

Multidisciplinair Opleiden & Trainen en Oefenen

Meerjarenbeleidsplan

2015-2018

Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

Risico- en Crisisbeheersing



MMOTORR 3

Colofon

Dit document is tot stand gekomen onder regie van de Directie Risico & Crisisbeheersing

Adres

Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond
Directie Risico- en Crisisbeheersing
Postbus 9154, 3007 AD Rotterdam
<http://www.vr-rr.nl>

Druk

Definitief
08 december 2014

Eindredactie:

E.P. van Gilst

Met medewerking van

Multidisciplinaire werkgroepen Opleiden & Trainen
Multidisciplinaire werkgroep Oefenen

1 Inhoudsopgave

1	Inhoudsopgave	1-1
2	Inleiding	2-1
2.1	Inleiding	2-1
2.2	Doel	2-1
2.3	Visie	2-2
2.4	Opdrachtgever.....	2-2
2.5	Werkwijze en bronnen	2-2
2.6	MMOTORR 3 in kader.....	2-2
2.7	Leeswijzer	2-3
3	Grondbeginselen	3-5
3.1	Inleiding	3-5
3.2	Vermogen	3-5
3.3	Deelgebieden OTO	3-5
3.4	Team Opleiden&Trainen en Oefenen	3-6
3.5	Learning loop.....	3-7
3.6	Toezicht en registratie.....	3-8
3.7	Vakbekwaamheid	3-8
4	Huidige stand van zaken OTO-beleid	4-1
4.1	Inleiding	4-1
4.2	Terminologie.....	4-1
4.3	Operationele voorbereiding crisisbeheersing	4-2
4.4	Opleiden	4-2
4.4.1	Kennis van Crises	4-2
4.4.2	Opleiden gemeentelijke crisisfunctionarissen	4-3
4.4.3	Opleiden leden Gemeentelijke/Regionale Beleidsteam	4-3
4.5	Trainen.....	4-3
4.5.1	Crisisfunctionarissen.....	4-3
4.5.2	Deltalinqs.....	4-3
4.6	Toetsen	4-4
4.7	Oefenen	4-4
4.7.1	Multidisciplinair	4-4
4.7.2	BRZO	4-4
4.7.3	Bestuurlijk.....	4-4
4.8	Evalueren.....	4-5
4.9	Toezicht en registratie.....	4-5
4.9.1	Toezicht	4-5
4.9.2	Registreren	4-5
4.9.3	Certificeren.....	4-5
5	Toekomstig beleid Opleiden&Trainen en Oefenen.....	5-1
5.1	Inleiding	5-1
5.2	Opleiden en Trainen	5-1
5.2.1	VRR-Academie	5-1
5.2.2	Leden Gemeentelijke/Regionale Beleidsteam	5-2
5.2.3	Crisisfunctionarissen.....	5-2
5.2.4	Deltalinqs.....	5-3
5.3	Oefenen	5-3
5.3.1	Algemeen.....	5-3
5.3.2	Grondslag.....	5-3
5.3.3	CoPI-tweedaagse	5-4
5.3.4	ROT-oefening.....	5-4

5.3.5	Gemeentelijke Beleidsteam	5-4
5.3.6	Bijzondere oefeningen	5-5
5.4	Toetsing- en registratie	5-5
5.4.1	Certificeringstraject	5-5
5.4.2	Veiligheidspaspoort	5-6
6	Kwaliteitsborging	6-1
6.1	Inleiding	6-1
6.2	Kwaliteitsborging Team OTO	6-1
6.3	Kwaliteitsborging van opleidingen	6-1
6.4	Kwaliteitsborging van oefeningen	6-1
6.5	Kwaliteitsborging van OTO producten	6-2
7	Financiën en Capaciteit	7-1
7.1	Inleiding	7-1
7.2	Financiën	7-1
7.2.1	Kosten	7-1
7.2.2	Overige kosten	7-1
7.2.3	Baten	7-1
7.3	Capaciteit	7-2
7.3.1	Algemeen	7-2
7.3.2	Werkgroep Opleiden&Trainen	7-2
7.3.3	Werkgroep Oefenen	7-2
7.3.4	Directie Risico & Crisisbeheersing	7-2

2 Inleiding

2.1 Inleiding

Eén van de doelen van de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond (VRR) en haar primaire partners is om de kwaliteit van in het bijzonder het repressief optreden van haar crisisfunctionarissen in multidisciplinair samenwerkingsverband op het juiste niveau te waarborgen. Deze waarborging wordt gerealiseerd door middel van het organiseren, evalueren en registreren van opleidingen inclusief training, oefeningen en certificering daarvan. Hierbij staat de missie “de regio veiliger maken” centraal. Door de toenemende complexiteit van de samenleving is het multidisciplinaire karakter van het denken en handelen in samenhangende ketens, naast die van de functionele kolommen, noodzakelijk.

De mogelijke risico's en crises zijn in de regio Rotterdam-Rijnmond verschillend van aard en omvang. Het herkennen hiervan is essentieel en al jarenlang een kerndoel van de hulpverleningsdiensten en gemeenten. Deze risico's, maar ook toekomstige risico's en relevante regionale en landelijke ontwikkelingen, zijn in een risicoprofiel opgenomen. Het risicoprofiel van de VRR is opgenomen in het Beleidsplan 2013-2017. Het risicoprofiel is qua zwaartepunten en onderkende aandachtsgebieden bepalend voor verdere scenario-ontwikkeling en planvorming en op die wijze medebepalend voor de opleidingsdoelstellingen en oefenscenario's.

Binnen de regio Rotterdam-Rijnmond bestaan ten behoeve van crisisbeheersing diverse plannen en procedures volgend uit de Wet Veiligheidsregio's. Naast multidisciplinaire plannen, zoals het Beleidsplan 2013-2017, het Regionaal Crisisplan, diverse ramp- en incidentbestrijdingsplannen, het Continuïteitsplan, de GRIP-regeling en andere operationele plannen, hebben hulpverleningsdiensten en tevens de gemeenten hun eigen monodisciplinaire plannen en procedures. Het vormgeven van crisisbeheersing houdt echter niet op bij het schrijven van plannen en procedures en de onderlinge kennisoverdracht en afstemming tussen mono- en multidisciplinaire plan(vorming) en procedures.

Het op de juiste wijze opleiden en trainen van crisisfunctionarissen, het regelmatig gestructureerd multidisciplinair beoefenen van multidisciplinaire teams en tegelijkertijd het toetsen van plannen en procedures is een essentieel onderdeel van het omzetten van de vormgeving naar de uitvoering van crisisbeheersing. De uitvoering van plannen en procedures is medebepalend voor de kwaliteit van de daadwerkelijke inzet van hulpverleningsdiensten en gemeenten. De visie op het meerjarenbeleid ten aanzien van het multidisciplinair opleiden & trainen, oefenen en de bijhorende borging is vastgelegd in dit plan.

2.2 Doel

Het doel van MMOTORR 3 is het voor de komende vier jaar aanbrengen van een integrale visie en structuur in het multidisciplinaire OTO-beleid van hulpverleningsdiensten en gemeenten in de regio Rotterdam-Rijnmond. Dit beleidsplan geeft weer hoe hulpverleningsdiensten en gemeenten er gezamenlijk voor zorgdragen dat hun medewerkers opgeleid, getraind en beoefend worden in de bestaande regionale multidisciplinaire plannen en procedures met een geborgd kwaliteitsniveau op het gebied van multidisciplinaire samenwerking.

Vakbekwaamheid en vakmanschap blijven een prioriteit om zo deskundigheid van onze mensen te bevorderen. Niet alleen in de uitvoering maar ook in de ondersteunende diensten. Een VRR opleiding- en trainingscentrum is naar mijn oordeel een eerste stap om voortdurend 'state of the art' opgeleid te blijven.

*Arjen Littooi
Algemeen Directeur VRR
Nieuwjaarstoespraak 2014*

2.3 Visie

De visie van de VRR op het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen luidt als volgt:

“Het bij elkaar brengen van kennis, vaardigheden en ervaring zodat iedere crisisfunctionaris vakbekwaam is en blijft in de multidisciplinaire samenwerking om op een effectieve en efficiënte wijze de veiligheid te bevorderen”.

