



**MEERJARENPROGRAMMA
MULTIDISCIPLINAIRE
VAKBEKWAAMHEID 2024-2027**

- **OPLEIDEN**
- **TRAINEN**
- **OEFENEN**

Colofon	
Sector:	Crisisbeheersing
Datum:	18 september 2023
Versienummer:	1.0
Status:	Definitief
Aantal bijlagen:	3
Definitief vastgesteld door:	Directieteam Veiligheid, 18 september 2023 Speerpunten uit dit Meerjarenprogramma Multidisciplinaire vakbekwaamheid 2024-2027 zijn opgenomen in de bijlage 2 van het Regionaal Beleidsplan 2024-2027 (als verplicht onderdeel van het Regionaal Beleidsplan)

Inhoud Meerjarenprogramma multidisciplinaire vakbekwaamheid 2024-2027

Inhoud

.....	1
Inhoud Meerjarenprogramma multidisciplinaire vakbekwaamheid 2024-2027	3
1. Inleiding	4
1.1 Wettelijke kaders	4
1.2 Regionale kaders.....	5
2. Ontwikkelingen	7
2.1 Wendbare crisisorganisatie	7
2.2 Informatie gestuurd werken	7
2.3 Samenwerking Oost-5	8
3. Vormgeving van het leerproces.....	9
A. Visie op vakbekwaamheid	10
B. Nulmeting inclusief registratie.....	10
C. Opleiden en bijscholen	10
D. Oefenen en inzetten	10
E. Testen.....	11
F. Evalueren van de crisisorganisatie.....	11
G. Bijstellen MOTO	11
H. Aanpassingen systeem, planvorming en MOTO	11
I. Bijscholen en trainen	11
4. Beleidsuitgangspunten voor 2024-2027	12
4.1 Versterken van het functioneren van de eigen vakbekwaamheidsorganisatie	12
4.2 Crisisfunctionarissen snel en goed toegerust inzetbaar maken	12
4.3 Meer oog voor ontwikkeling van crisisfunctionarissen	13
4.4 De crisisorganisatie voorbereiden op nieuwe typen crises	14
4.5 Leren van incidenten en oefeningen	14
4.6 In verbinding binnen en buiten de regio	15
4.7 Risico's	15
5. Uitvoeringsprogramma Meerjarenprogramma multidisciplinaire vakbekwaamheid 2024-2027 ...	16
5.1 Wat gaan we wanneer doen?	16
5.2 Hoe organiseren we ons?.....	18
Bijlage 1: Overzicht examenplicht repressieve rollen.....	20
Bijlage 2: Kwaliteitsbewaking leren van incidenten en oefeningen	21
Bijlage 3: Rolverdeling en wisselwerking MOTO.....	22
Bijlage 4: Cyclisch proces van multidisciplinair OTO	23

1. Inleiding

Eens in de vier jaar stelt de Veiligheidsregio op grond van artikel 14, eerste lid onder d, van de Wet Veiligheidsregio's, een oefenbeleidsplan vast als onderdeel van het Regionaal Beleidsplan. Met het aanbreken van de nieuwe beleidsperiode, kiezen we voor een nieuwe benaming voor het oefenbeleidsplan wat beter de lading dekt van dit plan en ook aansluit bij vergelijkbare meerjarenprogramma's. Onderliggend meerjarenprogramma geeft voor de komende vier jaar richting aan het vakbekwaam worden en blijven in het multidisciplinair optreden, van zowel de brandweer, politie, bevolkingszorg, GHOR, crisiscommunicatie als informatiemanagement (IM).

Onderliggend meerjarenprogramma richt zich daarmee primair op alle repressieve functionarissen met een rol in de hoofdstructuur van de regionale crisisorganisatie: het commando plaats incident (CoPI) het Regionaal Operationeel Team (ROT) en het gemeentelijk of regionaal beleidsteam (GBT/RBT). Indirect richt dit meerjarenprogramma zich ook op alle externe netwerkpartners met een rol in de hoofdstructuur.

In de eindsituatie is er sprake van een integraal uitgevoerd uitvoeringsprogramma, is de crisisorganisatie minimaal "op niveau" en worden observaties (waarnemingen en evaluaties) effectief opgevolgd. Er is sprake van een lerende organisatie.

1.1 Wettelijke kaders

In het Besluit Personeel Veiligheidsregio's en de onderliggende ministeriële regeling zijn regels gesteld over het personeel van de brandweer, de GHOR en de organisatie van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing.

In de ministeriële regeling is per functie voor het personeel van de brandweer, voor de functies binnen de GHOR en voor de functies binnen de organisatie van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing aangegeven wat de taken zijn die behoren tot de functies, de competenties die vereist zijn om deze taken te vervullen en het daarvoor vereiste competentieniveau opgenomen. Het uitgangspunt is hiermee dat de hulpverleners in Nederland over dezelfde kwaliteiten beschikken en daarmee ook in het gehele land inzetbaar zijn in het kader van de bijstandsverlening.

In het Besluit veiligheidsregio's is vastgelegd uit welke onderdelen de crisisorganisatie bestaat (CoPI, ROT, GBT en RBT), dat een uniforme opschalingsprocedure gehanteerd wordt, welke vertegenwoordigers minimaal deel uitmaken van deze verschillende teams en zijn zaken als alarmering, opkomsttijden en informatiemanagement vastgelegd.

