

Beleidsplan
Multidisciplinair Opleiden,
Trainen, Oefenen
2015 - 2019

Colofon

Dit document is tot stand gekomen in opdracht van de algemeen directeur van de Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant en maakt onderdeel uit van het beleidsplan van de veiligheidsregio.

Het beleidsplan MOTO wordt op 29 januari 2015 vastgesteld door het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant.

Adres

Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant
Postbus 3208
5003 DE Tilburg

Druk

Versie 0.2
December 2014

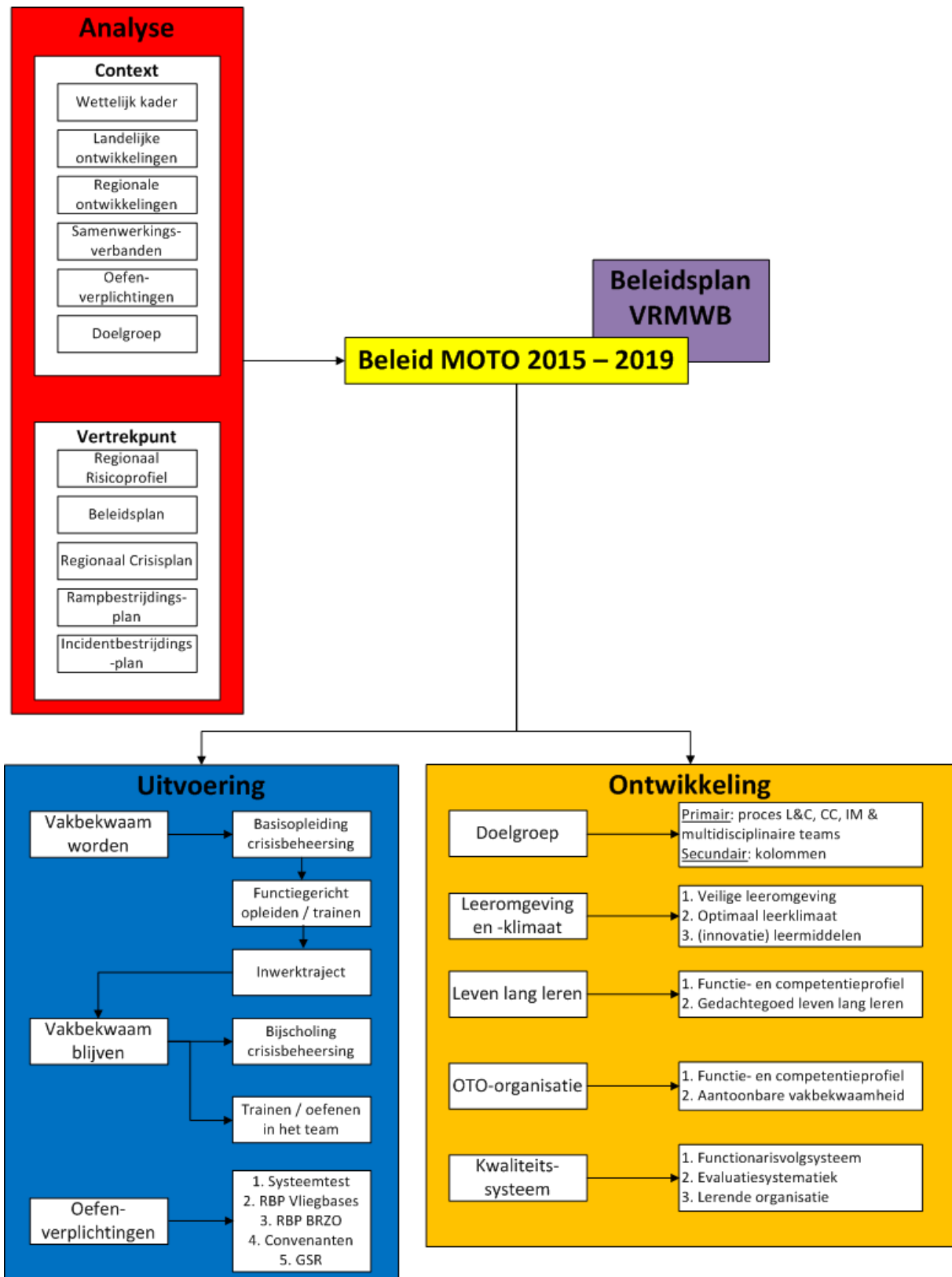
Beheer

Het beheer, de implementatie en evaluatie van dit beleidsplan is belegd bij het Veiligheidsbureau van de Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant.

Auteur en eindredactie

Vincent van Vliet (Vincent.van.Vliet@veiligheidsregiomwb.nl)
Cindy Brandon – de Jongh (Cindy.de.Jongh@veiligheidsregiomwb.nl)
i.s.m. de werkgroep Multidisciplinair Opleiden, Trainen, Oefenen (MDBO)

Samenvatting



Inhoudsopgave

1.	Inleiding	6
2.	Context	7
2.1	Wettelijk kader	7
2.2	Landelijke ontwikkelingen	7
2.3	Regionale ontwikkelingen	8
2.4	Samenwerkingsverbanden	8
2.5	Oefenverplichtingen.....	9
2.6	Doelgroep	9
3.	Vertrekpunt	11
3.1	Regionaal Risicoprofiel	11
3.2	Beleidsplan	11
3.3	Regionaal Crisisplan.....	11
3.4	Ramp- en Incidentbestrijdingsplannen	11
4.	Strategie	12
4.1	Toekomstperspectief 2019.....	12
4.2	Vijf pijlers.....	12
4.4	Fasering en vervolg.....	15
5.	Randvoorwaarden	16
6.	Uitvoering.....	18
6.1	Ontwikkelpjecten	18
6.2	Vierjarenprogramma opleiden, trainen en oefenen	18
6.2.1	Vakbekwaam worden.....	18
6.2.2	Vakbekwaam blijven.....	19
6.2.3	Oefenverplichtingen.....	19
7.	Financieel kader	20
8.	Kwaliteitsborging.....	21
8.1	Evalu(l)eren	21
8.2	Borging leerpunten.....	21
8.3	OTO-begeleiders.....	21
8.4	Evaluatie van beleid.....	21
Bijlage 1	Overzicht OTO-activiteiten 2011 - 2015	22
Bijlage 2	Uitwerking wettelijke verplichtingen	24
Bijlage 3	OTO-cyclus GSR	27

Bijlage 4	Oefenverplichtingen.....	28
Bijlage 5	Functionarissen	32
Bijlage 6	Prestatie-indicatoren.....	34
Bijlage 7	Afkortingen.....	37

1. Inleiding

De Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant wil graag een lerende organisatie zijn.

Een organisatie waarin kennis en vaardigheden door de leidinggevenden en medewerkers echt met elkaar worden gedeeld. In onderling vertrouwen en met respect voor elkaars deskundigheid en vakbekwaamheid. Opdat wij als organisatie en de medewerkers daarvan mogen groeien in professioneel handelen.

Ieder incident gaat anders dan in de boekjes is bedacht of gepland. Daarom is het noodzakelijk om door middel van opleiden, trainen en oefenen het beste in en van onze collega's naar boven te halen. Zodat we zelfbewust en met oog voor de samenleving incidenten op effectieve wijze kunnen aanpakken en bestrijden. Het geleerde en hetgeen stelselmatig is beoefend daadwerkelijk in de praktijk kunnen brengen. Om de veiligheid in de samenleving zo veel en zo goed als mogelijk is te borgen.

De beste word je niet alleen. Een waar gezegde. Bij het voorkomen en ook bestrijden van incidenten komt het in het bijzonder aan op samenwerking. Samenwerking binnen de Veiligheidsregio maar evenzeer tussen de Veiligheidsregio en gemeenten, bedrijven en maatschappelijke partijen. Samen sterk dus.

Elkaar kennen en gekend worden, zo belangrijk. Weten wat je van elkaar kunt en mag verwachten. Rolvastheid en professionaliteit. Maar ook elkaar op verbindende wijze durven aanspreken wanneer zaken anders of beter moeten. De kracht van samenwerken bestaat vooral uit mensenwerk, mensen die de bereidheid en het vermogen hebben als één man/vrouw op te treden.

Een visie doet er eerst werkelijk toe wanneer wij in staat zijn die in de praktijk van alle dag echt inhoud en vorm te geven. Daarom zetten wij de lijn van de afgelopen jaren door, wij gaan gedreven en met passie voort met het ons verder ontwikkelen en bekwamen in rampen- en crisisbestrijding.

Opdat het de burgers in onze regio wel gaat.