2.4 Opdrachtgever

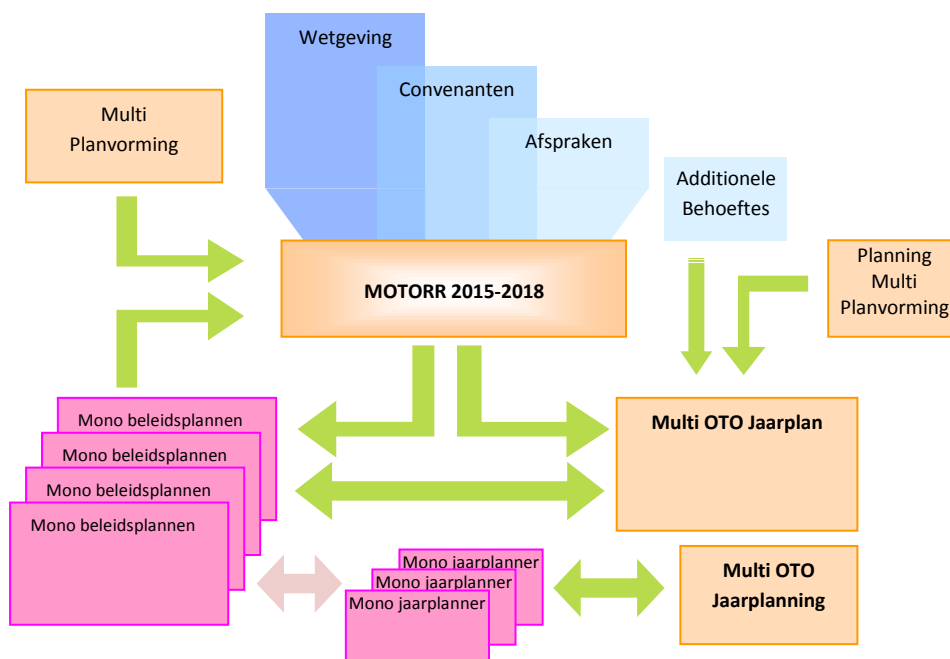
De Veiligheidsdirectie van de VRR is opdrachtgever als het gaat om het tot stand komen van de lange termijn visie ten aanzien van het multidisciplinair opleiden&trainen, oefenen en toetsing. De Directie Risico- & Crisisbeheersing (R&C) voert deze opdracht uit en maakt daarbij gebruik van de Adviesraad Risico- en Crisisbeheersing (ARC), de kerngroep Ambtenaren rampenbestrijding en het team OTO ondergebracht bij de directie R&C, waarin de werkgroepen Opleiden&Trainen (O&T) en Oefenen zijn ondergebracht.

2.5 Werkwijze en bronnen

In het tweede kwartaal 2014 is dit vervolgdokument, MMOTORR 3, tot stand gekomen. Hierbij hebben het Visiedocument “Eenheid in verscheidenheid”, het Beleidsplan 2013-2017, de Staat van de Rampenbestrijding 2013 van de Inspectie Veiligheid en Justitie (IVenJ) en voortschrijdend inzicht naar aanleiding van opleiden&trainen, oefenen en evalueren de nodige input gegeven.

2.6 MMOTORR 3 in kader

Het multidisciplinair opleiden&trainen, oefenen en toetsing van crisisfunctionarissen binnen de VRR is een wettelijk vereiste. Het OTO-beleid kan gezien worden als onderdeel van het totale geheel van opleiden&trainen, oefenen en toetsing op landelijk, regionaal, lokaal, multidisciplinair en monodisciplinair niveau.



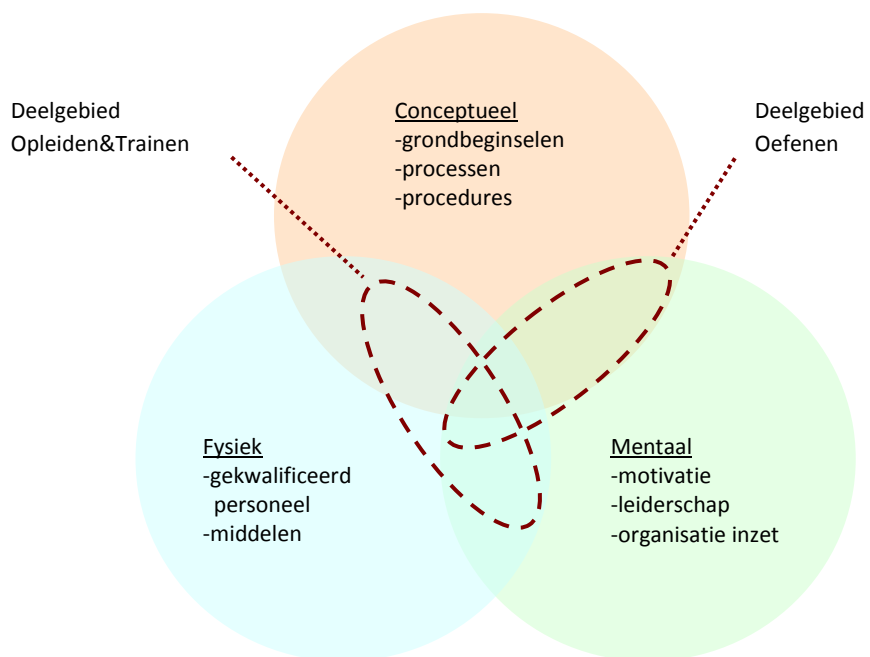
Figuur 1: Kader MMOTORR 3

In het aangegeven schema wordt de plaats van MMOTORR 3 in het totale geheel weergegeven. Beleidsinitiatieven beschreven en vastgesteld in MMOTORR 3 worden door de afzonderlijke partners tijdig verwerkt in de monodisciplinaire meerjarenbeleidsplannen op OTO-gebied en daarmee in de planning en controlecycli van de verschillende betrokken partijen opgenomen. Andersom worden de monodisciplinaire beleidsinitiatieven relevant voor het multidisciplinair opleiden en oefenen meegenomen in de beleidsplannen, onder andere beschreven in MMOTORR 3.

Mono-beleidsplannen/-initiatieven dienen voor verwerking in een Multi OTO jaarplan uiterlijk augustus in het jaar daarvoor aangeleverd te worden.

2.7 Leeswijzer

In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de grondbeginselen die van belang zijn voor OTO. In hoofdstuk 4 wordt de huidige stand van zaken van opleiden&trainen en oefenen nader beschreven om in hoofdstuk 5 het komende beleid te schetsen. In hoofdstuk 6 zal ingegaan worden op de benodigde kwaliteitsborging, waarna in hoofdstuk 7 de daarvoor benodigde financiën en capaciteiten beschreven worden.



Figuur 2: Vermogen en deelgebieden OTO

3 Grondbeginselen

3.1 Inleiding

Het doel van MMOTORR is het aanbrenen van een integrale visie en structuur in het multidisciplinaire OTO-beleid van hulpverleningsdiensten en gemeenten in de regio Rotterdam-Rijnmond. In dit hoofdstuk worden de grondbeginselen beled die van belang zijn voor het opleiden, trainen en (be)oefenen van hun (crisis)functionarissen in het kader van ontwikkelde, vernieuwde of bestaande regionale multidisciplinaire plannen en procedures¹. Een uiteindelijke borging van een zeker kwaliteitsniveau is daarbij van essentieel belang voor het bereiken en onderhouden van een adequate multidisciplinaire samenwerking.

Onder multidisciplinair wordt verstaan de van multidisciplinair samengestelde teams; het team Commando Plaats Incident (CoPI), het Regionaal Operationeel Team (ROT), incl. de uitvoerende organisatiedelen van de operationele diensten, en de Beleidsteams (GBT/RBT).

Hiertoe wordt ingegaan op het vermogen om rampen en crises zo goed mogelijk te bestrijden en welke deelgebieden en operationele capaciteiten daarbij voor OTO van belang zijn. Dit dient als uitgangspunt voor de multidisciplinaire leer- en oefenactiviteiten om te komen tot een gewenste vakbekwaamheid. Deze activiteiten zijn deel van de opzet om te komen tot een multidisciplinaire vakbekwaamheid, gebaseerd op een 'learning loop' (paragraaf 3.5). De activiteiten worden gemonitord en geregistreerd om de vakbekwaamheid op individueel en op teamniveau qua multidisciplinaire aspecten van de diverse operationele capaciteiten.

3.2 Vermogen

Het vermogen om rampen en crises het hoofd te kunnen bieden bestaat uit drie onderling samenhangende componenten, te weten: een conceptuele, een mentale en een fysieke component. De conceptuele component wordt gevormd door grondbeginselen, doctrines en procedures, of de werkwijze. De mentale component bestaat uit drie aspecten: de motivatie om de taak zo goed mogelijk uit te voeren, effectief leiderschap en het verantwoord organiseren van de inzet van de beschikbare personele en materiële middelen. De fysieke component bestaat ten slotte uit de capaciteit (mens en middelen) of de resources van de crisisorganisatie.

3.3 Deelgebieden OTO

De deelgebieden voor Opleiden&Trainen (O&T) en voor Oefenen zijn verschillend, maar hebben wel een duidelijke overlap. O&T richt zich vooral op het individu en legt de focus op beginselen, processen en procedures in relatie tot personeel en materieel. Het uiteindelijke doel is om een gekwalificeerde crisisfunctionaris binnen de multidisciplinaire omgeving te kunnen plaatsen. Oefenen richt zich vooral op het team en focust daarbij op de processen en procedures in relatie tot leiderschap en de organisatie van de multidisciplinaire inzet. Waarbij het doel is om de gekwalificeerde crisisfunctionarissen zo goed mogelijk met elkaar te laten samenwerken. O&T en Oefenen houden vanuit hun deelgebieden rekening met de operationele capaciteiten, welke nodig zijn om rampen en crises het hoofd te kunnen bieden. In het mitigerend vermogen ten aanzien van crises en rampen zijn zes operationele capaciteiten onderkend die voor OTO van belang zijn:

¹ Uitwerking hiervan wordt aangegeven in het Meerjarenbeleidsplan Multiplanvorming Rotterdam-Rijnmond (concept)

Informatie heeft tot doel een beeld van de omgeving op te bouwen door het tijdig verzamelen, verwerken en verspreiden van gevalideerde informatie. Om zodoende te kunnen anticiperen en indien noodzakelijk te reageren, op iedere situatie.