Ook staat in dit besluit de eis dat het bestuur van de veiligheidsregio er zorg voor draagt dat de onderdelen van de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing jaarlijks gezamenlijk een oefening houden met een fictieve ramp of crisis. Daarnaast staat er in het besluit dat voor een rampbestrijdingsplan het bestuur van de veiligheidsregio gezamenlijk met de onderdelen van de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing met passende tussenpozen een oefening houdt waarbij het rampbestrijdingsplan op juistheid, volledigheid en bruikbaarheid wordt getoetst. In Gelderland-Zuid worden daarom regelmatig scenario's uit rampbestrijdingsplannen (Dijkdoorbraak & overstroming en BRZO-inrichtingen) beoefend.

De Inspectie Justitie & Veiligheid houdt toezicht op de crisisorganisatie en andere bepalingen uit de Wet Veiligheidsregio's, het Besluit Veiligheidsregio's en het Besluit Personeel Veiligheidsregio's. Om meer zicht te krijgen op de prestaties van de veiligheidsregio wil de Inspectie Justitie & Veiligheid dat

de veiligheidsregio's jaarlijks laten zien hoe zij op basis van alle inzetten zowel bij oefeningen als bij GRIP-incidenten presteren. Hiervoor stelt de VRGZ jaarlijks een rode dradenanalyse op. Voor het toetsen van de crisisorganisatie hanteert de Inspectie Justitie & Veiligheid het Toetsingskader Multidisciplinaire Taakuitvoering Veiligheidsregio's¹. Hierbij worden vijf thema's aangehouden, die de VRGZ ook gebruikt in haar evaluaties en de rode dradenanalyse: melding en alarmering, leiding en coördinatie, informatiemanagement, crisiscommunicatie en nafase.

1.2 Regionale kaders

De regionale kaders voor dit meerjarenprogramma multidisciplinaire vakbekwaamheid (meerjarenbeleidsplan OTO in onderstaand overzicht) komen voort uit het Regionaal Risicoprofiel 2024, het Regionaal Beleidsplan 2024-2027 en het Regionaal Crisisplan 2024-2027.



Regionaal Risicoprofiel

Het Regionaal Risicoprofiel (RRP) geeft inzicht in de regio aanwezige risico's. Op basis van dit inzicht kan de veiligheidsregio strategisch beleid realiseren om de aanwezige risico's te voorkomen en te beperken en om de crisisbeheersingsorganisatie op specifieke risico's voor te bereiden. Onder andere door kennisoverdracht, trainen en oefenen.

Het streven is om zoveel mogelijk te oefenen met scenario's uit het risicoprofiel. Op deze wijze kan er worden gekomen tot een inhoudelijke verdieping en kan vervolgens het netwerk met externe partners worden versterkt. Het accent wordt gelegd op bepaalde typen crises en het werken met bepaalde externe partijen. Deze accenten worden jaarlijks geselecteerd aan de hand van het actuele risicoprofiel van de veiligheidsregio.

¹ Inspectie Justitie & Veiligheid, [Toetsingskader Multidisciplinaire Taakuitvoering Veiligheidsregio's](#) (2018)

Regionaal Beleidsplan

Het Regionaal Beleidsplan (RBP) gaat over de vraag 'Waar krijgen wij als VRGZ, gemeenten en crisispartners de komende jaren mee te maken, hoe bereiden wij ons hier, vanuit onze taken, op voor en welke (bestuurlijke) keuzes maken we?'

In het Regionaal Beleidsplan zijn voor de komende beleidsperiode drie speerpunten opgenomen: een sterk netwerk, een wendbare en weerbare organisatie & informatiemanagement. Risicogericht en informatiegestuurd werken is daarbij een belangrijke leidraad voor de wijze waarop we willen werken, ook binnen de regionale crisisorganisatie.

Regionaal Crisisplan

Het Regionaal Crisisplan (RCP) beschrijft de organisatie, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij de rampbestrijding en crisisbeheersing. Relevant hieruit zijn de afspraken over samenwerking tussen hulpdiensten, organisaties, publieke- en private partners bij de rampenbestrijding en crisisbeheersing.

Het bestuur van de VRGZ heeft daarvoor diverse convenanten met partners afgesloten. In deze convenanten zijn ook afspraken gemaakt over multidisciplinair oefenen. Het initiatief hiervoor is belegd bij de convenantpartner. Zij geven aan of zij behoefte hebben om te oefenen het komende jaar. De VRGZ kijkt of dit past binnen het oefenprogramma. Hierbij wordt aansluiting gezocht op Oost-5 niveau, zij moeten immers oefenen met dezelfde convenantpartners. De VRGZ kent de volgende convenantpartners:

- Dares (vrijwilligersorganisatie zendamateurs)
- Defensie
- Dierenambulance
- Vitens (Drinkwater)
- Liander (Gas en Elektriciteit)
- Omroep Gelderland (calamiteitenzender)
- Politie
- ProRail
- RWS / Waterschap
- Telecom

Het is ons streven om minimaal met alle partners eenmaal per beleidsperiode gezamenlijk te oefenen. Bekeken wordt in de komende beleidsperiode hoe dit ook kan worden afgestemd op Oost-5 niveau.

2. Ontwikkelingen

In het Regionaal Beleidsplan 2024-2027 worden al een aantal landelijke en regionale trends en ontwikkelingen toegelicht, die mede van invloed zijn op de regionale crisisorganisatie en/of veiligheidsregio:

- Evaluatie / Vernieuwing Wet Veiligheidsregio's
- Modernisering (staats)nood- en crisisrecht
- Toekomstverkenning crisisbeheersing
- Strategische agenda Veiligheidsberaad
- Maatschappelijke trends en ontwikkelingen
 - Data en technologie
 - Sociaalmaatschappelijke ontwikkelingen
 - Politiek en geopolitiek
 - Duurzaamheid en klimaat

Voor een nadere toelichting verwijzen wij naar hetgeen daarover is opgenomen in het Regionaal Beleidsplan.