Nico van Mourik

Algemeen directeur Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt een analyse gemaakt van de context waarin dit beleidsplan zich bevindt. Op basis van de regionale vertrekpunten in hoofdstuk 3 wordt een strategie geformuleerd. Deze is beschreven in hoofdstuk 4. De randvoorwaarden voor het succesvol uitwerken en implementeren van de beleidsambities staan in hoofdstuk 5. Hoofdstuk 6 beschrijft hoe de beleidsambities zich vertalen in activiteiten. De financiële consequenties zijn te vinden in hoofdstuk 7. Het beleidsplan wordt afgesloten met hoofdstuk 8, waarin de kwaliteitsborging wordt uitgewerkt.

2. Context

In dit hoofdstuk wordt context geschetst waar het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen binnen de veiligheidsregio zich in bevindt. Vanuit het wettelijk kader wordt ingezoomd op de landelijke en regionale ontwikkelingen, waarna de oefenverplichtingen worden beschreven die we als veiligheidsregio hebben. Ten slotte zal de doelgroep van dit beleidsplan worden geschetst.

2.1 Wettelijk kader

De wetgever stelt een aantal verplichtingen ten aanzien van multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen. Bij het opstellen van dit beleidsplan zijn de volgende wettelijke bepalingen meegenomen:

- Wet veiligheidsregio's
- Besluit veiligheidsregio's
- Besluit personeel veiligheidsregio's

De Inspectie Veiligheid en Justitie heeft de wettelijke verplichtingen vertaald in een toetsingskader¹. Dit kader geeft een norm weer ten aanzien van prestaties van de crisisorganisatie. Dit toetsingskader wordt als één van de uitgangspunt genomen om te voldoen aan de wettelijke eisen.

In bijlage 2 zijn de verplichtingen uit bovengenoemde documenten verder uitgewerkt in concrete verplichtingen voor dit beleidsplan.

2.2 Landelijke ontwikkelingen

Er zijn een aantal landelijke ontwikkelingen die van invloed zijn in de beleidsperiode 2015 – 2019 en dus op dit beleidsplan. Onderstaand worden de verwachte ontwikkelingen geschetst.

- In 2016 brengt de Inspectie Veiligheid en Justitie een nieuwe versie van de Staat van de Rampenbestrijding uit. In dit document wordt gekeken naar de prestaties van de veiligheidsregio in de jaren 2013, 2014 en 2015. De inhoud zou aanleiding kunnen zijn om de focus te verleggen.
- De Inspectie Veiligheid en Justitie publiceert in 2015 een nieuw toetsingskader. Hierin wordt meer de focus gelegd op het lerend vermogen. Dit kan iets betekenen voor de eisen die de Inspectie stelt ten aanzien van multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen.
- Op 16 mei 2014 heeft het Veiligheidsberaad een strategische agenda² vastgesteld. Het uitgangspunt is "iets wat je vaker doet, doe je vaker goed". Het Veiligheidsberaad en het Ministerie Veiligheid en Justitie hebben gezamenlijke inspanningen geformuleerd op de volgende thema's, te weten water en evacuatie, continuïteit van de samenleving en nucleair en stralingsbescherming. Daarnaast heeft het Veiligheidsberaad een aantal activiteiten benoemd die zich concentreren op het lerend vermogen, onderlinge vergelijkbaarheid van veiligheidsregio's en interdisciplinaire en intersectorale samenwerking.

¹ Inspectie Veiligheid en Justitie, *Toetsingskader Rampenbestrijding op Orde*, versie 3.0, augustus 2013.

² Strategische agenda versterking veiligheidsregio's 2014 – 2016, vastgesteld door het VB op 16 mei 2014

- Door de ondertekening van het Transitieakkoord Meldkamer van de Toekomst is ingestemd met een Landelijke Meldkamerorganisatie. Er worden tien meldkamers in Nederland gevormd. Er komt één meldkamer voor de regio Zeeland – West-Brabant

2.3 Regionale ontwikkelingen

- De visitatiecommissie Bevolkingszorg richt zich op het borgen op de kwaliteit van gemeentelijke processen en het leren van oefeningen en incidenten. De thema's planvorming, beheerorganisatie, operationele voorbereiding en opleiden, trainen, oefenen staan hierin centraal. Deze visitatie houdt verband met de landelijke ontwikkelingen rondom Bevolkingszorg op Orde (BZOO).
- De brandweer is gestart met warm loopbaanbeleid voor HOvD's. Dit beleid gaat uit van individuele vakbekwaamheid. Aangezien Leider CoPI één van de rollen van de HOvD is, moet hier aansluiting worden gezocht met de MOTO activiteiten.
- De Politie eenheid Zeeland-West-Brabant bedient twee veiligheidsregio's; Midden- en West-Brabant en Zeeland. Functionarissen die worden geleverd door de politie kunnen in beide regio's worden ingezet. Het OTO-beleid zal daarom afgestemd worden met de Veiligheidsregio Zeeland.
- Er vindt een intensivering van districtelijke samenwerking tussen gemeenten plaats. Onder andere op het vlak van crisisbeheersing. Dit kan consequenties hebben voor het MOTO-beleid.
- Vanaf 3^e kwartaal 2014 wordt de functie ROL ook vanuit andere kolommen ingevuld. Het opleidingsniveau en verschillende achtergronden van deze functionarissen wordt als aandachtspunt meegenomen in de activiteiten.
- De Directeur Publieke Gezondheid heeft de opdracht gekregen van het Algemeen Bestuur³ om een meerjaren OTO plan BT te ontwikkelen voor infectieziekten in het algemeen en A-ziekten in het bijzonder. Er moet aansluiting zijn tussen dit beleidsplan en het eerdergenoemde plan.
- Een incident kan worden aangemerkt als een spontane regionale ontwikkelingen. Dit beleidsplan biedt een bepaalde mate van flexibiliteit om hierop in te kunnen spelen. Tegelijkertijd wordt er meer aandacht besteed aan (de evaluatie van) incidenten als leermoment.

2.4 Samenwerkingsverbanden

- De veiligheidsregio's in de Zuid-Westelijke Delta⁴ zijn intensief gaan samenwerken op 5 dossiers. Multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen is hier één van. Het doel is een duurzame en structurele samenwerking op dit dossier.
- De Brabantse veiligheidsregio's hebben gezamenlijk het initiatief genomen om te verkennen in hoeverre samenwerking op het gebied van MOTO mogelijk is.
- Met de Provincie Antwerpen is een oefencyclus overeengekomen om de grensoverschrijdende samenwerking te beoefenen. Deze is te vinden in bijlage 3.
- Samen met de Veiligheidsregio Zeeland is het Programma Nucleaire Veiligheid opgesteld. In dit plan zijn afspraken gemaakt over het ontwikkelen van een MOTO curriculum op dit thema.

³ Besluit Algemeen Bestuur VRMWB 3 juli 2014

⁴ De veiligheidsregio's Midden- en West-Brabant, Zeeland, Zuid-Holland-Zuid en Rotterdam-Rijnmond

2.5 Oefenverplichtingen

Naast wettelijke verplichtingen (zoals beschreven in paragraaf 2.1) zijn er ook een aantal OTO-verplichtingen die de VRMWB is aangegaan op regionaal niveau. Deze verplichtingen zijn grotendeels vastgelegd in convenanten. Bij het opstellen van dit beleidsplan zijn de verplichtingen uit de volgende convenanten meegenomen:

- Convenant Energie / Gas van 19 december 2013
- Convenant Drinkwater van 27 juni 2013
- Convenant KNRM; aanhangsel regiogebonden afspraken VRMWB van 23 februari 2010
- Convenant Spoor (conceptversie)
- Convenant Rijkswaterstaat / Waterschappen van 25 februari 2013
- Convenant Defensie van 19 december 2013
- Convenant Omroep Brabant van 29 februari 2008

In bijlage 4 zijn de verplichtingen uit bovengenoemde documenten verder uitgewerkt in concrete verplichtingen voor dit beleidsplan.

2.6 Doelgroep

Dit beleidsplan beslaat in ieder geval het MOTO-beleid voor multidisciplinaire teams zoals genoemd in het regionaal crisisplan; van gemeenschappelijke meldkamer tot regionaal beleidsteam.

Uit de analyse van evaluaties van de jaren 2010 tot en met 2013 blijkt dat het bereiken van de gewenste effecten door een team zich met name concentreert rondom drie processen:

- Leiding en coördinatie
- Informatiemanagement
- Crisiscommunicatie

Leden van brandweer, politie, GHOR en bevolkingszorg die zitting hebben in de multidisciplinaire teams dragen bij aan het bereiken van de gewenste effecten door het inbrengen van hun kennis van hun monodisciplinaire processen.