Beschikbaarheid is de capaciteit om na een zekere reactietijd een adequate en effectieve aanwezigheid op te bouwen en te ondersteunen, waardoor de crisisbeheersing/-bestrijding kan worden uitgevoerd.

Effectieve inzet geeft de mogelijkheid aan om functionarissen en systemen dusdanig in te zetten bij elke crisis/ramp, waardoor de invloed/kracht van de crisis/ramp vermindert.

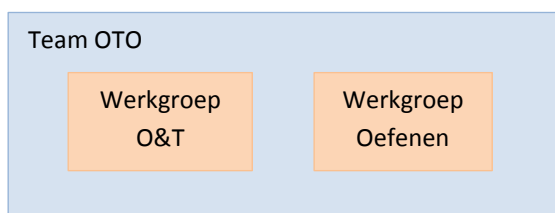
Leiding & Coördinatie is gericht op het effectief leiden en sturen van eenheden en teams voor het realiseren van de opgedragen doelstelling(en).

Resource management is het geheel aan activiteiten gericht op het beschikbaar stellen, het beheer van, de zorg voor, het op peil brengen en houden evenals het aan- en afvoeren van personeel en materieel van eenheden en teams, om deze in staat te stellen hun taak uit te voeren.

Veiligheid en bescherming richten zich op het behoud van het vermogen door de effecten van de crisis/ramp op personeel en materieel te beperken en de vrijheid van handelen en inzet te garanderen.

3.4 Team Opleiden&Trainen en Oefenen

Voor de uitvoering van het opleiden, trainen en oefenen is door de ARC een team Opleiden&Trainen en Oefenen (Team OTO) ingesteld. Dit multidisciplinaire team is administratief ondergebracht bij R&C van de VRR. Binnen R&C wordt het multidisciplinaire OTO-beleid door Team OTO verder uitgewerkt. Het team OTO is met in acht name van de twee specifieke deelgebieden opgedeeld in twee werkgroepen, de Werkgroep Opleiden&Trainen (WG O&T)² en de Werkgroep Oefenen (WG Oefenen).



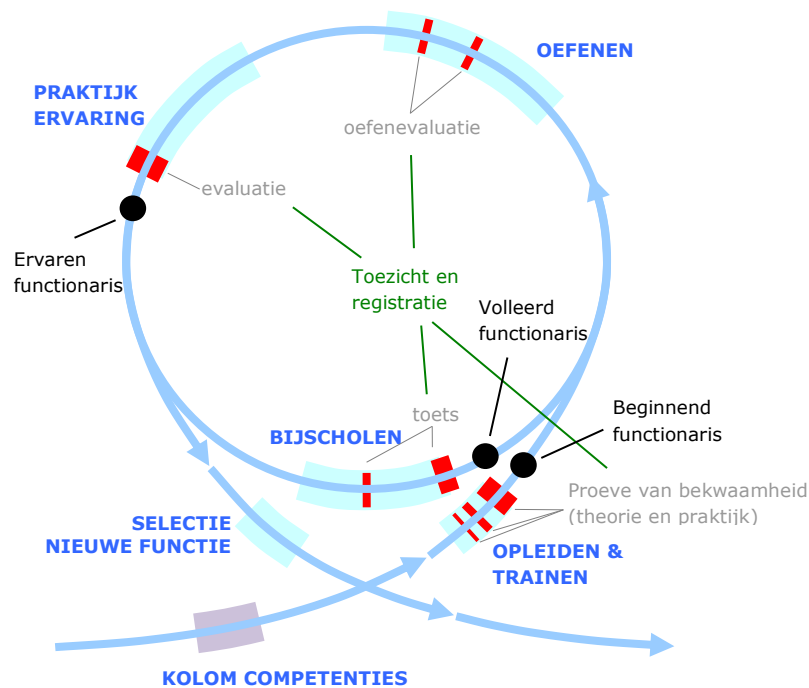
Figuur 3: Team OTO

Per werkgroep worden diverse specifieke activiteiten georganiseerd gericht op multidisciplinaire samenwerking. De twee werkgroepen zijn ondanks de verschillende deelgebieden door de gezamenlijke ondersteuning van de 'learning loop' met elkaar verbonden.

² De werkgroep O&T dient daarvoor gereactiveerd te worden.

3.5 Learning loop

De 'learning loop' start met een crisisfunctionaris met de juiste competenties. Het aanbrengen van deze competenties zijn een verantwoordelijkheid van de leverende organisatie (kolom). Al naar gelang die competenties en de uiteindelijke functie binnen de crisisorganisatie kan een aanvullend opleiding- en trainingstraject noodzakelijk zijn. In een dergelijk geval verzorgt de WG O&T scholing en de daaraan gelieerde training³ om de functionaris(sen) dan qua kennis en procedures voor te bereiden op de praktijk. De functionarissen zijn dan een 'beginnend functionaris'. De WG Oefenen beoefent de functionarissen onder realistische omstandigheden in de samenwerking op de diverse operationele en bestuurlijke niveaus. Op deze wijze kan een 'beginnend functionaris' samen met de oefeningen en de opgedane praktijkervaring doorgroeien naar een 'ervaren functionaris'. In geval van nieuwe ontwikkelingen zullen deze door de WG O&T als bijscholing aangeboden worden om te komen tot een 'volleerd functionaris'. Alle evaluaties van opleidingen, trainingen en het optreden zowel tijdens oefeningen als in de praktijk worden geregistreerd.



Figuur 4: Long Life Learning Loop

³ De WG Oefenen assisteert zo nodig bij de trainingsgedeeltes van de werkgroep O&T

3.6 Toezicht en registratie

De kennis en ervaring die een crisisfunctionaris in diverse situaties opdoet worden geregistreerd. Daarnaast wordt bij zowel (bij)scholingen en oefeningen tevens toezicht gehouden op de ontwikkeling van de vakbekwaamheid van zowel het individu als van het team. Ook is de evaluatie van daadwerkelijke incidenten een meetmoment voor de werking van het team. Toezicht op en registratie van al deze meetmomenten geven waar mogelijk verbeterpunten voor functionarissen, maar ook voor aanpassing/bijstelling van het (bij)scholings- en oefenaanbod.

De registratie van de verschillende momenten, zowel qua opleiding als oefening, behoren in een daarvoor geschikt instrument verwerkt te worden voor alle functionarissen die onderdeel vormen van een multidisciplinair team. Registratie van de kolomcompetenties dienen door de kolom zelf bijgehouden te worden en gecommuniceerd te worden, indien een proeve van bekwaamheid niet nodig geacht wordt.

3.7 Vakbekwaamheid

De vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen is gedefinieerd in competenties. De leeractiviteiten van team OTO zullen dan ook zoveel mogelijk competentiegericht zijn. Het vertrekpunt bij de vormgeving van de leeractiviteiten is 'wat een functionaris nodig heeft voor een juiste uitoefening van de functie'. Daarnaast zullen de leeractiviteiten relevant en toepasbaar moeten zijn in de omgeving waarin de crisisfunctionaris participeert. Dit betekent een goede afstemming met de (actuele) beroepspraktijk. Ten slotte zullen de leeractiviteiten ontwikkelingsgericht zijn.

4 Huidige stand van zaken OTO-beleid

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de huidige stand van zaken van het beleid rondom opleiden, trainen en oefenen. Hiertoe wordt eerst ingegaan op de terminologie en de operationele voorbereiding om daarna per gebied (opleiden, trainen, toetsen, oefenen, evaluatie, toezicht & registratie en certificatie) de stand van zaken weer te geven. De komende beleidsperiode wordt in hoofdstuk 5 beschreven.

4.2 Terminologie

In paragraaf 2.3 wordt beschreven hoe de leercyclus ten aanzien van het opleiden (incl. trainen) bijdraagt aan de voorbereiding op het oefenen, waarbij het optreden tijdens oefeningen/incidenten en bijscholing wordt getoetst, geregistreerd en geëvalueerd. In het onderstaande schema worden diverse termen inhoudelijk gedefinieerd en weergegeven wie daarvoor verantwoordelijk is.