Specifiek met betrekking tot vakbekwaamheid willen we drie ontwikkelingen hier benoemen: de wendbare crisisorganisatie, informatiemanagement en de samenwerking binnen Oost-5.

2.1 *Wendbare crisisorganisatie*

In 2022 is een eerste voorstel met aanbevelingen voor een wendbare (flexibele) crisisorganisatie opgeleverd met als basis de huidige hoofdstructuur van de crisisorganisatie. Vanaf 2023 worden de opbrengsten en ambities uit het voorstel meegenomen in opleidingen, trainingen en oefeningen.

Met het programmateam opvang vluchtelingen is de afgelopen anderhalf jaar ervaring opgedaan met een project (crisis)organisatie voor langdurige crisis. Het concept van een flexibele projectorganisatie, alsmede de leerpunten uit de evaluatie van het programmateam worden geborgd in het nieuwe Regionaal Crisisplan 2024.

Ook de komende beleidsperiode vraagt de wendbare crisisorganisatie om kennisopbouw en trainen en oefenen met een meer probleemgerichte en procesmatige aanpak van crisis. Dat vergt aan het begin van de training of oefening een snelle analyse van scenario's en betrokken partners en daarmee het vroegtijdig in stelling brengen van een vaste kern crisisfunctionarissen op de verschillende opschalingsniveaus.

2.2 *Informatie gestuurd werken*

Voor effectieve crisisbeheersing is informatie gestuurd werken van groot belang. Daarbij maken we gebruik van de werkwijze netcentrisch werken. Netcentrisch werken is een werkwijze om binnen een netwerk van betrokkenen informatie uit te wisselen. Netcentrisch samenwerken draait om het snel en continu delen van informatie tussen verschillende organisaties uit diverse sectoren. Door onderling gestructureerd en continu informatie uit te wisselen is iedere partij in staat om betere afwegingen en beslissingen te maken.

In de beleidsperiode 2020-2023 is netcentrisch werken geïmplementeerd en geborgd binnen alle kolommen. De GHOR en de Politie beschikken daartoe zelfs over een eigen (besloten) applicatie, van waaruit het situatiebeeld kan worden gekoppeld aan het veiligheidsbeeld van de regio of een lopend

incident binnen de regio. Daarnaast beschikken bijna alle kolommen over een hoofd informatie t.b.v. het ophalen, duiden en delen van informatie in de sectie.

Vanuit onze netcentrische werkwijze worden in het Veiligheidsinformatie Knooppunt (VIK) de actuele statussen van mogelijke dreigingen en kwetsbaarheden ontsloten, geduid en waar mogelijk voorspeld. Maatschappelijke ontwikkelingen en/of opbrengsten uit het VIK kunnen een aanleiding vormen om een voorbereidend team bij elkaar te roepen of zelfs op te schalen naar de regionale crisisorganisatie (er vindt iets acuut plaats) of naar de flexibele projectorganisatie (langdurig van aard).

De komende beleidsperiode willen we werken aan verdere professionalisering van informatiegestuurd werken in de (flexibele) crisisorganisatie. Analyseren & adviseren en samenwerking binnen de informatiekolom (informatiemanagers en hoofden informatie) staat daarbij centraal, naast het onderhouden van de persoonlijke vaardigheden.

2.3 Samenwerking Oost-5

Bovenregionaal werken we in toenemende mate samen in Oost-5 verband. Door de samenvoeging van de meldkamerfunctie van de vijf veiligheidsregio's zijn ter voorbereiding eenduidige afspraken gemaakt over o.a. monodisciplinaire en multidisciplinaire alarmering, opschaling, informatievoorziening en opleiden en oefenen.

Sinds maart 2023 is de nieuwe Meldkamer Oost-Nederland (MKON) operationeel. De gezamenlijke opgave van de veiligheidsregio's en de MKON is om de samenwerking binnen de hoofdstructuur van de crisisorganisatie de komende jaren voldoende aandacht te geven. Afstemming hierover vindt plaats in diverse operationele overleggen, waaronder het operationeel overleg Multidisciplinair Opleiden Trainen Oefenen Oost-5.

