### **Focus op risico's en maatschappelijke continuïteit**

Tijdens de beleidsperiode is specifieke aandacht voor de volgende risico's:

- Extreem geweld
- Cyber
- Extreem weer
- Hoog water
- Nucleair (alleen VRBZO)

Samenwerking met partners wordt benaderd vanuit het streven samen effectief te zijn en maatschappelijke continuïteit te bevorderen. Naast de partners die vanwege bovenstaande risico's is beeld komen, kunnen ook mogelijkheden gecreëerd worden voor andere vitale ketenpartners, of juist minder bekende organisaties, om de verbinding met de crisisorganisaties te versterken.

### **Plannen**

De wettelijke verplichting in relatie tot crisisbeheersplannen wordt gevolgd: eens per vier jaar vindt een stafoefening en eens per vier jaar vindt een staf- en operationele oefening plaats. Om aan de wettelijke verplichting in relatie tot rampbestrijdingsplannen te voldoen wordt een goede koppeling met andersoortige leermiddelen dan een oefening per plan of object gelegd.

### **Team Resourcemanagement (TRM)**

TRM blijft de komende beleidsperiode een belangrijke basis voor de crisisorganisaties en het OTO-programma. De effectiviteit van de samenwerking in crisisteam is een grote bepalende factor in het succesvol bestrijden van een incident.

### **Continu aandacht voor individuele vakbekwaamheid**

Bovenstaande voornemens moeten worden gerealiseerd in combinatie met mogelijkheden voor functionarissen continu hun individuele vaardigheden, kennis en kunde op peil te houden. Basis hiervoor zijn de kwalificatiedossiers.

## **Organisatorische beleidsdoelstellingen**

Vanuit de visie op leren blijft het uitgangspunt voor komende periode dat een lerende (OTO-)organisatie functionarissen in staat stelt en faciliteert om vanuit hun eigen verantwoordelijkheid invulling te geven aan de leer-/ontwikkelbehoefte. De onderstaande beleidsvoornemens zijn gericht op organisatorische aspecten die dat mogelijk maken.

### **Invoeren portfolio**

Invoering van een werkwijze die het aantonen en monitoren van de vakbekwaamheid op functionarisniveau mogelijk maakt is essentieel in het realiseren van een lerende organisatie. Hierbij gaat het niet om kwantitatief aantonen van deelname aan activiteiten, maar juist om het inzichtelijk maken van de kwalitatieve vakbekwaamheid. Met dit inzicht kan de functionaris de regie over zijn leerbehoefte en ontwikkeling voeren en kan de optelsom van individuele leervragen als input dienen voor het OTO-programma.

# Multidisciplinair Meerjarenbeleidsplan Vakbekwaamheid

## *Multidisciplinair OTO Oost-Brabant*

De basis van werken met een portfolio is:

- Het ondersteunt het behoefte gestuurd opleiden, trainen en oefenen.
- Het gaat uit van kwalificatiedossiers voor alle functionarissen als basis van vakbekwaamheid.
- Het gaat uit van meetbare normen: competenties en kerntaken geoperationaliseerd naar gedragskenmerken.
- De vakbekwaamheid wordt inzichtelijk in een (geautomatiseerd) systeem zoals een portfolio. Het stelt de functionaris in staat zijn/haar vakbekwaamheid (kwalitatief) aantoonbaar te maken door (een selectie van) het portfolio met anderen te delen.
- Uiteindelijk kan er, wanneer wenselijk, ook een beoordelingsstructuur of toetsing aan worden gekoppeld. Hierin moeten te zijner tijd keuzes gemaakt worden.

### **Evaluatiemethodiek**

VRBZO en VRBN hebben in basis een soortgelijke evaluatiemethodiek. Deze voldoen aan de volgende punten:

- Bij de evaluatie van inzetten en oefeningen wordt zo veel mogelijk uitgegaan van dezelfde werkwijze.
- Er is in de regionale procedure ruimte voor leren op verschillende niveaus (organisatie, team, individu).
- Borging van de leerpunten en vervolgacties vindt plaats via het multidisciplinair leeragentschap VRBN en de regiegroep evalueren en/of afdeling Crisisbeheersing VRBZO.

### **Leermiddelen**

Om functionarissen optimaal te faciliteren in hun leer- en ontwikkelbehoefte willen we qua OTO-programma meer maatwerk bieden. Daarvoor is een breder pakket aan leermiddelen nodig (naast opleidingen, trainingen en oefeningen, ook bijvoorbeeld e-learning). Behalve het uitbreiden van de leermiddelen, wordt ook meer variatie in de leervormen aangebracht. Dit in combinatie met het aanbrenge van leerlijnen en samenhang in het OTO-programma, leidt tot een meer uitgebalanceerd geheel waarin de functionaris zijn eigen weg qua leerbehoefte en invulling daarvan kan bepalen; op basis van zijn eigen verantwoordelijkheid.