Fasen	Toelichting	Belegging
Opleiden	Het individueel bijbrengen/opdoen van benodigde kennis en vaardigheden (scholen dan wel bijscholen).	WG O&T
Trainen	Het in een praktische omgeving bekwamen/herhalen/ervaring opdoen/testen van door opleiding opgedane kennis en vaardigheden. Trainen is individueel gericht, maar kan gezien de aard van een opleiding in een teamverband plaatsvinden.	WG O&T
Toetsen	De beoordeling van de beroepsbekwaamheid van de functionaris op basis van het competentieprofiel van de uit te voeren rol.	WG O&T
Oefenen	Het in praktijk brengen/uitoefenen/op peil houden van opgedane kennis en aangeleerde vaardigheden in nagebootste (complexe) praktijksituaties met een hoge realiteitswaarde (scenario), veelal in teamverband en in samenhang met andere eenheden, kolommen en/of overheidsdiensten.	WG Oefenen
Evaluatie	De beoordeling van een multidisciplinair team gelet op de beroepsbekwaamheid van de functionarissen op basis van de uitgeoefende rollen. De primaire doelstelling is hierbij om de prestaties van het team te verbeteren.	WG Oefenen
Toezicht & Registratie	Het toezien op de kwaliteit van de toetsing, evaluatie en registreren van behaalde resultaten zowel bij opleiden & trainen als bij oefenen.	Team OTO
Certificatie	Het aangeven aan de functionaris en de betrokken organisaties dat een crisisfunctionaris voldoet aan de gestelde eisen. Certificatie wordt ook geregistreerd.	Team OTO

4.3 Operationele voorbereiding crisisbeheersing

Risico-inventarisatie en risicoanalyse vormen de basis waarop de voorbereidingen worden getroffen voor het beleid voor risicobeheersing. Multidisciplinaire planvorming⁴ komend uit deze risico-inventarisatie en –analyse beschrijft door de invoering van de diverse plannen de operationele voorbereiding van de crisisbeheersing. O&T is daarbij een vast onderdeel van deze operationele voorbereiding. Door evaluatie van gehouden oefeningen en daadwerkelijke incidenten wordt het plan en de uiteindelijke invoering daarvan in de operationele organisatie getoetst.

4.4 Opleiden

4.4.1 *Kennis van Crises*

De VRR-Academie is opgezet als een virtuele academie, bedoeld als intern opleidingsinstituut voor medewerkers van de VRR en externe overheidsdiensten die daarmee verbonden zijn. De VRR-Academie organiseert en faciliteert jaarlijks een aantal masterclasses en werkplaatsen. Deze worden georganiseerd onder leiding van de directie adviseur en het hoofd van de afdeling Communicatie ondersteunt door het secretariaat Bestuurlijke en Juridische Zaken (BJZ). Als onderdeel van de VRR-Academie organiseert en faciliteert de directie R&C het programma “Kennis van crises”.

Het doel van het programma “Kennis van crises” is om het aanbod aan opleidingsactiviteiten van de directie R&C aan een grotere doelgroep binnen de VRR te kunnen bieden. Het programma wordt dan ook via het internet van de VRR aangeboden. De directie R&C richt zich naast VRR-crisisfunctionarissen tevens op de functionarissen die tot de netwerkorganisatie van de VRR behoren.

Het opleidingsprogramma ‘Kennis van crises’ bestaat uit de volgende onderdelen:

- Basisopleiding Crisisbeheersing (e-learning).
- Introductie CoPI, ROT of GBT/RBT.
- Instructies werken met LCMS.
- Basisopleiding BRZO (e-learning)
Sinds het najaar van 2012 is de e-learning module BRZO gereed om uitgevoerd te worden. De module is door de VRR in het functionarissenvolgsysteem Veiligheidspaspoort opgenomen en wordt via dit systeem aangeboden.
- Introductie Crisispartners (Politie, Brandweer, GHOR, DHMR, DCMR, Gemeenten, R&C, GMK⁵)
- Introductie externe partners

In het kader van (bij)scholing uit:

- Diverse workshops
- Thematische / informatieve bijeenkomsten.

Voor de workshops en thematische/informatieve bijeenkomsten worden bij voorkeur medewerkers aangetrokken vanuit organisaties of afdelingen die bijdragen aan de multidisciplinaire crisisbeheersings-organisatie in Rotterdam-Rijnmond. Naast kennis van deze organisaties verkrijgen de bij de crisisbeheersing betrokken functionarissen hierdoor meer inzicht in de taken en (actuele) ontwikkelingen van andere betrokken organisaties. Denk hierbij aan de Waterschappen, Defensie, Rijkswaterstaat (RWS), de Nederlandse Spoorwegen (NS), Pro-Rail en de Rotterdamse Elektrische Tram (RET). Daarnaast kunnen ook specifieke afdelingen van de kolommen, bijvoorbeeld de

⁴ Zie ook Meerjarenbeleidsplan Multiplanvorming Rotterdam-Rijnmond 2015-2018 (concept)

⁵ GMK zal te zijner tijd overgaan in de LMO

Gemeenschappelijke Meldkamer (GMK) kunnen een nadere toelichting geven op hun werkzaamheden.

4.4.2 Opleiden gemeentelijke crisisfunctionarissen

Hoewel een 'Meerjaren Opleidings- en Oefenplan Oranje Kolom' is opgesteld, is de praktijk dat de gemeenten vrij willen zijn in de wijze waarop zij invulling geven aan bv. de opleidingscyclus, de te volgen workshops en keuzes in opleidingsinstituten.

Door het organiserend vermogen van de gemeenten is de rol van het VRR daardoor geminimaliseerd tot een ondersteunende rol bij workshops. De eerder aangeboden workshops aan de gemeentelijke crisisfunctionarissen worden echter wel gecontinueerd. Indien gewenst wordt een workshop toegespitst op een specifiek thema.

4.4.3 Opleiden leden Gemeentelijke/Regionale Beleidsteam

Het Gemeentelijke Beleidsteam (GBT) of het Regionaal Beleidsteam (RBT) bestaat uit zowel gemeentelijke functionarissen als operationele functionarissen, die de voorzitter van het GBT, de burgemeester en de voorzitter van het RBT, de voorzitter Veiligheidsregio, adviseren. Beide teams dienen geheel opgeleid en getraind te zijn voor de inzet tijdens crises en oefeningen.

Voor burgemeesters wordt hierin op landelijk niveau voorzien door diverse opleidingsinstituten en het Nederlands Genootschap van Burgemeesters. De locoburgemeesters worden jaarlijks bijgeschoold over de basisprincipes van de crisisbeheersing tijdens thematische sessies en bijeenkomsten, georganiseerd door R&C. Basiskennis van overige gemeentelijke functionarissen (officier van dienst Bevolkingszorg, gemeentesecretaris, verslaglegger, communicatieadviseur, eventuele juridische adviseurs) is een monodisciplinaire verantwoordelijkheid.

4.5 Trainen

4.5.1 Crisisfunctionarissen

De afgelopen jaren is de multidisciplinaire werkgroep oefenen betrokken bij de ontwikkeling van de 'Crisis Management Simulator' (CriManSim) op het Scheepvaart- en Transport College (STC) in Rotterdam. Nadat in 2008 de testfase is afgerond, is in 2009 het aantal oefeningen uitgebreid zodat in zes dagen twaalf CoPI-teams konden worden beoefend. Vanwege het ontbreken van nieuwe scenario's en het invoeren van de CoPI-oefeningen bij BRZO-bedrijven wordt de 'Crisis Management Simulator' vanaf 2010 alleen nog gebruikt als opleidingsomgeving voor nieuwe crisisfunctionarissen. Vanaf eind 2012 is het rendement gezien kosten en personele capaciteit te laag gebleken om hier nog gebruik van te maken.

4.5.2 Deltalinqs

In de praktijk voldeed trainen van Deltalinqs en het tegelijkertijd beoefenen van de rampbestrijdingsplannen van BRZO-bedrijven niet aan de verwachtingen. Daarnaast wordt het beoefenen van de BRZO-rampenplannen door de invoering van zes basisscenario's inmiddels op een andere wijze ingevuld. Daarom is voor de trainingen bij Deltalinqs gekozen voor een ander concept. In het nieuwe concept zijn de trainingen bij Deltalinqs teruggebracht naar een dagdeel, waarbij met name wordt ingegaan op de multidisciplinaire werkwijze van de Veiligheidsregio en de koppeling van het bedrijf daarmee. Deze werkwijze voldoet aan wederzijdse verwachtingen.

4.6 Toetsen

Vooralsnog worden qua opleiding en training alleen de e-learning (basisopleiding crisisbeheersing en BRZO) getoetst. Op het gebied van LCMS wordt voor de informatiemanagers (IM) een externe cursus incl. toets aangeboden.

4.7 Oefenen

4.7.1 *Multidisciplinair*

Het monodisciplinaire⁶ optreden is de basis van de crisisbeheersingsorganisatie. Monodisciplinair heeft elke hulpdienst de verantwoordelijkheid en wettelijke verplichting om haar OTO-beleid vorm te geven en haar eigen crisisfunctionarissen te faciliteren om het geëiste niveau te behalen en te behouden. Wanneer een incident de inzet van meerdere disciplines vereist of de lokale grenzen overschrijdt, zal multidisciplinair⁷ worden opgetreden (meerdere operationele diensten en/of gemeenten zijn actief betrokken bij het betreffende incident).