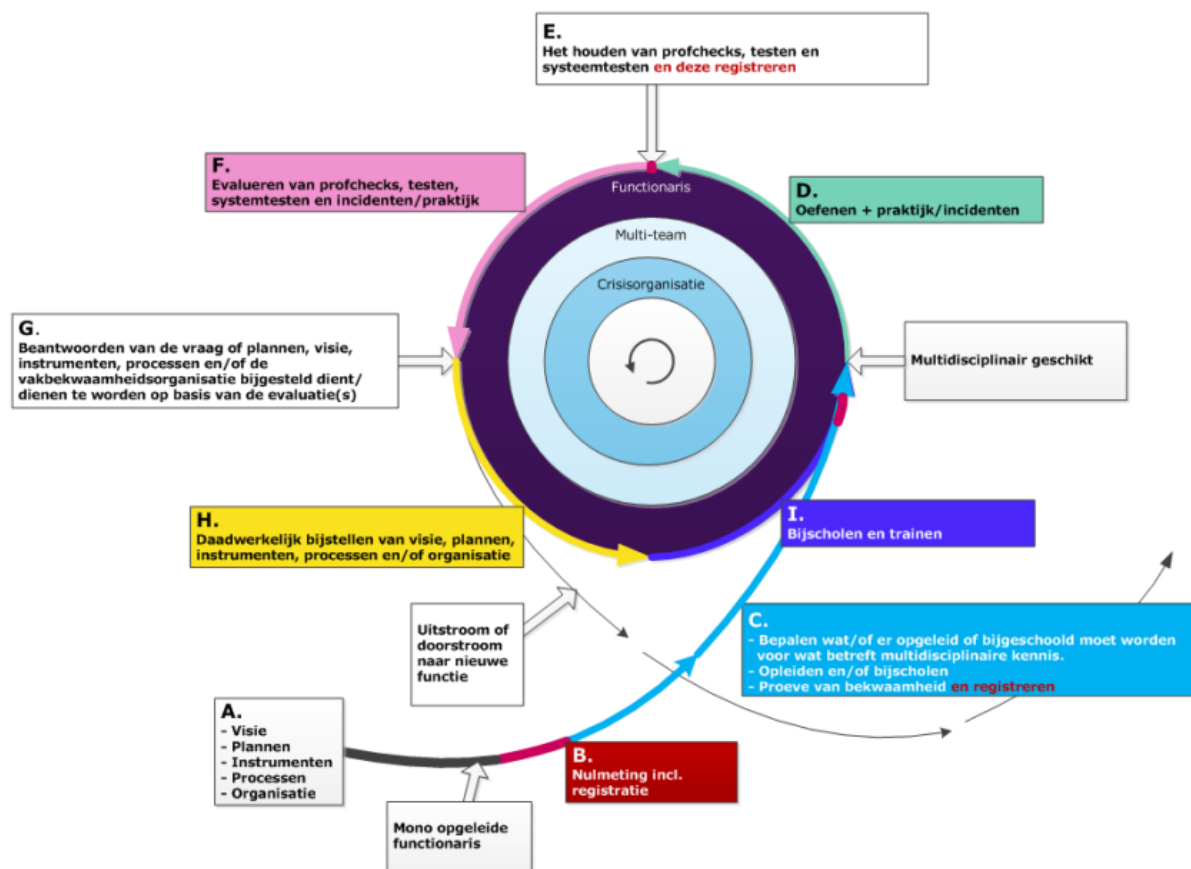


Deelname aan de (jaarlijkse) systeemtest van de veiligheidsregio is een wettelijke taak van de meldkamer. In overleg tussen de regio en meldkamer kunnen afspraken worden gemaakt over de belasting van de meldkamer, mits minimaal de elementen beschreven in het toetsingskader Multidisciplinaire taakuitvoering Veiligheidsregio's (hoofdstuk 4.3 onder a) kunnen worden waargenomen tijdens de systeemtest. Daarnaast kunnen binnen het operationeel overleg MOTO Oost-5 afspraken worden gemaakt over deelname van de meldkamer aan andere vakbekwaamheidsactiviteiten. De jaarkalenders van de betrokken regio's en de MKON worden daartoe op elkaar afgestemd.

3. Vormgeving van het leerproces

Om de vakbekwaamheid van de crisisfunctionarissen te kunnen borgen moet de VRGZ een aantal samenhangende stappen nemen. Deze bestaan uit het geheel doorlopen van de Plan-Do-Check-Act-cyclus (PDCA-cyclus) op dit onderwerp en daarin samenhang aan te brengen. Daarbij moeten zij niet alleen de inhoud (waaronder opleidingen, trainingen, oefeningen, evalueren, testen en bijstellen) borgen, maar tevens het proces van het organiseren daarvan (waaronder het kunnen beschikken over een visie op vakbekwaamheid, opleidings- en oefenplannen en de benodigde mensen en middelen).

Een leven lang leren is de basis voor de visie op leren binnen de VRGZ. De lifelong learning loop is een model dat de procesgang van het leren, verbeteren en verantwoordelijk binnen de organisatie beschrijft. In een onderzoek² uit 2020 heeft de Inspectie Justitie & Veiligheid de lifelong learning loop uitgebreider schematisch weergegeven.



De lifelong learning loop betekent dat leren wordt gezien als een continu proces. Een mens leert effectiever wanneer hij blijvend investeert in zijn persoonlijke ontwikkeling. Oefenen en bijscholen zijn blijvend een onderdeel van een leven lang leren. Investeer in vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven voor een optimale leercyclus. Door zich te ontwikkelen is een mens beter voorbereid op zijn taak. Daarom zijn evaluatiepunten uit incidenten en oefeningen of nieuwe ontwikkelingen cruciale input voor opleidingen, trainingen en oefeningen. Leren kan niet wachten tot het moment dat de crisis daadwerkelijk gebeurt.

Overigens moet benadrukt worden dat daadwerkelijke inzetten (de praktijkervaring) een wezenlijk onderdeel van de lifelong learning loop zijn. Dat zijn de momenten waarop vakbekwaamheid in 'real

² Inspectie Justitie & Veiligheid, [Borging vakbekwaamheid crisisfunctionarissen](#), deelonderzoek van het Periodiek beeld rampenbestrijding en crisisbeheersing (2020)

life' op de proef wordt gesteld en de functionarissen kunnen reflecteren en ontwikkelpotentieel en leerpunten kunnen benoemen.

Hieronder wordt per processtap van dit model aangegeven op welke manier de veiligheidsregio hier invulling aan geeft, of gaat geven.