Gelet op bovenstaande wordt onderscheid gemaakt in een primaire en secundaire doelgroep. Het onderscheid wordt in de uitwerking zichtbaar door bijvoorbeeld de intensiteit van OTO-activiteiten.

Primaire doelgroep; multidisciplinaire teams

- Gemeenschappelijke Meldkamer (GMK); de multidisciplinaire component
- Commando Plaats Incident (CoPI)
- Regionaal Operationeel Team (ROT), inclusief secties
- Gemeentelijk Beleidsteam (GBT)
- Regionaal Beleidsteam (RBT)

Primaire doelgroep; kritische processen

- Functionarissen proces leiding & coördinatie multidisciplinaire teams
- Functionarissen proces crisiscommunicatie in multidisciplinaire teams
- Functionarissen proces informatiemanagement in multidisciplinaire teams

Het proces leiding & coördinatie wordt gevormd door het gehele team. De leiders van de teams hebben een sleutelrol om dit proces te faciliteren. De focus die wordt aangebracht bij deze primaire doelgroep is dan ook met name gericht op de voorzitters van de crisisteams.

Secundaire doelgroep

- Functionarissen brandweer die zitting hebben in multidisciplinaire teams
- Functionarissen GHOR die zitting hebben in multidisciplinaire teams
- Functionarissen politie die zitting hebben in multidisciplinaire teams
- Functionarissen bevolkingszorg die zitting hebben in multidisciplinaire teams
- (vitale) ketenpartners die zitting hebben in multidisciplinaire teams

Het is mogelijk dat gelet op de opleidings-, trainings- en oefeninspanningen de focus van de primaire doelgroep verandert. Een tussentijdse evaluatie van dit beleidsplan (zie hoofdstuk 8) zal dit uitwijzen. Waar nodig vindt op dat moment een aanscherping van de primaire (en secundaire) doelgroep plaats.

3. Vertrekpunt

In dit hoofdstuk wordt het vertrekpunt voor dit beleidsplan geschetst; het beleidsplan en het risicoprofiel van de veiligheidsregio.

3.1 Regionaal Risicoprofiel

In het risicoprofiel zijn de vijf speerpunten voor onze regio gedefinieerd. Dit zijn de volgende:

1. Uitval elektriciteitsvoorziening, spraak- en datacommunicatie
2. Grootschalige uitbraak infectieziekten

Deze risico's zullen leidend zijn bij de inhoud van MOTO-activiteiten.

Bovenstaande risico's zijn afkomstig uit het risicoprofiel 2011 – 2015. Aanpassing vindt plaats zodra het nieuwe risicoprofiel bekend is.

3.2 Beleidsplan

Het beleidsplan van de veiligheidsregio beschrijft een voortzetting van de reeds ingezette koers. Daarnaast zijn drie thema's benoemd die nader worden uitgewerkt in de komende beleidsperiode. Dit zijn de thema's:

- Risicobeheersing
- Samenwerking
- Zelfredzaamheid

De uitgangspunten van het beleidsplan vormen het vertrekpunt voor dit plan en worden daarnaast meegenomen in de vertaling naar opleidings-, trainings- en oefenactiviteiten.

3.3 Regionaal Crisisplan

In juli 2014 is een herziene versie van het Regionaal Crisisplan 2012 – 2016 vastgesteld. Dit plan is leidend bij het opleiden, trainen en oefenen van de crisisorganisatie.

3.4 Ramp- en Incidentbestrijdingsplannen

De veiligheidsregio hanteert ramp- en incidentbestrijdingsplannen⁵ voor respectievelijk risico-objecten en scenario's. Zoals blijkt uit de veiligheidsketen is er een sterke link en volgorde tussen planvorming en opleiden, trainen, oefenen. In de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van activiteiten is aandacht voor deze verbinding.

Opleiden, trainen, oefenen wordt daarnaast ook ingezet om de gebruikers bij te scholen over de inhoud van het plan en te toetsen of het opgestelde plan toepasbaar is.

⁵ Op termijn wordt de term 'incidentbestrijdingsplan' vervangen door 'multidisciplinair operationeel plan'

4. Strategie

In dit hoofdstuk wordt de strategie voor de periode 2015 – 2024 geschetst. Hierna wordt een vertaling gemaakt naar een missie voor de komende vier jaar (tot en met 2019). Tot slot wordt thematisch beschreven welke resultaten de komende vier jaar worden bereikt.

4.1 Toekomstperspectief 2019

De VRMWB heeft de visie om in 2019 het volgende bereikt te hebben op het gebied van multidisciplinair opleiden, trainen, oefenen.

De sleutelfunctionarissen uit de hoofdstructuur van de Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant worden in een veilige leeromgeving gefaciliteerd in een leven lang leren en zijn daarmee in staat om de werkzaamheden op individueel- en teamniveau uit te voeren zoals staat beschreven in het functie- en competentieprofiel.

De opleidings-, trainings- en oefenorganisatie is een professionele facilitator en creëert een optimaal leerklimaat om de gewenste effecten te bereiken. Ze wordt hierin ondersteund door een kwaliteitssysteem.

Deze visie kijkt verder vooruit dan alleen dit beleidsplan. Bij het opstellen is uitgegaan van de vraag wat multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen binnen de VRMWB zou moeten zijn.

4.2 Vijf pijlers

In deze paragraaf wordt het hiervoor geschetste toekomstperspectief 2019 verder uitgewerkt in een vijf pijlers. Per pijler worden hier de ambitie en de resultaten voor deze beleidsperiode beschreven. In bijlage 6 zijn de resultaten vervolgens weer uitgewerkt in activiteiten per jaar en bijbehorende kritische succesfactoren.

Pijler 1: Leeromgeving en –klimaat

Ambitie

Er heerst een cultuur van openheid en vertrouwen die voldoende veiligheid, geborgenheid en ruimte biedt om te kunnen en willen leren. Deze cultuur is terug te vinden bij zowel de crisis- als oefenorganisatie. De ingezette (innovatieve) middelen ondersteunen een leerklimaat dat past bij de leerstijl van een functionaris.

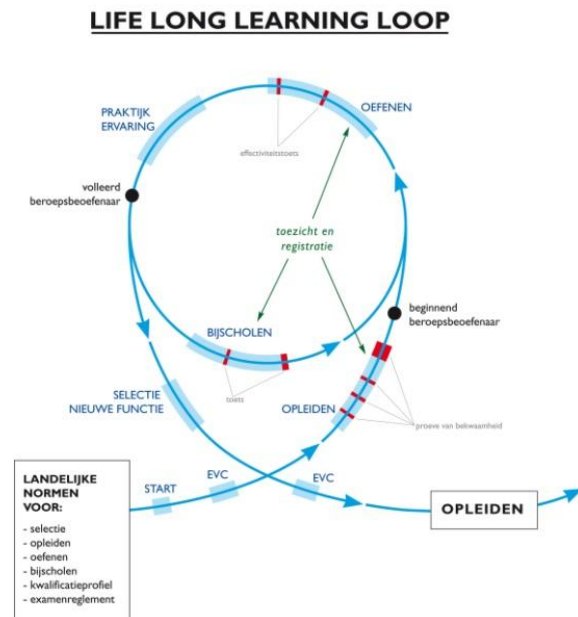
Resultaten

1. Alle activiteiten die worden aangeboden vanuit dit beleidsplan gebeuren in een veilige leeromgeving
2. er heerst een leerklimaat dat functionarissen optimaal ondersteunt in hun leren.
3. (Innovatieve) middelen worden op een juiste wijze ingezet om het leerklimaat en de leerstijl van de functionaris te ondersteunen.

Pijler 2: Leven Lang Leren

Ambitie

De kwaliteit van de crisisbeheersing en rampenbestrijding hangt samen met de vakbekwaamheid van functionarissen. Het is belangrijk om na het vakbekwaam worden ook voldoende aandacht te hebben voor het vakbekwaam blijven. Een functionaris moet daarom zijn of haar leven lang leren. Het vakbekwaam worden richt zich op het opleiden van een functionaris zodat deze als beginnend beroepsbeoefenaar voldoet aan de eisen zoals die worden gesteld in het functie- en competentieprofiel. Het vakbekwaam blijven gaat in op het onderhouden van deze vaardigheden en competenties. Dit manifesteert zich vooral in een continu proces van bijscholen, trainen en oefenen. Dit proces is gevisualiseerd in naastgelegen figuur⁶.



Uiteindelijk is het doel om het systeem van rampenbestrijding en crisisbeheersing op het gewenste niveau te brengen om (de politiek-bestuurlijke en maatschappelijke impact van) het incident te bestrijden. Onlosmakelijk hiermee verbonden zijn de functionarissen en teams die invulling geven aan dit systeem. Het is belangrijk om te investeren op alle drie deze onderdelen.