Multidisciplinaire oefeningen worden grotendeels ontwikkeld en gefaciliteerd door de multidisciplinaire werkgroep oefenen.

Uitvoerend operationeel richt het multidisciplinaire OTO-beleid zich op technieken, vaardigheden en procedures die noodzakelijk zijn voor de coördinatie en afstemming van het team op het gebied van de bestrijding van het incident.

4.7.2 *BRZO*

De oefeningen bij VR-plichtige bedrijven zijn aangepast naar de nieuwe BRZO-RBP. Deze is uitgewerkt naar zes standaard scenario's. Hierdoor is ook de druk van het aantal BRZO-oefeningen van ca. 24 oefeningen per jaar teruggebracht naar 6 oefeningen per jaar. Planmatig wordt rekening gehouden met meer oefeningen. Hierdoor kunnen ook op relatief kort termijn BRZO-bedrijven ingepland worden.

4.7.3 *Bestuurlijk*

Onder bestuurlijk oefenen wordt verstaan het oefenen van burgemeesters met vaste adviseurs in het Gemeentelijk Beleidsteam (GBT) en/of het Regionaal Beleidsteam (RBT) en de daarbij horende taken bij de crisisbeheersing.

Op bestuurlijk niveau is het OTO-beleid gericht op het toepassen van processen en procedures met betrekking tot besluitvorming. Zowel op bestuurlijk als operationeel multidisciplinair niveau dient de beoefende functionaris door deelname aan oefeningen vertrouwd te raken met het werken onder stress of tijdsdruk die een ramp of een ongeval onvermijdelijk met zich meebrengt. De inbreng van de vertegenwoordigers van gemeenten in de multidisciplinaire WG Oefenen is hierbij essentieel en sinds enkele jaren gewaarborgd.

⁶ Monodisciplinair houdt in dat elke dienst volgens zijn eigen regels en procedures optreedt bij een puur lokaal incident, met enkel een ad hoc coördinatiebehoefte bij de diensten ter plaatse (motorkapoverleg).

⁷ Bij multidisciplinair optreden ligt de leiding bij de VRR, tenzij er ter plaatse een andere operationele dienst als leidinggevende van het incident wordt aangewezen. Bij multidisciplinair optreden zijn meerdere niveaus van overleg. Naarmate het incident verder opgeschaald wordt, worden de niveaus van overleg verder in de hiërarchie naar boven geschoven.

4.8 Evalueren

Tijdens de ROT- en CoPI-oefeningen worden de Regionaal Operationeel Leiders (ROL) en de leiders CoPI door externe coaches waargenomen en van feedback voorzien. Naar aanleiding van de waarneming en feedback wordt een rapport opgemaakt. Dit rapport beoordeelt het functioneren van de ROL en de leider CoPI als voorzitter van een crisisteam. Naast het rapport van de leiders van de crisisteams wordt er ook een evaluatierapport opgemaakt ten aanzien van de werkwijze en het functioneren van de crisisteams tijdens ROT/CoPI-trainingen.

4.9 Toezicht en registratie

4.9.1 Toezicht

Het toezicht (zie paragraaf 2.6) heeft als doel om alle (sleutel-)functionarissen⁸ die tijdens een incident in crisisteams qua niveau te monitoren door toetsing dan wel door evaluatie. Vanuit dit toezicht kan het voor de functionaris aanwijsbaar zijn om de kwaliteiten en competenties zo nodig verder te ontwikkelen. Het toezicht leidt op die wijze tot een verdere professionalisering en kwaliteitsverbetering van het multidisciplinaire optreden. Alle functionarissen, die in een crisisteam fungeren, gaan een certificeringstraject in.

4.9.2 Registreren

Het registreren wordt georganiseerd en uitgevoerd door team OTO van de directie Risico- en Crisisbeheersing. Alle opleidings-, trainings- en oefenactiviteiten binnen team OTO zullen gelinkt zijn aan deze registratie.

Een functionarissenvolgsysteem is een digitaal registratiesysteem dat door een organisatie geïmplementeerd kan worden, met betrekking tot onder andere de volgende processen:

- opleiden&trainen (cursusinformatie, e-learning, online toetsen, resultatenregistratie, e-training);
- oefenen (e-oefening, online toetsen, oefenregistratie);
- competentie management (behaalde competenties, reflectieverslagen);
- persoonlijke ontwikkeling (digitaal portfolio, evaluaties, verslagen);
- kennisborging (dossiers, digitale formulieren);
- planning (roosters, O&T-planning, oefenplanning).

In het najaar van 2009 is het systeem Veiligheidspaspoort (VP) door R&C aangeschaft en in gebruik genomen. Er zijn zo'n tweehonderd accounts beschikbaar, waarbij externen (crisisfunctionarissen die niet tot de VRR beheersorganisatie maar wel tot de VRR netwerkorganisatie behoren) ook in het systeem worden bijgehouden. Het systeem is met ingang van januari 2010 het systeem in gebruik genomen waarin de module 'Basiskennis Crisisbeheersing' (e-learning) opgenomen is en wordt aangeboden.

4.9.3 Certificeren

Het certificeringstraject beslaat een periode van twee jaar waarin functionarissen verplicht aan een aantal vereiste opleidingen en oefeningen moet deelnemen. Deelname wordt bij goed gevolg door

⁸ Sleutelfunctionarissen zijn de adviseurs van de diverse disciplines binnen een crisisteam die gezamenlijk daadwerkelijk een incident coördineren en vervolgens acties uitzetten. De functionarissen die de adviseurs ondersteunen vallen in deze rol niet onder sleutelfunctionarissen met uitzondering van de diverse ondersteuners van de sectie Ondersteuning die onder R&C valt.

certificering bevestigd. Het certificaat geeft aan dat de functionaris aan de gevraagde kwaliteitseisen van de VRR heeft voldaan.

Wanneer een functionaris eenmaal gecertificeerd is, is het certificaat vier jaar geldig. De functionaris dient gedurende die vier jaar actief aan zijn persoonlijke ontwikkeling te werken. Zijn voortgang kan op basis van 'bewijsmateriaal' (registratie in functionarissenvolgsysteem van onder andere aanwezigheid, opleidings- en oefenresultaten, etc.) gevolgd worden. Na vier jaar wordt, bij goed functioneren en het op peil houden van kennis en ervaring, het certificaat verlengd en start er een nieuw (verdiepings-)traject. Indien blijkt dat het kennis/competentieniveau van een crisisfunctionaris niet op peil is zal de betreffende kolom ⁹en de directeur R&C door de voorzitter OTO hiervan op de hoogte gesteld worden.

Wanneer de functionaris aan bepaalde onderdelen van de certificering niet voldoet, krijgt hij in overleg met zijn monodisciplinaire leidinggevende de nodige bijscholing (cursussen, trainingen, persoonlijke begeleiding, etc.) op maat aangeboden om hem naar het gewenste kwaliteitsniveau te helpen. De verantwoordelijkheid voor dit individuele traject is echter monodisciplinair. De Directie R&C reikt het certificaat uit, faciliteert en organiseert de O&T-activiteiten.

⁹ De kolommen diensten dienen aan de Vz OTO aan te geven op welke wijze de kolom ingelicht behoort te worden.

5 Toekomstig beleid Opleiden&Trainen en Oefenen

5.1 Inleiding

Om aan multidisciplinaire oefeningen mee te kunnen doen, dienen functionarissen van hulpverleningsdiensten en gemeenten een basisniveau (zowel monodisciplinair als multidisciplinair) en ervaring binnen zijn eigen werkveld te hebben. Tevens dient de functionaris in het bezit te zijn van de benodigde certificaten. Dit basisniveau is tweeledig:

- Voldoende inhoudelijke basiskennis.
- Functioneel beschikken over bepaalde basiscompetenties.

Een functionaris van een hulpverleningsdienst/gemeente ondergaat een monodisciplinaire (voor-)opleiding alvorens geselecteerd en zo nodig voorbereid te worden voor een multidisciplinaire functie in de crisisbeheersing. De functionaris bouwt monodisciplinair ervaring op door middel van (monodisciplinaire) oefeningen en functioneren in de praktijk. De multidisciplinaire voorbereiding zal gestructureerd georganiseerd worden waarbij het opleiden & trainen voorbereid op het uiteindelijke oefenen, waarbij de diverse stappen in het gehele proces getoetst dan wel geëvalueerd worden.

Om de visie vorm te geven, wordt de aankomende vier jaar een aantal instrumenten ingezet en zo nodig voorgelegd aan het ARC:

- Het certificeringstraject.
- Het functionarissenvolgsysteem Veiligheidspaspoort.
- De VRR-Academie (Programma Kennis van crises).
- Het opleidingsplan voor de Oranje kolom.
- Het aanbod aan multidisciplinaire en bestuurlijke oefeningen.