A. Visie op vakbekwaamheid

Het fundament voor de visie op vakbekwaamheid wordt gevormd door het Regionaal Risicoprofiel, Regionaal Beleidsplan en het Regionaal Crisisplan waarin ook de thema's zijn benoemd voor de komende jaren.

Onze toekomstvisie: de veiligheidsregio beschikt over een breed pallet met op maat gesneden kennis en kunde op het gebied van vakbekwaamheid. Dat realiseren we door eenheid in het noodzakelijke aan te brengen, met monodisciplinaire behoeften als uitgangspunt en oog te hebben voor individuele talenten van medewerkers. Basis onder de visie is de missie van vakbekwaamheid: iedereen voor zijn of haar taak in de hoofdstructuur vakbekwaam maken en houden.

Bovenstaande missie en visie is in hoofdstuk 3 uitgewerkt in 6 speerpunten voor de komende vier jaar:

1. Versterken van het functioneren van de eigen vakbekwaamheidsorganisatie
2. Crisisfunctionarissen snel en goed toegerust inzetbaar maken
3. Meer oog voor ontwikkeling van crisisfunctionarissen
4. De crisisorganisatie voorbereiden op nieuwe typen crises
5. Leren van incidenten en oefeningen
6. In verbinding binnen de regio en grensoverschrijdend

B. Nulmeting inclusief registratie

De verantwoordelijkheid dat nieuwe functionarissen voldoen aan de kwaliteitseisen ligt bij de betreffende kolom. De kolommen zijn er verantwoordelijk voor dat de crisisfunctionarissen voldoende ruimte hebben, zowel qua tijd als qua faciliteiten, om aan de normering te kunnen voldoen. Een recent afgesloten opleiding inclusief examen geldt als nulmeting.

C. Opleiden en bijscholen

Nieuwe crisisfunctionarissen volgen bij voorkeur eerst de basisopleiding crisisbeheersing met daarin de meest recente kennis over crisisbeheersing én regio-specifieke aangelegenheden. Na het volgen van de basisopleiding volgt de functieopleiding, afgesloten met een examen voor de functies opgenomen in bijlage 1. Iedere kolom verzorgt daarnaast inwerktrajecten voor nieuwe crisisfunctionarissen om hen bekend te maken met hun rol in de crisisbeheersing. De kolom is daarnaast verantwoordelijk voor vakbekwaam worden en blijven en bijscholing over relevante ontwikkelingen binnen het werkveld en/of de eigen kolom.

D. Oefenen en inzetten

Alle crisisfunctionarissen leren van de praktijkinzetten die zij meemaken. De relevante praktijkinzetten worden over het algemeen monodisciplinair nabesproken in de eigen piketpool.

De voorbereiding van iedere nieuwe oefening of cyclus van oefeningen begint met reflectie op voorgaande oefeningen en/of evaluatie (zie bijlage 4 cyclisch proces van multidisciplinair OTO).

Oefeningen worden multidisciplinair waargenomen op vooraf door het Directieteam Veiligheid vastgestelde leerdoelen en daarop gebaseerde oefendoelen. De waarneming wordt direct na de oefening teruggekoppeld aan de deelnemers. Het streven is om de waarneming ook te verwerken in

een vakbekwaamheidssysteem. Leer- en actiepunten bestemd voor de oefenstaf en/of het team zijn gekoppeld aan een actiehouders en worden opgevolgd.

Verder nemen alle crisisfunctionarissen deel aan MOTO-activiteiten (o.a. infospecials, netwerkdagen, etc.). De thema's hiervoor vloeien voort uit het Regionaal Beleidsplan, Regionaal Risicoprofiel, nieuwe inzichten, nieuwe planvorming, evaluaties en jaarplannen. Het aanbod hierbij is gericht op minimaal twee momenten in het jaar voor de sleutelfunctionarissen.

E. Testen

De individuele crisisfunctionaris en de crisisorganisatie worden jaarlijks beproefd middels een systeemtest, waarvan de resultaten breed worden gedeeld. Het thema voor de systeemtest vloeit voort uit de door de DTV vastgestelde leerdoelen en/of vanuit het Regionaal Risicoprofiel. De jaarlijkse rode dradenanalyse kan input zijn voor eigen testdoelen, bovenop de testdoelen die bepaald zijn in het landelijke toetsingskader van de Inspectie Justitie & Veiligheid.

F. Evalueren van de crisisorganisatie

Evaluaties van incidenten worden uitgevoerd door evaluatoren uit een interne poule, het platform evalueren en leren. Multi-oefeningen worden geëvalueerd door multi-evaluatoren, die met de deelnemers een oefening nabespreken en hun bevindingen op papier zetten. Het monitoren van de leer- en actiepunten uit evaluaties van oefeningen en inzetten vindt plaats via twee methodieken (bijlage 2):

1. Evaluatiemonitor: vastgestelde leer- en actiepunten uit evaluaties van oefeningen en incidenten worden hier gekoppeld aan een eigenaar (kolomcoördinator). Doel:
 - a. inzicht creëren en het monitoren van de status (voortgang) en hier op kunnen sturen;
 - b. het kunnen verantwoorden richting onszelf als crisisorganisatie en de Inspectie Justitie & Veiligheid.
2. Rode dradenanalyse: deze wordt jaarlijks opgesteld naar aanleiding van geleverde operationele prestaties van de multidisciplinaire crisisorganisatie. Input wordt gehaald uit de evaluatiemonitor en de tops uit evaluaties van oefeningen en inzetten.