In het verlengde van deze cyclus is het wenselijk om nu alvast een bepaalde volgorde aan te brengen in de focus van het opleiden, trainen en oefenen. Globaal is deze als volgt te definiëren:

1. Focus op het individu.
2. Focus op een groep gelijke functionarissen.
3. Focus op het team (horizontale samenwerking).
4. Focus op functionarissen in de lijn (verticale samenwerking).
5. Focus op het systeem.

Het is mogelijk dat door het uitwerken van de leven lang leren cyclus er nieuwe inzichten ontstaan op dit vlak. Deze inzichten zijn leidend voor de volgorde van activiteiten.

Resultaten

1. Een vastgesteld functie- en competentieprofiel voor de functionarissen zoals beschreven in paragraaf 2.6 Doelgroep.
2. Het gedachtegoed Leven Lang Leren is geïmplementeerd in de veiligheidsregio.
3. Het functie- en competentieprofiel wordt vertaald in een op de functionaris gericht OTO- (meerjaren)plan.

⁶ NVBR, *Competentiegericht opleiden en oefenen; Begrippenlijst Leven lang leren bij de brandweer*, april 2011

Pijler 3: Opleidings-, trainings- en oefenorganisatie

Ambitie

De OTO-organisatie geeft uitvoering aan het beleid en jaarplan volgens een projectmatige systematiek. De OTO-begeleiders beschikken over voldoende kennis, vaardigheden en competenties om een activiteit voor te bereiden, te begeleiden en/of te evalueren.

Resultaten

1. De OTO-organisatie beschikt over de kennis, vaardigheden en competenties die nodig zijn om uitvoering te geven aan dit beleid.
2. De OTO-begeleiders die worden ingezet bij activiteiten voldoen aan de norm die wordt gesteld door de veiligheidsregio.

Pijler 4: Kwaliteitssysteem

Ambitie

Er is een functionarisvolgsysteem dat het mogelijk maakt om op individueel niveau resultaten van OTO-activiteiten te registreren. Het systeem geeft op ieder gewenst moment inzicht in het niveau van vakbekwaamheid van een individuele functionaris. Hierdoor worden functionaris aantoonbaar vakbekwaam.

Er is een evaluatiesystematiek die het mogelijk maakt om een lerende organisatie te zijn. Zo wordt een leeromgeving gecreëerd die zichzelf kan aanpassen aan haar veranderende omgeving en bevordert een actieve verbinding tussen de schakels van de veiligheidsketen.

Resultaten

1. Het functionarisvolgsysteem ondersteunt het gedachtegoed Leven Lang Leren.
2. Er is een evaluatiesystematiek die wordt ingezet bij alle activiteiten die vanuit dit beleidsplan worden vormgegeven.
3. Er is sprake van een lerende organisatie

Pijler 5: Opleidings-, trainings en oefenactiviteiten

Ambitie

De multidisciplinaire opleidings-, trainings- en oefenactiviteiten sluiten aan op het niveau en behoefte van de teams en de functionarissen in die teams. Het zijn die activiteiten die een functionaris nodig heeft een stap verder te komen. Op die manier dragen ze bij aan het vakbekwaam worden en blijven van de (leden van) de crisisorganisatie. De activiteiten worden afgestemd op de risico's in de regio, waarbij de prioritaire risico's een centrale rol spelen. Tevens voldoet de veiligheidsregio aan de wettelijke en overeengekomen OTO-verplichtingen. Er is een nauw verband met de multidisciplinaire planvormen. MOTO is een middel om een plan te implementeren, maar creëert ook waardevolle informatie voor de verbetering van een plan.

Resultaten:

1. De activiteiten op het gebied van MOTO en planvorming zijn jaarlijks afgestemd.
2. De jaarlijkse MOTO-kalender geeft invulling aan de verplichtingen die de veiligheidsregio heeft.
3. De activiteiten sluiten aan bij het niveau en behoefte van teams en functionarissen.

4.4 Fasering en vervolg

Dit beleidsplan moet vooral realistisch en uitvoerbaar zijn. Om die reden is ervoor gekozen om de visie te spreiden over een langer tijdsbestek, zodat in deze beleidsperiode vooral gefocust kan worden op het creëren van een basis waarop MOTO verder kan worden uitgebouwd.

In de periode 2015-2019 ligt de focus in eerste instantie op de functionarissen uit de drie kritische processen:

- Leiding en coördinatie
- Informatiemanagement
- Crisiscommunicatie

In de volgende beleidsperiode, 2019 – 2024, breiden we dit uit tot alle sleutelfunctionarissen in de hoofdstructuur.

5. Randvoorwaarden

In dit hoofdstuk worden de randvoorwaarden beschreven die relevant zijn voor het welslagen van dit beleid.

Aansluiting van mono- op multidisciplinair OTO-beleid

Iedere crisisfunctionaris volgt zowel mono- als multidisciplinair een aantal OTO-activiteiten. Vanuit het gedachtegoed leven lang leren wordt de crisisfunctionaris centraal gesteld. Het opleiden, trainen en oefenen van kennis, competenties en vaardigheden moet dan ook een continu proces zijn waar de monodisciplinaire activiteiten aansluiten op de multidisciplinair en andersom.

Maatregel: er vindt afstemming plaats tussen het mono- en multidisciplinair beleid waardoor de inhoud van de aangeboden activiteiten op elkaar aansluiten. Multi stelt hierbij de kaders voor mono.

Voldoende middelen beschikbaar

In dit plan wordt de focus gelegd op het creëren van een solide basis voor multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen binnen de veiligheidsregio. Het creëren van deze basis vraagt een aantal eenmalige investeringen. Afhankelijk van de benodigde expertise gaat dit om investering tijd of financiële middelen. In hoofdstuk 7 zijn de benodigde middelen in kaart gebracht.

Maatregel: met het vaststellen van dit beleidsplan zijn ook de benodigde middelen inzichtelijk. Dit zal worden meegenomen in de meerjarenbegroting. Afwijkingen kunnen dan in een vroeg stadium worden gesignaleerd. Afhankelijk van de impact van de afwijking zal deze worden voorgelegd aan de algemeen directeur of het bestuur van de veiligheidsregio.

Bijdrage andere afdelingen

Multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen gaat verder dan het organiseren van activiteiten. Voor het creëren van die eerdergenoemde basis zijn ook een aantal randvoorwaardelijke zaken nodig:

1. Om activiteiten aan te bieden die aansluiten op de functie moet duidelijk zijn welke kennis, competenties en vaardigheden een functionaris nodig heeft.
2. Om vakbekwaamheid aantoonbaar te maken is een syste(m)atiek nodig om dit te ondersteunen.

Bij bovenstaande onderwerpen is een vakinhoudelijke bijdrage gewenst van respectievelijk de afdelingen P&O en IV.

Maatregel: de gewenste bijdrage is vastgelegd in het jaarplan van de betreffende vakinhoudelijke afdeling(en).

Ontwikkeling versus 'going concern'

Dit plan schetst activiteiten op twee vlakken; het ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van OTO-activiteiten en daarnaast het ontwikkelen van systematiek(en) om de gewenste basis te creëren. In de afgelopen jaren was de focus met name rondom het eerste vlak. Door deze omslag wordt de vraagstelling aan de MOTO-leden ook tweeledig. Dit kan consequenties

hebben voor de benodigde kennis, vaardigheden en competenties, maar ook in beschikbare tijd van de projectgroep.

Maatregel: bij het uitvoeren van de beleidsvoornemens (ontwikkeling) wordt een inschatting gemaakt van benodigde middelen en kennis, vaardigheden en competenties. Als er discrepantie ontstaat tussen wat aanwezig is en wat gewenst is, wordt dit voorgelegd aan het verantwoordelijke gremium.

6. Uitvoering

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de verschillende onderdelen als beschreven in voorgaande hoofdstukken samenkomen en zullen worden uitgevoerd in deze beleidsperiode. Dit vertaalt zich enerzijds naar ontwikkelprojecten op meer beleidsmatig vlak ter uitwerking van de eerder visie. Anderzijds leidt dit tot een vierjarenprogramma opleiden, trainen, oefenen.

6.1 Ontwikkelprojecten

Het hoofdstuk strategie beschrijft de meerjarenvisie voor de komende jaren. Hierin komen aan viertal thema's of pijlers aan de orde:

1. leeromgeving en –klimaat
2. Leven Lang Leren
3. opleidings-, trainings- en oefenorganisatie
4. kwaliteitssysteem

Deze thema's zullen tijdens de komende beleidsperiode middels een projectmatige aanpak verder worden uitgewerkt. Per jaar zijn inmiddels een aantal prestatie-indicatoren bepaald. Deze zijn terug te lezen in bijlage 6.