5.2 Opleiden en Trainen

5.2.1 VRR-Academie

De VRR-Academie is een virtuele academie, bedoeld als intern opleidingsinstituut voor medewerkers van de VRR en de diensten die daarmee direct verbonden zijn. De VRR-Academie organiseert en faciliteert jaarlijks een aantal masterclasses en werkplaatsen onder leiding van de directie adviseur en het hoofd van de afdeling Communicatie met ondersteuning van het secretariaat Bestuurlijke en Juridische Zaken (BJZ).

Als onderdeel van de VRR-Academie organiseert en faciliteert de directie R&C het programma "Kennis van crises". Het doel van het programma is om het gehele aanbod aan opleidingsactiviteiten van de directie R&C¹⁰ aan een grotere doelgroep binnen de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond te kunnen bieden. Het programma wordt aangeboden, middels intranet en/of een folder die naar de website (internet) van de VRR verwijst. De directie R&C richt zich behalve crisisfunctionarissen, die tot de beheersorganisatie van de VRR horen, tevens op functionarissen die tot de netwerkorganisatie van de VRR behoren.

Het opleidingsprogramma 'Kennis van crises' bestaat uit de volgende onderdelen:

- Basisopleiding Crisisbeheersing (e-learning).
- Introductie CoPI, ROT of GBT/RBT.
- Instructies werken met LCMS.

¹⁰ Onder het complete opleidingsaanbod van directie R&C valt naast het programma "Kennis van crises", tevens de onderdelen van het certificeringstraject en overige opleidingsactiviteiten die op verzoek door directie R&C georganiseerd en gefaciliteerd worden.

- Basisopleiding BRZO (e-learning)
Sinds het najaar van 2012 is de e-learning module BRZO gereed om uitgevoerd te worden. De module is door de VRR in het functionarissenvolgsysteem Veiligheidspaspoort opgenomen en wordt via dit systeem aangeboden.
- Introductie Crisispartners (Politie, Brandweer, GHOR, DHMR, DCMR, Gemeenten, R&C, GMK)
- Introductie externe partners

In het kader van (bij)scholing uit:

- Opleidingen volgend uit planvorming, deel uitmakend van de invoering van het betreffende plan
- Diverse workshops
- Thematische / informatieve bijeenkomsten.

Voor de thematische/informatieve bijeenkomsten en workshops worden bij voorkeur medewerkers aangetrokken van de organisaties of afdelingen die onder de multidisciplinaire crisisbeheersingsorganisatie in Rotterdam-Rijnmond vallen.

Naast kennis van deze organisaties verkrijgen de bij de crisisbeheersing betrokken medewerkers op deze wijze meer inzicht in de taken en (actuele) ontwikkelingen van andere betrokken organisaties. Denk hierbij aan de Landelijke Meldkamer Organisatie, Waterschappen, Defensie, Rijkswaterstaat (RWS), de Nederlandse Spoorwegen (NS), Pro-Rail en de Rotterdamse Elektrische Tram (RET). Ook specifieke afdelingen van de kolommen kunnen een nadere toelichting geven op hun werkzaamheden.

In de komende beleidsperiode zal begonnen worden met het opzetten van een opleidingshuis. Hierin zal worden aangegeven welke crisisfunctionarissen welke opleiding gevolgd moeten worden ten aanzien van de "life long learning loop". Deze opleidingen worden opgenomen in het certificeringstraject. Het opleidingshuis en het bijhorende certificeringstraject zullen door R&C opgesteld worden.

5.2.2 Leden Gemeentelijke/Regionale Beleidsteam

De GBT bestaat uit zowel gemeentelijke functionarissen als operationele functionarissen, die de voorzitter van het GBT, de burgemeester, en de voorzitter van het RBT, de voorzitter Veiligheidsregio, adviseren. Het gehele team dient opgeleid te zijn om mee te kunnen draaien in oefeningen en tijdens crises.

Voor burgemeesters wordt hierin op landelijk niveau voorzien door diverse opleidingsinstituten en het Nederlands Genootschap van Burgemeesters. De locoburgemeesters worden jaarlijks bijgeschoold over de basisprincipes van de crisisbeheersing tijdens thematische sessies en bijeenkomsten, georganiseerd door R&C. De basiskennis van de overige gemeentelijke leden (ambtenaar rampenbestrijding, gemeentesecretaris, verslaglegger, voorlichter, eventuele juridische adviseurs) is echter een monodisciplinaire verantwoordelijkheid. Ambtenaren rampenbestrijding kunnen zich verder ontwikkelen/specialiseren door deelname aan het certificeringstraject.

5.2.3 Crisisfunctionarissen

Vanwege het ontbreken van nieuwe scenario's en het invoeren van de CoPI-oefeningen bij BRZO-bedrijven werd de 'Crisis Management Simulator' tussen 2010 en 2012 gebruikt als opleidingsomgeving voor nieuwe crisisfunctionarissen. Gezien rendement en personele capaciteit is hier na 2012 geen gebruik meer van gemaakt. Gekeken moet worden naar een alternatief.

Leiders CoPI en de ROL zullen vanaf 2015 een opleiding krijgen aangeboden (incl. examens). Daarnaast is het van belang om diverse leden van het CoPI in een functioneel identieke gecontroleerde situatie een proeve van bekwaamheid ('long life learning loop') voor de regio af te kunnen nemen. Bij voorkeur wordt deze situatie gecreëerd onafhankelijk van het CoPI zodat het operationele en O&T-proces elkaar niet negatief kunnen beïnvloeden.

5.2.4 Deltalinqs

In 1994 is vanuit Deltalinqs de behoefte aangegeven om opleidingen en oefeningen te verzorgen voor de bedrijfsvertegenwoordigers, die bij een incident op een bedrijfsterrein optreden als bedrijfsvertegenwoordiger in het CoPI (het uitgangspunt is voornamelijk bedrijven die aangesloten zijn op CIN¹¹). Hiertoe worden trainingen bij Deltalinqs gegeven van een dagdeel. Uitgaande van drie dagen op jaarbasis kunnen er zes trainingen worden gegeven.

5.3 Oefenen

5.3.1 Algemeen

De monodisciplinaire diensten zijn zelf verantwoordelijk voor het opleiden en oefenen van de 'eigen' medewerkers. Oefeningen zijn binnen de VRR noodzakelijk als kwaliteitsinstrument en het beoefenen van teamvaardigheden.

Vooraf voor nieuwe functionarissen zijn oefeningen van belang, maar ook de veteranen in het vak zullen nieuwe plannen en procedures moeten kunnen beoefenen. Hierbij wordt in het bijzonder gekeken naar de operationele capaciteiten (zie: Deelgebieden OTO). De Directie R&C zorgt voor de invulling van de multidisciplinaire oefenbehoefte. Jaarlijks worden CoPI-teams, ROT-teams en Veiligheidsstaven getraind en beoefend met als doel hun kennis en vaardigheden te testen, in praktijk te brengen en om zich verder te bekwamen. De oefenfrequentie van de te beoefenen sleutelfunctionarissen wordt beschreven in een jaarlijkse uitvoeringsnotitie. Specificering van de oefeningen vindt plaats in de multidisciplinaire jaarplanner van het team OTO. De jaarplanner wordt op advies van team OTO en in afstemming met de multidisciplinaire werkgroep oefenen in november voorafgaand aan het volgende begrotingsjaar aan de ARC voorgelegd en in december van hetzelfde jaar door de Veiligheidsdirectie vastgesteld.

De veiligheid van de beoefende teams staat verder bij oefeningen centraal. Een speciaal voor dit onderdeel benoemde 'veiligheidsfunctionaris' bewaakt de veiligheid en kan de oefenleider adviseren in voorkomende gevallen de oefening tijdelijk of definitief te stoppen.

5.3.2 Grondslag

Er worden oefeningen verzorgd welke een verschillende basis hebben. Sommigen hebben een wettelijke basis terwijl anderen een basis vinden in bijvoorbeeld een convenant. De oefeningen zijn te onderscheiden op basis van:

- Wet veiligheidsregio's;
- Overige wetgeving;
- Convenanten;
- Overig noodzakelijk.

¹¹ Centraal Incidenten Nummer

Wet Veiligheidsregio's

Met de komst van de Wet veiligheidsregio's ligt de oefenverplichting bij de VRR. Deze oefenverplichting is gebaseerd op het document 'Toetsingskader en positiebepalingsystematiek - Multidisciplinair Opleiden en Oefenen 2009'. In dit document stelt de Inspectie Veiligheid en Justitie (IVenJ) bekwaamheidseisen aan de diverse sleutelfunctionarissen met betrekking tot het hebben gevolgd van een basisopleiding, het oefenen en opdoen van ervaringen tijdens een daadwerkelijk GRIP-incident en het individueel evalueren van incidenten, oefeningen en ervaringen. De oefeningen die hieronder gerangschikt worden zijn: de CoPI-oefeningen, de ROT-oefening, de GBT/RBT-oefening, de systeemtest, de BRZO-oefeningen en de RTHA-oefening

Overige wetgeving

Aan de hand van de regeling aanvullende regels voor veiligheid wegtunnels is de oefenverplichting om eenmaal in de vier jaar de tunnel van een wegbeheerder te beoefenen. In het verzorgingsgebied van de VRR komen meerdere soorten tunnels voor: wegtunnels in beheer bij Rijkswaterstaat en de gemeente Rotterdam en spoortunnels in beheer bij ProRail (HSL en Betuweroute) en de RET (metro).