G. Bijstellen MOTO

Crisisfunctionarissen wordt de kans geboden om na deelname aan een MOTO-activiteit aan te geven hoe operationele processen of planvorming verbeterd kunnen worden. Deze deelnemerevaluaties leiden tot verbetervoorstellen in een periodiek overleg dat plaats vindt tussen de processen MOTO, evalueren/kwaliteit en operationele voorbereiding. Deze verbetervoorstellen worden uitgezet bij de betreffende actiehouders. Aan de hand van trendanalyses worden leerdoelen gesignaleerd, voorgesteld en eventueel doorgevoerd (bijlage 3).

H. Aanpassingen systeem, planvorming en MOTO

De bevoegdheid voor systeemaanpassingen, het bijstellen van de visie, beleid en uitvoering van de crisisorganisatie ligt bij het Directieteam Veiligheid. Voorstellen hiertoe worden op basis van de trendanalyse aangedragen door de sector Crisisbeheersing. Het bijstellen van de visie op vakbekwaamheid en beleid en uitvoering opgenomen in het meerjarenprogramma kunnen in de stuurgroep Multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen worden geïnitieerd.

I. Bijscholen en trainen

Als bij herhaling blijkt dat een groep crisisfunctionarissen, een team of een systeem niet optimaal functioneert, kan een voorstel voor een verbetertraject gedaan worden. Stuurgroep MOTO neemt dan het initiatief om de benodigde training of bijscholing vorm te geven (zie bijlage 3 Rolverdeling en wisselwerking MOTO). Bij kolom specifieke verbetertrajecten neemt de kolom zelf het initiatief.

4. Beleidsuitgangspunten voor 2024-2027

De wettelijke en regionale kaders, de landelijke en regionale ontwikkelingen, de risico's die ons bedreigen en de thema's die voor de veiligheidsregio belangrijk zijn, hebben geresulteerd in 6 beleidsuitgangspunten voor de komende vier jaar.

1. Versterken van het functioneren van de eigen vakbekwaamheidsorganisatie.
2. Crisisfunctionarissen snel en goed toegerust inzetbaar maken.
3. Meer oog voor ontwikkeling van crisisfunctionarissen.
4. De crisisorganisatie voorbereiden op nieuwe typen crises.
5. Leren van incidenten en oefeningen.
6. In verbinding binnen de regio en grensoverschrijdend.

De beleidsuitgangspunten worden hierin nader uitgewerkt en in hoofdstuk 5 vertaald naar een uitvoeringsprogramma voor de komende vier jaar.

4.1 *Versterken van het functioneren van de eigen vakbekwaamheidsorganisatie*

De veiligheidsregio zorgt samen met haar partners voor een goed voorbereide vakbekwame crisisorganisatie, waarin efficiënt en effectief wordt samengewerkt bij allerlei soorten rampen en crises. Deze crisisorganisatie bestaat uit meer dan 200 crisisfunctionarissen vanuit brandweer, GHOR, politie, gemeenten, waterschap, defensie en vele andere partners. Wij zorgen voor een duidelijke samenwerkingsstructuur, plannen ter voorbereiding op crises, informatievoorziening, opleidingen en oefeningen, evaluaties en nog vele andere zaken die nodig zijn voor een sterke crisisorganisatie.

In de afgelopen jaren is er veel tijd en energie gestoken om het kwaliteitsniveau van de OTO-organisatie alsook de waarnemers te professionaliseren. Zo is er in samenwerking met een externe trainer een train-de-trainer programma georganiseerd. Hierdoor zijn we als oefenstaf in staat om nog beter multidisciplinaire trainingen en oefeningen op met name ROT en BT niveau te organiseren en zelf te begeleiden.

Daarnaast wordt er ook al jaren geïnvesteerd in het opleiden van monodisciplinaire en multidisciplinaire waarnemers. Voor de komende jaren zal het kwaliteitsniveau nog wel op een goede wijze moeten worden geborgd. Op dit ogenblik wordt namelijk niet getoetst of de waarnemers nog voldoen aan het gewenste kwaliteitsniveau. Er moet om deze reden structureel aandacht te worden besteed aan de kwaliteitsbewaking.

Met het aantrekken van een onderwijskundige hopen we de komende jaren een verdere kwaliteitsslag te kunnen doorvoeren binnen het proces van leren, ontwikkelen en evalueren binnen de veiligheidsregio, alsook de vakinhoudelijke ontwikkeling van OTO medewerkers. Ook willen we meer gebruik maken van de kennis en kunde aanwezig in ons netwerk om zo een breder aanbod te kunnen aanbieden aan onze crisisfunctionarissen.

4.2 *Crisisfunctionarissen snel en goed toegerust inzetbaar maken*

Vanuit de VRGZ worden crisisfunctionarissen opgeleid om vakbekwaam te worden en te blijven in de crisisbeheersing en rampenbestrijding. Dit doet de VRGZ door mens-, vraag- en competentiegericht aanbod aan te bieden en een veilige lerende omgeving te creëren. Een wisselend aanbod, online en

fysiek, stelt de crisisfunctionaris in staat om kennis, vaardigheden en attitudes (competenties) aan te leren en/ of te trainen binnen een multidisciplinair crisisteam met onze (crisis)partners. De VRGZ biedt hiervoor een veilig leerklimaat waarin er ruimte is voor het opdoen en delen van kennis, reflectie op ervaringen en leren.

Per kalenderjaar worden op basis van het meerjarenprogramma en de rode dradenanalyse, de leerdoelen voor dat jaar opgesteld. Deze worden vastgesteld door het Directieteam Veiligheid (DTV). Ieder jaar wordt op basis hiervan een divers en breed aanbod aan oefeningen, informatiebijeenkomsten en andere vormen van kennisoverdracht aangeboden.