6.2 Vierjarenprogramma opleiden, trainen en oefenen

De verschillende elementen zoals beschreven in voorgaande hoofdstukken worden in de volgende paragrafen zoveel mogelijk vertaald in concrete activiteiten die gezamenlijk bijdragen aan de verwezenlijking van de visie 2019. Daarnaast zal specifiek aandacht worden besteed aan de ontwikkeling van onder andere nieuwe werkvormen. Dit vormt hiermee de vijfde pijler in dit beleidsplan.

Hierin komen vier onderdelen aan de orde:

- Vakbekwaam worden
- Vakbekwaam blijven
- Oefenverplichtingen
- Thema's

In de volgende paragrafen wordt op ieder onderdeel afzonderlijk ingegaan. Belangrijk is echter ook stil te staan bij de samenhang en wisselwerking tussen de verschillende onderdelen. Zo zijn de oefenverplichtingen een middel om vakbekwaam te blijven. De resultaten van de oefeningen zijn weer input voor met name het thema Leven Lang Leren waarin de vakbekwaamheidseisen verder zullen worden uitgewerkt.

6.2.1 Vakbekwaam worden

De kwaliteit van de crisisbeheersing en rampenbestrijding hangt samen met de vakbekwaamheid van functionarissen. Hieronder staan de generieke eisen voor het vakbekwaam worden. Deze eisen gelden voor alle sleutelfunctionarissen in de crisisorganisatie. Het vakbekwaam worden richt zich vooral op het opleiden van een functionaris. Bij de uitwerking van de thema's verderop in dit hoofdstuk wordt onder het thema 'Leven Lang Leren' verder ingegaan op dit onderwerp.

- Alle sleutelfunctionarissen in de crisisorganisatie zijn in het bezit van het diploma van een erkende basisopleiding crisisbeheersing.
- Alle sleutelfunctionarissen voldoen aan de voor de desbetreffende functie/team geldende basisvereisten crisismanagement.
- Alle sleutelfunctionarissen in de crisisorganisatie hebben een erkende opleiding voor het desbetreffende team met voldoende resultaat afgesloten.

6.2.2 Vakbekwaam blijven

Het is belangrijk om na het vakbekwaam worden ook voldoende aandacht te besteden aan het vakbekwaam blijven. Hieronder staan de generieke eisen voor het vakbekwaam blijven. Deze eisen gelden voor alle sleutelfunctionarissen in de crisisorganisatie. Het vakbekwaam blijven gaat in op het onderhouden van vaardigheden en competenties middels bijscholen, trainen en oefenen. Bij de uitwerking van de thema's verderop in dit hoofdstuk wordt onder het thema 'Leven Lang Leren' verder ingegaan op dit onderwerp.

- Alle sleutelfunctionarissen worden elk kalenderjaar eenmaal bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de crisisbeheersing.
- Alle sleutelfunctionarissen hebben elk kalenderjaar een OTO-ervaring van het desbetreffende team⁷. Ook het zogenaamde schaduw draaien, tegenspel verzorgen en waarnemen tellen hierbij mee. Als ervaring tijdens een incident wordt geëvalueerd, telt dit ook mee.

6.2.3 Oefenverplichtingen

De basis voor dit beleidsplan MOTO en meer specifiek dit vierjarenprogramma MOTO ligt in het meerjarenbeleidsplan en het regionaal risicoprofiel van de Veiligheidsregio MWB. Het programma voor opleiden, trainen en oefenen voor de komende beleidsperiode zal daarom ieder jaar in het teken staan van minimaal één scenario zoals geprioriteerd in het regionaal risicoprofiel (zie hoofdstuk 3.) en mogelijk in combinatie met een aandachtsgebied uit het beleidsplan. Een uitwerking hiervan vindt u in de bijlagen 2 en 4.

In het hoofdstuk 2 zijn daarnaast een aantal wettelijke en regionale oefenverplichtingen opgenomen. In bijlage is beschreven op welke wijze hieraan invulling wordt gegeven.

In onderstaande tabel is de invulling van de oefenverplichtingen samengevat.

Verplichting	2015	2016	2017	2018	Doelgroep
Systeemtest	Per jaar te bepalen aan de hand van jaarplan				GMK, COPI, ROT, G/RBT
RBP vliegbasis	Woensdrecht (staf en operationeel)	Gilze Rijen (staf)	Woensdrecht (staf)	Gilze Rijen (staf en operationeel)	in overleg gemeenten + vliegbasis
RBP BRZO	Elk jaar zeven oefeningen conform generiek rampbestrijdingsplan BRZO.				
Convenant	RWS/WS KNRM	Spoor Drinkwater	Defensie	Telecom Gas & elektra	in overleg partners
GSR	Operationeel	Tabletop	Alarmering	Operationeel	

⁷ De praktische uitvoerbaarheid van dit voornemen verschilt per kolom. Dat heeft te maken met het aantal functionarissen. De politie heeft bijvoorbeeld tachtig Officieren van Dienst. Bij de uitwerking van deze eisen wordt bekeken hoe dit praktisch kan worden ingevuld.

7. Financieel kader

In dit hoofdstuk worden de financiële consequenties inzichtelijke gemaakt van de beleidsvoornemens zoals die zijn geschetst in de eerdere hoofdstukken.

De kosten van het multidisciplinair opleiden, trainen, oefenen komt volledig ten laste van de VRMWB.

De financiële middelen worden ingezet voor twee doeleinden:

1. Organiseren van opleidings-, trainings- en oefenactiviteiten die voortkomen uit het opgestelde jaarplan.
2. Uitwerken van beleidsvoornemens om uitvoering te geven aan de gestelde ambitie.

Activiteiten worden slimmer georganiseerd en er wordt geïnvesteerd in de OTO-organisatie. De kosten voor de organisatie van activiteiten wordt hierdoor minder. Er ontstaat dan financiële ruimte om de beleidsvoornemens uit te werken.

Van de samenwerkingspartners van de VR wordt menskracht gevraagd voor de uitvoering van dit beleidsplan.

- De projectgroep die activiteiten organiseert is samengesteld uit vertegenwoordigers van kolommen en partners. Deze vertegenwoordigers zijn 8 uur per week hiervoor vrijgemaakt.
- Vitale partners wordt gevraagd capaciteit beschikbaar te stellen voor activiteiten. In onderling worden hierover nader afspraken gemaakt.
- De uitwerking van de beleidsvoornemens vraagt een vakinhoudelijke bijdrage van de Directie Middelen. Vooral van de afdelingen P&O en Informatievoorziening is dat wenselijk. Hierover wordt afgestemd bij de totstandkoming van beleid- en jaarplan(nen).

8. Kwaliteitsborging

In dit hoofdstuk komt het lerend vermogen van de organisatie en de functionarissen in de organisatie aan bod. Allereerst wordt ingegaan op het evalueren en de borging van leerpunten. Hierna wordt ingegaan op de kwaliteit van OTO-begeleiders en evaluatie van beleid.

Eén van de speerpunten uit de visie van dit beleidsplan is om toe te groeien naar een lerende organisatie. Een organisatie die in staat is zich permanent te verbeteren, vernieuwen en ontwikkelen. Dat geldt voor de organisatie als geheel en voor de mensen in die organisatie. Evalueren van activiteiten en een functionarisvolgsysteem ondersteunen dit.

8.1 Evalu(leren)

Het evalueren van opleidingen, trainingen en oefeningen is een hulpmiddel om te leren op individueel-, team- en organisatieniveau. Een evaluatiesystematiek ondersteunt dit proces. Eén van de resultaten in dit beleidsplan is het opstellen van een evaluatiesystematiek. Deze beschrijft het evaluatieproces binnen de organisatie. De VRMWB beschikt over een evaluatiesystematiek voor incidenten. Op basis van ervaringen van de afgelopen jaren is het wenselijk om deze systematiek uit te breiden voor OTO-activiteiten.

8.2 Borging leerpunten

Op basis van een evaluatie worden een aantal leerpunten geïdentificeerd. Deze leerpunten kunnen van toepassing zijn op de functionarissen, de ondersteunende middelen of de gebruikte syste(m)atiek(en). Ook kunnen deze OTO-technisch van aard zijn. De waarde van een evaluatie wordt groter als deze leerpunten ook worden opgepakt en worden gemonitord. Het borgen van leerpunten wordt geïntegreerd in de evaluatiesystematiek.