Betreffende het havengebied is er een jaarlijkse oefenverplichting betreffende de International Ship and Port facility Security Code (ISPS-code)

Convenanten

Naast oefeningen op basis van wettelijk voorschrift zijn er ook oefeningen, die op basis van afgesloten convenanten plaatsvinden. Hiertoe kunnen de volgende partners in de crisisbeheersing worden benoemd: drinkwaterbedrijven, waterschappen, Defensie, energiebedrijven, ProRail, Kustwacht.

5.3.3 CoPI-tweedaagse

Momenteel worden jaarlijks in het najaar twaalf CoPI-teams in de regio in twee dagen beoefend door middel van verschillende scenario's, aangevuld met presentaties over nieuwe relevante ontwikkelingen. In 2014 is de methodiek van tweedaagse CoPI-oefeningen 'tegen het licht' gehouden en is besloten niet zo zeer aan de opzet te tornen, maar een betere tijdsverdeling te hanteren. Het bindingsaspect, dat een tweedaagse oefening met zich meebrengt, is van een niet te onderschatten belang. Wel zijn de locatie en de opzet gewijzigd, mede waardoor de tweedaagse CoPI-oefeningen in de toekomst minder zwaar op de begroting drukken.

5.3.4 ROT-oefening

Zes ROT teams worden jaarlijks één dagdeel beoefend door middel van een workshop, presentaties met nieuwe relevante ontwikkelingen en een scenario. Met betrekking tot het oefenen met ROT-teams bestaan er meerdere behoeften: minder op (groeps-)processen; meer op inhoud of juist meer op vaardigheden; minder in de breedte, meer in de diepte; verschillende oefendoelen per persoon; competentiegericht oefenen. In de multidisciplinaire jaarplanner van het team OTO wordt per jaar vastgelegd op welke van bovenstaande elementen geoefend zal worden door de ROT-teams.

5.3.5 Gemeentelijke Beleidsteam

Jaarlijks wordt aan iedere gemeente binnen de regio Rotterdam-Rijnmond een bestuurlijke oefening aangeboden, waarbij de bestuurlijke oefening voor het GBT gecombineerd wordt met een ROT. Dit betekent dat de multidisciplinaire werkgroep oefenen in principe jaarlijks zestien oefeningen op bestuurlijk niveau organiseert. Primair wordt het Gemeentelijke Beleidsteam (GBT). Echter vanwege de relatie met het ROT in de crisisbeheersing zal secundair ook het Gemeentelijk Management Team worden beoefend.

5.3.6 Bijzondere oefeningen

Naast het reguliere oefenprogramma zijn er ook bijzondere en specifieke elementen uit de crisisbeheersing en het grootschalig multidisciplinair optreden, die beoefend moeten worden. Bij dergelijke oefeningen kan men denken aan alarmeringsoefeningen (mogelijk voorafgaand aan een reguliere oefening), verplaatsingsoefeningen en het gebruiken van de back up locatie(s) voor bijvoorbeeld de GMK, het ROT, actiecentra en andere staven.

5.4 Toetsing- en registratie

5.4.1 Certificeringstraject

Het certificeringstraject (zie paragraaf 4.9) heeft als doel om alle (sleutel-)functionarissen die tijdens een incident in crisisteams actief zijn, op een minimaal basisniveau van functioneren te krijgen. Vanuit deze positie kan de functionaris zijn kwaliteiten en competenties verder ontwikkelen. Dit zal aanleiding geven voor verdere professionalisering en de kwaliteit van het multidisciplinaire optreden vergroten.

Het certificeringstraject heeft betrekking op het multidisciplinair functioneren van de crisisfunctionarissen en zal in de vorm van een pilot, zich in eerste instantie richten op de volgende vier doelgroepen:

1. de ROL's
2. de leiders CoPI
3. de informatiemanagers
4. de Officeren van Dienst Bevolkingszorg¹²
5. de Voorlichters:
 - voorlichterspoule
 - poule sectie communicatie ROT

Het is echter de bedoeling dat alle functionarissen actief in crisisteams tijdens incidenten het certificeringstraject ingaan. Deze overige functionarissen zullen gaandeweg het certificeringstraject instappen.

Het certificeringstraject wordt georganiseerd en beheerd door team OTO van R&C. Alle leeractiviteiten binnen team OTO zullen voortvloeien uit of gelinkt zijn aan het certificeringstraject. Het certificeringstraject beslaat een periode van twee jaar waarin de functionaris verplicht aan een aantal vereiste opleidingen en oefeningen deelneemt waarna hij gecertificeerd wordt. Dit certificaat geeft aan dat de functionaris aan de gevraagde kwaliteitseisen van de VRR heeft voldaan. Wanneer een functionaris eenmaal gecertificeerd is, is het certificaat vier jaar geldig. De functionaris dient gedurende die vier jaar actief aan zijn persoonlijke ontwikkeling te werken. Zijn voortgang kan op basis van 'bewijsmateriaal' (registratie in functionarissenvolgsysteem van onder andere aanwezigheid, opleidings- en oefenresultaten, reflectieverslagen, etc.) gevolgd worden. Na vier jaar, bij goed functioneren en het op peil houden van kennis en ervaring, wordt het certificaat verlengd.

¹² Met de invoering van het Regionaal Crisisplan worden de OvDBz en diverse functionarissen uit de Oranje Kolom geacht een opleidingsplan te volgen. Mogelijk kan het opleidingsplan gekoppeld worden aan het certificeringstraject aangezien de basiseisen ook voor de gemeente functionarissen gelden die regionaal actief zijn.

Vanaf 2015 wordt bekeken hoe VRR breed een functionarissenvolgsysteem ingezet kan worden, zodat alle diensten een en dezelfde systeem hanteren. Aan de hand van een plan van eisen wordt een officieel aanbestedingstraject opgestart.

Wanneer de functionaris aan bepaalde onderdelen van het certificeringstraject niet kan voldoen, krijgt hij in overleg met zijn monodisciplinaire leidinggevende de nodige bijscholing (cursussen, trainingen, persoonlijke begeleiding, etc.) op maat aangeboden om hem naar het gewenste kwaliteitsniveau te helpen. De verantwoordelijkheid voor dit individuele traject is echter monodisciplinair. De VRR maakt voorafgaand aan de invoering van het certificeringstraject geen afspraken hierover met de monodisciplinaire organisaties die crisisfunctionarissen leveren. Dit wordt per 'casus' besproken.

5.4.2 Veiligheidspaspoort

Het veiligheidspaspoort is een digitaal registratiemiddel dat door de VRR-breed gehanteerd wordt. Team OTO van R&C heeft het beheer van de het Veiligheidspaspoort.

6 Kwaliteitsborging

6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk houdt verband met alle facetten van het multidisciplinair OTO-beleid. De visie op de kwaliteitsborging van alle leeractiviteiten van OTO hangt nauw samen met de keuzes die voor opleiden en oefenen in dit plan voor de komende jaren zijn vastgelegd. De kwaliteitsborging is een aspect van het OTO-beleid dat blijvend in ontwikkeling is. Uit toetsing en evaluatie¹³ volgen immers verbeterpunten, aan de hand waarvan het opleiding- en oefenaanbod weer aangepast kan worden. Een belangrijke rol hierin spelen de aanbevolen verbeterpunten van de evaluatiepunten van GRIP-incidenten, OTO-evaluaties en de IVenJ.

6.2 Kwaliteitsborging Team OTO

Team OTO vraagt een bepaalde kennis en kunde van de leden van de betreffende werkgroepen. Het is van wezenlijk belang de werkgroepleden deze kennis en kunde aan te brengen ten einde kwalitatief goede OTO-producten te kunnen laten verzorgen. Hiervoor dienen specifieke opleidingen gezocht te worden die aansluiten bij de behoefte van de leden van de werkgroepen.

6.3 Kwaliteitsborging van opleidingen

Aan alle leeractiviteiten binnen het certificeringstraject hangt een toetsmoment. Met betrekking tot het opleiden kan dit een korte vragenlijst (schriftelijk) of kennisquiz (mondeling) inhouden. Het doel van dit toetsmoment is om na te gaan of de functionaris de opgedane kennis begrepen en eigen gemaakt heeft.

Het evalueren van de opleidingen zal gebeuren door de functionarissen die aan een opleiding hebben deelgenomen een beknopt evaluatieformulier in te laten vullen. Dit evaluatieformulier heeft onder andere betrekking op de opgedane kennis, de wijze van kennisoverdracht en organisatie van de opleiding. Team OTO zal jaarlijks een overzicht van de uitkomsten van deze evaluaties aan de ARC presenteren waarbij er geformuleerd wordt wat de verbeterpunten zijn en hoe de opleidingen inhoudelijk verbeterd kunnen worden.