### **Vakbekwame OTO-functionarissen & OTO-organisatie**

De kwaliteit van de uitvoering van dit beleid en de OTO-activiteiten is mede afhankelijk van de OTO-functionarissen die zich daarmee bezig houden. VRBZO en VRBN werken nog niet eenduidig met kwalificatiedossiers of functieomschrijvingen voor deze rollen. Dit zou wel de basis moeten zijn om activiteiten ten behoeve van de vakbekwaamheid van deze functionarissen op te baseren. Het realiseren van die kwalificatiedossiers is dan ook een beleidsvoornemen voor deze periode. Het is vervolgens zaak de vakbekwaamheid inzichtelijk te maken en te monitoren net zoals dat voor de operationele multidisciplinaire functionarissen geldt.

# Multidisciplinair Meerjarenbeleidsplan Vakbekwaamheid

## *Multidisciplinair OTO Oost-Brabant*

### Hoe bereiken we ons doel?

Om het gewenste effect te bereiken, zijn een aantal zaken van belang.

#### ***Samenwerking in Oost-Brabant***

VRBZO en VRBN moeten en willen in dit kader intensief samenwerken. Het hogere doel hiervan is een krachtenbundeling van de twee regio's zodat we voor beide regio's de kwaliteit kunnen verhogen en de kwetsbaarheid kunnen verlagen.

#### ***Integraliteit***

Integraliteit is een belangrijk uitgangspunt. De beleidsvoornemens zijn gericht op de regionale crisisorganisatie (hoofdstructuur). Voor een aantal ontwikkelingen die nodig zijn in deze context, is organisatie brede afstemming en/of verandering nodig. Voor het realiseren van dit beleid is samenwerking en afstemming over zowel de richting als uitvoering met bijvoorbeeld HRM, vakbekwaamheid en ICT noodzakelijk.

#### ***Middelen en capaciteit***

Het streven is om de inhoudelijke en organisatorische beleidsdoelstellingen te realiseren, binnen het beschikbare budget en met de beschikbare capaciteit van de kolommen en van de afdeling Crisisbeheersing VRBZO en de sector Crisisbeheersing & Rampenbestrijding VRBN.

Kijkend naar de volgende beleidsperiode is het de ambitie om de basis verder te verstevigen. De volgende stap in het realiseren van een op behoefte gebaseerd programma (meer maatwerk) en meer variatie in leermiddelen proberen we te bereiken door samen slimmer en efficiënter te werken, waardoor schaalvoordeel ontstaat. Realisatie van het beleid met het huidig beschikbare budget is mogelijk, wanneer in nieuwe ontwikkelingen samen opgetrokken wordt. Als voor bijvoorbeeld ontwikkeling van nieuwe leermiddelen didactische/onderwijskundige kennis en kunde in huis aanwezig is, en ook ondersteuning van de ICT-omgeving en ICT-experts binnen de eigen organisaties gerealiseerd wordt, zijn de in dit plan beschreven ambitie en de beleidsdoelstellingen haalbaar.

Vanwege de noodzaak in de vakbekwaamheid van de OTO-functionarissen en OTO-organisatie te investeren, is een impuls nodig. Hier geldt dat samenwerking tussen beide regio's en bijvoorbeeld creatieve inzet van (digitale) leermiddelen kan leiden tot de benodigde ruimte hiervoor.

De huidige situatie biedt functionarissen onvoldoende gelegenheid in hun vakbekwaamheid te investeren. De doorontwikkeling van de regionale crisisorganisaties, het investeren in informatie- en data gestuurd werken, aandacht voor eigen verantwoordelijkheid van de functionaris en aantoonbare vakbekwaamheid (werken met een portfolio), het bieden van maatwerk en de structureel/continue bredere scope of netwerkbenadering (focus op risico's en maatschappelijke continuïteit en bovenregionale samenwerking) maken dat intensivering gewenst is.

De resultaten van het onderzoek naar borging van vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen door de inspectie Justitie en Veiligheid laten zien dat we in Oost Brabant de processen ten aanzien van vakbekwaamheid goed hebben ingericht. Het is geen onderzoek naar de mate van (kwalitatieve) vakbekwaamheid van de functionarissen. Daar zal werken met een portfolio inzicht in geven.