8.3 OTO-begeleiders

De kwaliteit van een activiteit wordt mede bepaald door de begeleiders. Hierin zijn verschillende rollen te definiëren; ontwikkelaar, oefen(bege)leider, waarnemer en evaluator. Om het leerproces zo goed mogelijk te ondersteunen is het belangrijk aandacht te hebben voor de kwaliteit van de OTO-begeleiders. Voor deze groep wordt een kwaliteitskader ontwikkeld met functie- en competentieprofielen. Daarmee heeft de veiligheidsregio aantoonbaar vakbekwame OTO-begeleiders die het leren binnen de organisatie zo optimaal mogelijk begeleiden.

8.4 Evaluatie van beleid

Na een periode van twee jaar (2015 – 2016) wordt de voortgang van het beleidsplan in kaart gebracht; een tussentijdse evaluatie. Hiermee wordt bepaald of het plan nog steeds haalbaar is. De wereld van rampenbestrijding en crisisbeheersing is bijna continu in beweging, dat zou kunnen betekenen dat ook accenten in het OTO-beleid kunnen verschuiven. Een evaluatie biedt daar ruimte voor. Als blijkt dat doel(en) niet te realiseren zijn in vier jaar, dan wordt overwogen om de ambitie aan te passen of prioriteiten te verleggen.

Bijlage 1 Overzicht OTO-activiteiten 2011 - 2015

Onderstaand wordt een overzicht geschetst van de opleidings-, trainings- en oefenactiviteiten die zijn georganiseerd vanuit dit beleidsplan.

2011

- Basisopleiding Crisisbeheersing
- Workshop Grensoverschrijdende samenwerking
- Mediatraining bestuurders*
- OvD-trainingen
- CoPI-training en -oefening
- GBT-carrousel en -oefening
- Oefening Indian Summer

2012

- Instructiebijeenkomsten leden GBT
- Dilemmabijeenkomsten burgemeesters
- Trainingsbijeenkomsten leden GBT
- Training loco-burgemeester als voorzitter GBT*
- Mediatraining Bestuurders*
- Training 'Spreek op emotioneel beladen momenten'*
- Instructiebijeenkomst verslaglegger/notulist GBT*
- GBT-oefeningen
- Wake Up
- Kaderdag sleutelfunctionarissen hoofdstructuur

2013

- CoPI-oefeningen
- GBT – ROT oefeningen
- Mediatraining burgemeesters*
- Themabijeenkomsten (loco)burgemeesters*
- Training 'spreken op emotioneel beladen momenten'*
- Bijdrage VR aan GBT-oefening Breda
- Bijeenkomsten gemeentesecretarissen*
- Ontwikkeling en implementatie e-learning CoPI en ROT
- Systeemtest Shell Moerdijk
- Systeem oefening Vliegbasis Woensdrecht
- Systeem oefening Grensoverschrijdende samenwerking
- Kaderdag sleutelfunctionarissen hoofdstructuur

2014

- CoPI-oefeningen
- GBT-trainingen
- GBT-opleidingen
- GBT – ROT oefeningen
- Alarmeringsoefening Grensoverschrijdende samenwerking
- Systeem oefening Hoogwater (GRIP4)

- Systeemtest Vliegbasis Gilze en Rijen (inclusief operationele eenheden)
- Wake Up
- Kaderdag sleutelfunctionarissen hoofdstructuur

* Deze activiteiten zijn opgenomen in de kalender van het MDBO, maar zijn uitgevoerd door Regionale Bevolkingszorg

Bijlage 2 Uitwerking wettelijke verplichtingen

De wetgever stelt een aantal verplichtingen ten aanzien van multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen. Bij het opstellen van dit beleidsplan zijn de volgende wettelijke bepalingen meegenomen:

- Wet veiligheidsregio's
- Besluit veiligheidsregio's
- Besluit personeel veiligheidsregio's

De Inspectie Veiligheid en Justitie heeft de wettelijke verplichtingen vertaald in een toetsingskader⁸. Dit kader geeft een norm weer ten aanzien van prestaties van de crisisorganisatie. Dit toetsingskader wordt als één van de uitgangspunt genomen om te voldoen aan de wettelijke eisen.

In deze bijlage zijn de wettelijke verplichtingen nader uitgewerkt.

Besluit veiligheidsregio's

Artikel 2.5.1

Het bestuur van de veiligheidsregio draagt er zorg voor dat de onderdelen van de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing jaarlijks gezamenlijk een oefening houden met een fictieve ramp of crisis.

Uitwerking in het beleidsplan

- Ieder jaar wordt een systeemtest opgenomen als activiteit in het jaarplan. (zie ook: hoofdstuk 6)

Artikel 6.1.7

Het bestuur van de veiligheidsregio draagt er zorg voor dat met passende tussenpozen doch ten minste éénmaal per drie jaar gezamenlijk met de onderdelen van de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing een oefening wordt gehouden waarbij het rampbestrijdingsplan op juistheid, volledigheid en bruikbaarheid wordt getoetst.

Uitwerking in het beleidsplan

- De veiligheidsregio is in gesprek met de Inspectie Veiligheid en Justitie over deze oefenverplichting. Met 31 BRZO-bedrijven in het verzorgingsgebied is het niet haalbaar om aan deze oefenverplichting te voldoen. Met de invoering van het generiek rampbestrijdingsplan BRZO wordt geoefend met de generieke scenario's. De Inspectie staat hier positief tegenover, alleen laat besluitvorming nog even op zich wachten. Vooruitlopend hierop wordt deze aanpak gehandhaafd (zie: hoofdstuk 6)

Artikel 6.2.3

1. Het bestuur van de veiligheidsregio draagt er zorg voor dat gezamenlijk met de onderdelen van de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing met passende tussenpozen een oefening wordt gehouden waarbij het rampbestrijdingsplan op juistheid, volledigheid en bruikbaarheid wordt getoetst

⁸ Inspectie Veiligheid en Justitie, *Toetsingskader Rampenbestrijding op Orde*, versie 3.0, augustus 2013.

2. In ieder geval vindt éénmaal per twee jaar een multidisciplinaire stafoefening en éénmaal per vier jaar een multidisciplinaire oefening van staf en operationele diensten plaats
3. Bij de oefeningen, bedoeld in het tweede lid, wordt het calamiteitenplan van de luchthaven mede geoefend
4. Het bestuur van de veiligheidsregio draagt zorg voor de evaluatie van de oefeningen bedoeld in het tweede lid. Bij de uitvoering van de evaluatie worden de exploitant van een burgerluchthaven en de basiscommandant, als bedoeld in artikel 6.2.1, betrokken.

Uitwerking in het beleidsplan

- In het rampbestrijdingsplan Vliegbasis Gilze en Rijen en Woensdrecht is een oefencyclus 2013 – 2017⁹ opgenomen. Hiermee wordt voldaan aan de wettelijke verplichting. Deze cyclus wordt verwerkt in het beleidsplan (zie: hoofdstuk 6)

Aanvullende eisen met betrekking tot beleidsplan MOTO (toetsingskader Inspectie VenJ)

Het bestuur van de veiligheidsregio stelt ten minste eenmaal in de vier jaar en multidisciplinair opleidings- en oefenbeleidsplan vast, waarin het beleid is vastgelegd ten aanzien van de opleidingen en oefeningen van de veiligheidsregio.

Uitwerking in het beleidsplan

- Dit plan en het op te stellen jaarplan worden vastgesteld door het Algemeen Bestuur van de veiligheidsregio.

In het opleidings- en oefenbeleidsplan is de oefenfrequentie van sleutelfunctionarissen vastgelegd. Het plan voorziet daarnaast in een functionaris volgsysteem.

Uitwerking in het beleidsplan

- In hoofdstuk 6 is de oefenfrequentie van sleutelfunctionarissen beschreven.
- Het functionarisvolgsysteem is onderdeel het kwaliteitssysteem van de veiligheidsregio zoals in beschreven in hoofdstuk 8. Verdere uitwerking komt terug in het project 'functionarisvolgsysteem'. De bijbehorende prestatie-indicatoren zijn opgenomen in bijlage 6.

Het opleidings- en oefenbeleidsplan sluit aan bij het risicoprofiel van de regio. Daarnaast bevat het plan een financiële, personele- en uitvoeringsparagraaf.

Uitwerking in het beleidsplan

- Het vertrekpunt van dit beleidsplan is onder andere het regionaal risicoprofiel (zie: hoofdstuk 3).
- De financiële paragraaf is in hoofdlijnen opgenomen in dit plan. (zie: hoofdstuk 7). In het jaarplan wordt dit onderwerp nader uitgewerkt.