De veiligheidsregio is verantwoordelijk voor het goed functioneren van de crisisorganisatie. Het is daarom essentieel dat wij beschikken over vakbekwame crisisfunctionarissen en dat wij de vakbekwaamheid van deze functionarissen ook in beeld hebben, ook als de primaire verantwoordelijkheid voor die vakbekwaamheid bij een andere organisatie ligt. Dit vraagt om monitoring, toetsing en registratie van vakbekwaamheid. In de komende beleidsperiode zullen we daarom extra aandacht schenken aan het kwalitatief beschrijven van de vakbekwaamheidskwalificaties. Wanneer is de vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen op het gewenste niveau, welke eisen hanteren wij hierbij voor zowel de multidisciplinaire als monodisciplinaire crisisfunctionarissen, geleverd door de kolommen (politie, brandweer, GHOR en gemeenten). Daar waar nodig worden hierover onderling afspraken gemaakt tussen veiligheidsregio en de (externe) organisaties die deze monodisciplinaire crisisfunctionarissen leveren³.

In de komende beleidsperiode komt er zeer waarschijnlijk een wettelijke examenplicht voor de opleidingen op het gebied van rampenbestrijding en crisisbeheersing en GHOR. Enkel de examenplicht voor de brandweer en de politie zijn geborgd in art. 68 van de Wet Veiligheidsregio's (als wettelijk taak van het NIPV) en in artikel 74 van de Politiewet. De Inspectie Justitie & Veiligheid heeft in haar onderzoek van april 2022⁴ geconcludeerd dat dit risicovol is, aangezien incidenten en crises steeds complexer worden en in toenemende mate regiogrenzen overschrijden. 'Een examen draagt er toe bij dat de kwaliteit van beroepsbeoefenaren die van belang zijn bij rampenbestrijding, crisisbeheersing en GHOR is geborgd en daarmee over dezelfde kwaliteiten beschikken en in het gehele land inzetbaar zijn'. Totdat er een wettelijke examenplicht is, heeft het de voorkeur om een examen af te nemen bij het NIPV. Daar waar dit niet mogelijk is, bijvoorbeeld omdat het examen niet tijdig wordt aangeboden of omdat het onderwijs door een andere opleider wordt verzorgd, kiezen we voor een examen van een andere opleider. Uitgangspunt daarbij is toetsing van de crisisfunctionaris op basis van landelijke normen. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de repressieve functies waarvoor een examen wordt afgenomen.

4.3 Meer oog voor ontwikkeling van crisisfunctionarissen

Met het in 2021 ingevoerde 'goede' crisisgesprek staan de kolomcoördinatoren⁵ in verbinding met de crisisfunctionarissen in de crisisorganisatie. Onderwerpen die aan de orde kunnen komen zijn: hoe bevalt de functie, welke verwachtingen zijn er over en weer, wat gaat goed, wat kan beter, wat heeft de medewerker nodig om de taken goed uit te voeren, wensen en ambities, opleidingsbehoeften, vakbekwaam blijven en het maken van afspraken. In de komende beleidsperiode worden deze gesprekken voortgezet onder in ieder geval piketfunctionarissen die vallen onder de piketregeling van de VRGZ. Voor de vrije instroom functies ligt het initiatief voor een gesprek bij de crisisfunctionaris zelf.

³ Aanbeveling uit onderzoek van de Inspectie Justitie & Veiligheid inzake [Borging vakbekwaamheid crisisfunctionarissen](#), mei 2020 (pagina 11)

⁴ Brief Inspectie Justitie & Veiligheid inzake [uitkomsten onderzoek NIPV](#), april 2020

⁵ Voor de brandweer is dit het team vakbekwaamheid

Om het 'goede' crisisgesprek voor kolomcoördinatoren werkbaar te houden wordt dit in fases gedaan. De resultaten van deze gesprekken worden gebruikt om het aanbod van oefeningen en trainingen beter af te stemmen op de behoefte van de crisisfunctionarissen.

In een vakbekwaamheidsregistratiesysteem staan relevante gegevens geregistreerd door de OTO-organisatie over de vakbekwaamheid van de crisisfunctionaris. In het dossier verzamelt de functionaris daarnaast gegevens over zichzelf; wat heb je geleerd, kennis en vaardigheden oftewel competenties (met zoveel mogelijk bewijzen van die competenties zoals diploma's, getuigschriften, beoordelingen, certificaten van gevolgde cursussen, evaluaties). Op deze manier speelt het vakbekwaamheidsregistratiesysteem een rol bij het vastleggen en in kaart brengen van competenties.

De komende beleidsperiode moet het vakbekwaamheidsregistratiesysteem verder worden ingericht zodat dit kan worden gebruikt voor alle crisisfunctionarissen. Met de crisisfunctionarissen worden afspraken gemaakt⁶ welke activiteiten zij verplicht moeten volgen en uit welk aanbod van oefeningen en trainingen zij naar behoefte kunnen kiezen. De crisisfunctionaris is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen vakbekwaamheid. De VRGZ heeft hierbij een faciliterende rol.