6.4 Kwaliteitsborging van oefeningen

Oefeningen worden voornamelijk op groepsprocessen waargenomen en beoordeeld. Het beoordelen op gezamenlijk inhoudelijke kennis is lastiger en valt alleen te beoordelen op de inhoudelijke keuzes die teams maken. Toch dient dit, zover mogelijk, in evaluaties meegenomen te worden. Belangrijk aandachtspunt hierbij zal het formuleren van criteria voorafgaand aan de oefening zijn. Deze criteria sluiten aan op de oefendoelen en worden opgenomen in het plan van aanpak van de oefening.

Belangrijk aandachtspunt voor het ARC en de werkgroep OTO is dat na het evalueren (in eerste instantie op groepsprocessen) de leerpunten worden meegenomen. Dit zal op de volgende wijze plaatsvinden:

- Indien uit leerpunten blijkt dat inhoudelijke afspraken of procedures van diensten/gemeenten of tussen diensten/gemeenten dienen te worden aangepast dan wordt dit in de actielijst van het ARC opgenomen.

De uitwerking van het actiepunt wordt toegewezen aan de betreffende dienst (en)/gemeente(n) of bij de R&C, die de coördinatie van de uitwerking oppakt.

¹³ Zie ook Meerjarenbeleidsplan Multiplanvorming Rotterdam-Rijnmond 2015-2018 (concept)

- Indien uit de evaluatie van een team blijkt dat het team gezamenlijk kennis over een onderwerp ontbeert, (bijvoorbeeld de rol van de waterschappen in de crisisbeheersing) wordt dit als een bijscholing (in een volgende oefening) meegenomen door een workshop te organiseren (bijv. over de waterschappen).
- Indien een team op bepaalde groepsprocessen tijdens een oefening niet goed functioneerde, worden deze groepsprocessen in een volgende oefening opnieuw meegenomen (oefendoelen).

6.5 Kwaliteitsborging van OTO producten

Naast kwaliteitsborging op individueel niveau (certificeringstraject, registratie in het functionarissenvolgsysteem Veiligheidspaspoort en competentiegericht oefenen) is er ook borging nodig op organisatorisch niveau. Dit betekent dat niet alleen het doel (kwaliteitsborging functionarissen), maar ook de middelen (OTO producten) beoordeeld moeten worden.

De systematiek vereist om de organisatie van OTO beter inzichtelijk en transparant te maken, te kunnen beoordelen en ruimte te hebben voor aanpassingen en verbeterlagen vloeit voort uit de visie op opleiden, toetsen en oefenen. In het kort als volgt beschreven;

Het opleiden bereidt voor op het oefenen, het optreden tijdens oefeningen wordt getoetst en geëvalueerd. Uit toetsing en evaluatie volgen (persoonlijke) verbeterpunten, maar ook verbeterpunten aan de hand waarvan het opleiding- en oefenaanbod weer aangepast kan worden.

Hierbij gaat het om het borgen en gebruiken van verbeterpunten uit evaluaties, scenario-technische zaken, toetsen en waarnemen en organisatorische efficiency, samengevat, een lerende OTO organisatie.

7 Financiën en Capaciteit

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt in grote lijnen de capaciteit en financiën weergegeven. Per jaar worden deze in het betreffende jaarplan verbijzonderd.

7.2 Financiën

Ten behoeve van multidisciplinaire opleiden&trainen en oefenen is een budget beschikbaar binnen de VRR. Dit budget is voornamelijk begroot ten behoeve van CoPI- en ROT-oefeningen en de systeemtest. Er is een minimaal budget voor GBT/RBT-oefeningen. Ook is er geen budget voor (extra) grootschalige oefeningen. Afzonderlijke projecten dienen bij hun implementatieplannen¹⁴ met gerelateerde opleiding&training- en oefenkosten te begroten.

7.2.1 Kosten

De kosten die betrekking hebben op multidisciplinair opleiden, toetsen en oefenen zijn de volgende:

- Personele kosten voorbereiding en uitvoering opleidingen, trainingen en oefeningen bij R&C en de multidisciplinaire WG O&T en de WG Oefenen.
- Uitvoeringskosten (de organisatie en begeleiding van OTO, inhuren locaties en uitvoeringskosten derden).
- Opleidingskosten functionarissen (doorontwikkeling Basiskennis Crisisbeheersing, begeleiding door derden).
- Kosten van het functionarissenvolgsysteem VP (R&C gebruik).
- Kosten van vertegenwoordiging in landelijke en provinciale overleggen.
- Kosten van de regisserende en faciliterende rol bij het opstellen van (meer)jarenplannen.

7.2.2 Overige kosten

Voor het organiseren van opleidingen en oefeningen wordt de begrote inzet van R&C en de Wg O&T en Oefenen diverse kosten gemaakt:

- Opleidingskosten leden Team OTO
- Huur ruimten.
- Begeleiding door externe bureaus bij oefeningen.
- Opstartscenario's bij oefeningen.
- Communicatiemiddelen.
- Inzet tegenspel (higher/flank/lower control).
- Inzet overige ondersteuning.
- Administratieve kosten (druk- en kopieerwerk).
- Hotelovernachting bij de tweedaagse CoPI-trainingen.
- Logistieke voorzieningen.

7.2.3 Baten

De uren van de leden van de multidisciplinaire WG O&T en de WG Oefenen, afkomstig van de diensten buiten de VRR (HbR/DHMR, Politie, gemeenten, Defensie, Openbaar Ministerie, waterbeheerders, en eventuele overige ad hoc diensten die een bijdrage leveren) worden om niet geleverd (bekostigd door deze diensten zelf).

¹⁴ Meerjarenbeleidsplan Multiplanvorming Rotterdam-Rijnmond 2015-2018 (concept)

7.3 Capaciteit

7.3.1 Algemeen

De diverse monodisciplinaire diensten leveren capaciteit voor het voorbereiden en uitvoeren van opleidingen, trainingen en oefeningen op het niveau van CoPI, ROT, GBT en RBT. De geleverde capaciteit moet in staat zijn om op deze voorkomende niveaus gedegen inhoudelijke opleidingen te verzorgen en oefeningen neer te kunnen zetten. Dit is bepalend voor het niveau van de deelnemers van de werkgroepen. Deelnemers van een werkgroep behoren minimaal hetzelfde niveau dan wel hoger te hebben dan het niveau van diegenen die beoefend worden.

Voor de komende beleidsperiode zal een aangepaste instellingsbeschikking Team OTO incl. WG O&T en WG Oefenen voorgelegd worden.

7.3.2 Werkgroep Opleiden&Trainen

De benodigde capaciteit per dienst om opleidingen voor te kunnen bereiden en uit te voeren is gekoppeld aan de jaarplanner van het team OTO. Daarin worden de verschillende multi-opleidingen en trainingen opgenomen. In de bijbehorende oplegger van de jaarplanner, die een nadere toelichting op de geplande opleidingen geeft, is ook de noodzakelijke capaciteit in uren per dienst opgenomen.

Bij de uitvoering van een opleiding dan wel training worden alleen de uren van de O&T-leiding berekend. Alle andere uren (zoals tegenspel) worden gezien in het licht van beoefend worden en tellen dus niet meer in de totaal te leveren capaciteit.

7.3.3 Werkgroep Oefenen

De benodigde capaciteit per dienst om oefeningen voor te bereiden en uit te voeren is gekoppeld aan de jaarplanner van het team OTO. Daarin worden de verschillende multi-oefeningen opgenomen. In de bijbehorende oplegger van de jaarplanner, die een nadere toelichting op de geplande oefeningen geeft, is ook de gewenste capaciteit in uren per dienst opgenomen.

Bij de uitvoering van een oefening worden alleen de uren van de oefenleiding berekend. Alle andere uren (zoals tegenspel) worden gezien in het licht van beoefend worden en tellen dus niet meer in de totaal te leveren capaciteit. De WG Oefenen verplicht zich om zo zuinig mogelijk met de beschikbare capaciteit om te gaan. Zo neemt er aan het reguliere wekelijkse werkoverleg slechts één medewerker per monodisciplinaire dienst deel. De vertegenwoordigers houden bij hoeveel uren zij aan welke oefening besteden. Hiermee kan een jaarlijks overzicht worden geproduceerd op basis waarvan een prognose voor het daaropvolgende jaar kan worden gemaakt.

7.3.4 Directie Risico & Crisisbeheersing

De door R&C geleverde capaciteit bestaat uit:

- Voorzitter Wg Oefenen (1 fte¹⁵);
 - Voorzitter Wg Opleiden (0,5 fte);
 - Beleidsmedewerker OTO (1 fte);
 - Management assistent (0,4 fte)
- Waarnemen/evalueren oefeningen door (sr.) beleidsmedewerkers (100 uur).

¹⁵ 1 fte= 1300 directe uren. De kosten van 1 fte zijn €100.000,-