⁹ Rampbestrijdingsplan Vliegbasis Gilze en Rijen en Woensdrecht, versie 1.0 januari 2013, bladzijde 7

- In beleidsplan is een personele paragraaf; het team wat uitvoering geeft aan het MOTO beleid (zie: hoofdstuk 9). In het jaarplan wordt concreet beschreven wie uitvoering geeft aan een bepaalde activiteiten.
- Om uitvoering te geven aan dit beleidsplan is beschreven op welk wijze de komende vier jaar invulling wordt gegeven aan multidisciplinair opleiden, trainen, oefenen. De thema's (zie: hoofdstuk 6).
- De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van MOTO wordt per jaar beschreven in het jaarplan. Daarnaast wordt een generiek uitvoeringsdocument opgesteld, wat als activiteit is opgenomen in dit beleidsplan.

Aanvullende eisen met betrekking tot evalueren van oefeningen/incidenten (toetsingskader Inspectie VenJ)

De veiligheidsregio beschikt over een eigen evaluatiesystematiek voor het evalueren van oefeningen en incidenten.

Hiermee wordt tevens invulling aan art. 23 van de Wvr; de VR beschikt over een kwaliteitszorgsysteem.

Uitwerking in het beleidsplan

- In deze beleidsperiode wordt de huidige evaluatiesystematiek voor incidenten herzien, zodat deze ook gebruikt kan worden bij OTO-activiteiten.
- De regio beschikt over een methodiek om de leerpunten te borgen.
- Het evalueren van de systeemtesten vindt plaats aan de hand van de evaluatiesystematiek.
- Het Veiligheidsbureau is belast met het monitoren, implementeren en verbeteren van de actiepunten die uit evaluaties komen.

Bijlage 3 OTO-cyclus GSR

De Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant grenst in het Zuiden aan de Provincie Antwerpen. In 2013 zijn hernieuwde afspraken gemaakt om de grensoverschrijdende samenwerking met de (grensgemeenten in de) Provincie Antwerpen verder door te ontwikkelen. Het programma Grensoverschrijdende Samenwerking Rampenbestrijding (GSR) is hiervan het resultaat.

Een onderdeel van dit programma is een driejarige oefencyclus. Deze cyclus die reeds is gestart in 2013 bestaat uit één activiteit per jaar; achtereenvolgens een tabletop, alarmeringsoefening en een operationele oefening. In onderstaande tabel is deze cyclus uitgewerkt.

Op dit moment vindt een inventarisatie plaats van de risico's in het grensgebied. De scenario's van de oefencyclus zullen worden afgestemd op de uitkomsten van deze inventarisatie.

Jaar	Oefencyclus GSR
2015	Operationele oefening
2016	Tabletop
2017	Alarmeringsoefening
2018	Operationele oefening

Bijlage 4 Oefenverplichtingen

Convenant Gas / Elektra

- Partijen maken capaciteit vrij voor het gezamenlijk ontwikkelen van scenario's ten behoeve van opleiden, trainen en oefenen, het voorbereiden en evalueren van oefeningen en het implementeren van de verbeterpunten.
- Partijen organiseren oefeningen met elkaar en stemmen hun meerjarig oefenbeleid en de planning hiervan op elkaar af.

Uitwerking in het beleidsplan

De gas- en elektrabedrijven van dit convenant worden betrokken bij het opstellen van het jaarplan door ze te informeren over de activiteiten en de inhoud van scenario's. Op basis daarvan zal een afweging worden gemaakt of er geparticipeerd wordt in een activiteit. Daarnaast zal structureel worden geïnvesteerd in kennisuitwisseling over elkaars processen om tijdens een incident beter te kunnen samenwerken.

Convenant Drinkwater

- Partijen organiseren regelmatig oefeningen met elkaar en stemmen meerjarig oefenbeleid en de planning hiervan op elkaar af.
- Partijen maken voldoende capaciteit vrij voor het gezamenlijk ontwikkelen van scenario's, het voorbereiden en evalueren van oefeningen en het implementeren van verbeterpunten.

Uitwerking in het beleidsplan

De drinkwaterbedrijven van dit convenant worden betrokken bij het opstellen van het jaarplan door ze te informeren over de activiteiten en de inhoud van scenario's. Op basis daarvan zal een afweging worden gemaakt of er geparticipeerd wordt in een activiteit. Daarnaast zal structureel worden geïnvesteerd in kennisuitwisseling over elkaars processen om tijdens een incident beter te kunnen samenwerken.

Convenant KNRM

- De KNRM ondersteunt zonder berekening van kosten alle oefenvoorbereidingen op de ruime binnenwateren van de VRMWB en is daadwerkelijk partij op het water bij alle maritieme mono- en multidisciplinaire oefeningen op de Zeeuwse en Zuid-Hollandse ruime binnenwateren.
- Aantal en inhoud van operationele en bestuurlijke oefeningen, die zijn opgenomen in jaarplannen en meerjarenprogrammering wordt nader bepaald in overleg met werkgroep MOTO.

Uitwerking in het beleidsplan

De KNRM wordt betrokken bij het opstellen van het jaarplan door ze te informeren over de activiteiten en de inhoud van scenario's. Op basis daarvan zal een afweging worden gemaakt of er geparticipeerd wordt in een activiteit. Daarnaast zal structureel worden geïnvesteerd in

kennisuitwisseling over elkaars processen om tijdens een incident beter te kunnen samenwerken.

Convenant Spoor (concept, wordt eind 2014 getekend)

- Partijen maken capaciteit vrij voor het gezamenlijk ontwikkelen van scenario's ten behoeve van opleiden, trainen en oefenen, het voorbereiden en evalueren van oefeningen en het implementeren van de verbeterpunten;
- Partijen organiseren oefeningen met elkaar en stemmen hun meerjarig oefenbeleid en de planning hiervan op elkaar af;
- De oefenplannen zullen door beide partijen worden geëvalueerd. Aan deze evaluaties zullen alle partijen hun medewerking verlenen.

Uitwerking in het beleidsplan

Aangezien dit convenant nog niet is vastgesteld, zijn er nog geen concrete afspraken gemaakt. Vooralsnog worden de afspraken aangehouden zoals die met de andere convenantpartners zijn gemaakt.

Convenant Rijkswaterstaat / Waterschappen

- Partijen organiseren regelmatig oefeningen met elkaar op operationeel, tactisch en strategisch niveau en stemmen hun meerjarig opleidings-, trainings- en oefenbeleid, gericht op multidisciplinaire rampenbestrijding en crisisbeheersing en de planning hiervan op elkaar af.
- Partijen maken voldoende capaciteit vrij voor het gezamenlijk ontwikkelen van oefenscenario's, het voorbereiden en evalueren van oefeningen. Partijen spannen zich in om de verbeterpunten te implementeren.

Uitwerking in dit beleidsplan

- De WS worden door de VR structureel uitgenodigd deel te nemen aan het gremium dat uitvoering geeft aan dit beleidsplan. Hierbij wordt van de WS een actieve rol verwacht in het meedenken van de opleidings-, trainings- en oefensystematiek en de uitvoering hiervan. Wanneer ten behoeve van een opleiding, training of oefening input van RWS is vereist, worden zij door de VR uitgenodigd deel te nemen aan overleggen van de werkgroep MOTO.
- Er wordt geen vaste oefenfrequentie afgesproken. Wel wordt er door de VR naar gestreefd om één of meerdere processen waarvoor RWS en de WS verantwoordelijk zijn, minimaal één keer per jaar in een oefening naar voren te laten komen op operationeel, tactisch en/of strategisch niveau.
- Het MOTO-jaarplan van de VR wordt gebaseerd op de in het beleidsplan vastgestelde beleidslijn. De VR betreft RWS en de WS bij de invulling van het MOTO-jaarplan waarbij de oefenjaarplannen van VR, RWS en de WS op elkaar afgestemd worden.
- Vertegenwoordigers van RWS en de WS worden door de VR uitgenodigd op multidisciplinaire themadagen die door de VR worden georganiseerd.
- RWS en de WS kunnen personele bijdragen vragen aan de VR ten behoeve van oefeningen. Zij dienen hiertoe een verzoek in bij hun contactpersoon in het

veiligheidsbureau of van de werkgroep MOTO. Ook omgekeerd kan de VR een beroep doen op personele bijdragen van RWS en de WS.

- Het Waterschap Brabantse Delta is structureel vertegenwoordigt in de werkgroep die uitvoering geeft aan het beleid- en jaarplan.
-

Convenant Defensie

- Partijen maken capaciteit vrij voor het geïntegreerd ontwikkelen van scenario's ten behoeve van opleiden, trainen en oefenen, het voorbereiden en evalueren van geïntegreerde oefeningen en het implementeren van de verbeterpunten;
- Partijen organiseren geïntegreerde oefeningen met elkaar en stemmen hun meerjarig oefenbeleid en de planning hiervan op elkaar af;
- De oefenplannen zullen door beide partijen worden geëvalueerd. Aan deze evaluaties zullen alle partijen hun medewerking verlenen.

Uitwerking in dit beleidsplan

- Defensie wordt betrokken bij het opstellen van het jaarplan door ze te informeren over de activiteiten en inhoud van scenario's. Op basis daarvan zal een afweging worden gemaakt of er geparticipeerd wordt in een activiteit.
- Er wordt structureel geïnvesteerd in kennisuitwisseling over elkaars processen om tijdens een incident beter te kunnen samenwerken. Hiervoor wordt jaarlijks een thema centraal gesteld dat tijdens activiteiten wordt ingevoerd
- Defensie is structureel vertegenwoordigt in de werkgroep die uitvoering geeft aan het beleid- en jaarplan.

Convenant Omroep Brabant

Artikel 14

In elke veiligheidsregio vindt minimaal éénmaal per jaar een (technische) oefening plaats met Omroep Brabant. De manier waarop dit gebeurt wordt in onderling overleg vastgesteld.

Omroep Brabant wordt betrokken bij het opstellen van het jaarplan door ze te informeren over de activiteiten en de inhoud van scenario's. Op basis daarvan zal een afweging worden gemaakt of er geparticipeerd wordt in een activiteit. Daarnaast zal structureel worden geïnvesteerd in kennisuitwisseling over elkaars processen om tijdens een incident beter te kunnen samenwerken.

Indeling convenantpartners

Jaar	Convenantspartner
2015	RWS/WS KNRM Omroep Brabant
2016	Spoor Drinkwater

	Omroep Brabant
2017	Omroep Brabant Defensie
2018	Telecom Gas & elektra Omroep Brabant

Om de kennis van elkaar wederzijds te verbeteren zal tevens structureel worden geïnvesteerd in kennisuitwisseling over elkaars processen om tijdens een incident beter te kunnen samenwerken. Dit zal jaarlijks plaatsvinden in het eerste kwartaal.

Bijlage 5 Functionarissen

Primaire doelgroep – multidisciplinaire teams

- Gemeenschappelijke meldkamer (GMK); de multidisciplinaire component)
- Commando Plaats Incident (CoPI)
- Regionaal Operationeel Team (ROT)
- Gemeentelijke Beleidsteam (GBT)
- Regionaal Beleidsteam (RBT)

Primaire doelgroep – kritische processen

Leiding & Coördinatie

- Calamiteitencoördinator (CaCo)
- Leider Commando Plaats Incident (Leider CoPI)
- Regionaal Operationeel Leider (ROL)
- Voorzitter HTO
- Voorzitter (regionaal) beleidsteam

Informatiemanagement

- Informatiemanager CoPI
- Plotter CoPI
- Informatiemanager ROT
- Informatiecoördinator ROT
- Plotter ROT
- Informatiecoördinator BT

Crisiscommunicatie

- Communicatieadviseur CoPI

Piketteam crisiscommunicatie

- Hoofd taakorganisatie crisiscommunicatie
- Communicatieadviseur BT
- Communicatieadviseur ROT
- Adviseur taakorganisatie crisiscommunicatie ROT
- Omgevingsanalist

Secundaire doelgroep

Brandweer

- Officier van Dienst – Brandweer
- Algemeen Commandant – Brandweer
- Strategisch adviseur – Brandweer

GHOR

- Officier van Dienst – GHOR
- Algemeen Commandant – GHOR
- Strategisch adviseur – GHOR

Politie

- Officier van Dienst – Politie
- Algemeen Commandant – Politie
- Strategisch adviseur – Politie

Bevolkingszorg

- Officier van Dienst – Bevolkingszorg
- Algemeen Commandant – Bevolkingszorg
- Strategisch adviseur – Bevolkingszorg

Resource management

- Bestuurlijk adviseur
- Verslaglegger GBT / RBT

Defensie

- Liaison Defensie

Openbaar Ministerie

- (Hoofd) Officier van Justitie

(vitale) ketenpartners

Bijlage 6 Prestatie-indicatoren

Resultaat	Indicator	2015	2016	2017	2018
Leeromgeving en –klimaat					
Alle activiteiten die worden aangeboden vanuit dit beleidsplan gebeurd in een veilige leeromgeving.	Er is een definitiekader van veilige leeromgeving.	Definitiekader veilige leeromgeving Implementatietraject accentverandering	Uitvoering	Uitvoering	Uitvoering
Er heerst een leerklimaat dat functionarissen optimaal ondersteunt in hun leren.	Er heerst een cultuur waarin openheid en vertrouwen die geborgenheid biedt om te kunnen en willen leren.				
(innovatieve) middelen worden op een juiste wijze ingezet om het een leerklimaat en –stijl van de functionaris te ondersteunen.	Op basis van leerklimaat- en stijl is het mogelijk om de juiste (innovatieve) middelen in te zetten die het proces ondersteunen	Onderzoek leermiddelen en mogelijkheden toepassing	Bijscholing OTO-organisatie in gebruik leermiddelen	Toepassen leermiddelen	Uitvoering
Leven lang leren					
Er is een norm voor functioneren.	Vastgestelde functie- en competentieprofielen voor de processen leiding & coördinatie,	Functie- en competentieprofielen functies informatiemanagement	Functie- en competentieprofielen crisiscommunicatie	Functie- en competentieprofielen leiding & coördinatie.	

Resultaat	Indicator	2015	2016	2017	2018
	informatiemanagement en crisiscommunicatie.				
Het gedachtegoed leven lang leren is geïmplementeerd in de veiligheidsregio.	Vastgestelde vakbekwaamheids-systematiek die is uitgewerkt voor functies L&C, IM en CC	Ontwikkelen generieke vakbekwaamheids-systematiek	Uitrol systematiek voor functies IM Evaluatie systematiek	Uitrol systematiek voor functies CC	Uitrol systematiek voor functies L&C
Norm OTO					
Opleidings- trainings- en oefenorganisatie					
De OTO-organisatie beschikt over de kennis, vaardigheden en competenties die nodig zijn om uitvoering te geven aan dit beleid	De OTO-organisatie is opgeleid, getraind en geoefend volgens het kwaliteitskader.	Opstellen kwaliteitskader OTO-organisatie en -begeleiders	Implementatie kwaliteitskader	Uitvoering	Uitvoering
De OTO-begeleiders die worden ingezet bij activiteiten voldoen aan de norm die wordt gesteld door de veiligheidsregio.	Er is een normering van benodigde kennis, vaardigheden en competenties voor OTO-begeleiders.				
Kwaliteitssysteem					
Het functionarisvolg-systeem ondersteunt het gedachtegoed van leven lang leren	Het functionarisvolg-systeem is geïmplementeerd en ondersteunt het gedachtegoed Leven Lang Leren.	Programma van Eisen VMS GAP-analyse op basis van PvE en huidig systeem	Invullen GAP's	Uitvoering	Uitvoering

Resultaat	Indicator	2015	2016	2017	2018
Er is een evaluatiesystematiek die wordt toegepast bij alle activiteiten die vanuit het beleidsplan worden vormgegeven	De VRMWB werkt met een evaluatiesystematiek die wordt toegepast bij alle activiteiten die vanuit dit beleidsplan worden georganiseerd.	Opstellen evaluatiesystematiek	Uitvoering	Uitvoering	Uitvoering
Er is sprake van een lerende organisatie					
Er wordt invulling gegeven aan de bestuurs- en beleidscyclus.	De documenten worden opgeleverd conform de voorgestelde planning.	Jaarplan 2016	Jaarverslag 2015 Jaarplan 2017	Jaarverslag 2016 Jaarplan 2018	Jaarverslag 2017 Jaarplan 2019 Beleidsplan 2019 – 2024

Bijlage 7 Afkortingen

Afkorting	Verklaring
Bpv	Besluit personeel veiligheidsregio's
Bvr	Besluit veiligheidsregio's
CoPI	Commando Plaats Incident
GBT	Gemeentelijk Beleidsteam
GMK	Gemeenschappelijke Meldkamer
IBP	Incidentbestrijdingsplan
IVenJ	Inspectie Veiligheid en Justitie
MOTO	Multidisciplinair Opleiden, Trainen, Oefenen
RBP	Rampbestrijdingsplan
RBT	Regionaal Beleidsteam
RCP	Regionaal Crisisplan
ROT	Regionaal Operationeel Team
RRP	Regionaal Risicoprofiel
RWS	Rijkswaterstaat
WS	Waterschap
Wvr	Wet veiligheidsregio's