4.4 De crisisorganisatie voorbereiden op nieuwe typen crises

Zoals aangegeven in hoofdstuk 1.2 van dit meerjarenprogramma, is het streven om zoveel mogelijk te oefenen met scenario's uit het risicoprofiel. Dat wil zeggen dat we naast het oefenen op bestrijding van de traditionele rampen en crises ook nadrukkelijk gaan opleiden en trainen op het adequaat bestrijden van de nieuwe typen crises. Hierbij zal scenario denken van groot belang zijn om een goede inschatting te kunnen maken van de impact en de gevolgen van een (dreigende) crisis. Daarnaast zal het vermogen om te improviseren en het volgen van een probleemgerichte en procesmatige aanpak van crises centraal staan, omdat de nieuwe typen crises vaak onvoorspelbaar verlopen en niet altijd direct duidelijk is wat de rol van de crisisorganisatie is.

Om de rol van de crisisorganisatie bij nieuwe crises te kunnen bepalen zullen we de komende jaren de kennis van crisisfunctionarissen blijven verrijken op het gebied van de functionele keten en algemene keten (wie is waar van?). Om dit mogelijk te maken willen we de komende beleidsperiode onze netwerkpartners veelvuldig betrekken bij vakbekwaamheidsactiviteiten, met als doel om meer inzicht te krijgen in elkaars werkwijzen, rollen, verantwoordelijkheden en informatiebehoefte. Dit kan bijvoorbeeld door middel van gezamenlijk oefenen en trainen, het geven van een presentatie of workshop over interne processen en werkwijzen, het uitwisselen van ervaringen en organiseren van wederzijdse werkbezoeken. Ook willen we de komende beleidsperiode een onderwijstool ontwikkelen om nieuwe functionarissen, die snel moeten instromen tijdens een langdurige crisis, startbekwaam te maken om te kunnen werken in een flexibele projectcrisisorganisatie.

4.5 Leren van incidenten en oefeningen

We evalueren niet alleen 'omdat het moet' maar vooral om nog beter te worden in het multidisciplinair samenwerken tijdens grote incidenten. Iedereen heeft daarin een eigen rol, bijdrage en verantwoordelijkheid. Van het durven benoemen van tips en tops, tot het eigen maken van relevante leerpunten.

Evalueren zorgt daarnaast voor de verbinding tussen theorie in de koude en lauwe fase (risicobeheersing en voorbereiding) en praktijk (de uitvoering tijdens oefeningen en incidenten).

⁶ Aanbeveling uit onderzoek van de Inspectie Justitie & Veiligheid inzake [Borging vakbekwaamheid crisisfunctionarissen](#), mei 2020 (pagina 11)

Daarmee wordt de cyclus rond gemaakt en zorgen we er samen voor dat we als crisisorganisatie blijven leren en verbeteren. Er wordt optimaal geleerd, wanneer op basis van nieuw opgedane kennis (organisatorische) maatregelen worden genomen en/of processen, werkwijzen, vaardigheden en gedrag worden aangepast.

De komende beleidsperiode willen we onze evaluatiesystematiek verder doorontwikkelen, zodat we verbeteracties en resultaten sneller kunnen terugkoppelen aan onze crisisfunctionarissen. Incidenten willen we vaker evalueren aan de hand van leertafels, waarbij we met elkaar in gesprek gaan over de inzet. De leerpunten hieruit willen we breed delen binnen de organisatie en onder crisisfunctionarissen, bijvoorbeeld door middel van infographics. Bij multidisciplinaire oefeningen zullen we daarbij gebruik maken van een digitale evaluatietool om snel en effectief te kunnen evalueren. Daarnaast willen we via digitale of fysieke bijeenkomsten en/of nieuwsbrieven leer- en verbeterverhalen met de crisisorganisatie delen.

Tenslotte is het ook van belang om onszelf als evaluatie- en waarneemorganisatie te blijven ontwikkelen op basis van nieuwe ontwikkelingen en inzichten.

4.6 In verbinding binnen en buiten de regio

Zoals hierboven aangegeven in hoofdstuk 2.3, werken we bovenregionaal in toenemende mate samen in Oost-5 verband. Begin 2023 is in het hoofdenoverleg crisisbeheersing Oost-5 besloten om te kijken waar mogelijkheden liggen tot verdere samenwerking in Oost-5, met name daar waar het gaat om de doorontwikkeling aan de hand van de evaluatie wet Veiligheidsregio's en de daaropvolgende Contourennota Versterking Crisisbeheersing en Brandweezorg en de landelijke agenda crisisbeheersing. Een van de thema's waarop samenwerking van meerwaarde en kansrijk wordt geacht is vakbekwaamheid. Het gaat dan bijvoorbeeld om gezamenlijke inkoop van onderwijs- of trainingsactiviteiten, uitwisselingen van waarnemers of het gezamenlijk organiseren van netwerkbijeenkomsten. In opdracht van het hoofdenoverleg crisisbeheersing zal dit in 2024 nader verkend worden.

Maar ook binnen de veiligheidsregio, de sectoren ambulancezorg, brandweezorg en crisisbeheersing, zien we nog volop kansen voor samenwerking en uitwisseling. De komende beleidsperiode is dan ook het streven om in verbinding te komen, kennis uit te wisselen en integraal samen te werken waar het kan, zeker daar waar het gaat over de voorbereiding op nieuwe typen crises.

4.7 Risico's

Het realiseren van de beleidsuitgangspunten wordt beïnvloed door externe factoren, die de uitvoering ervan kunnen belemmeren.

- Beschikbaarheid capaciteit VRGZ en crisispartners: de beschreven beleidsuitgangspunten zijn deels afhankelijk van de mate waarin de monodisciplinaire sectoren binnen de VRGZ en crisispartners hiervoor capaciteit beschikbaar kunnen en willen stellen voor multidisciplinaire activiteiten.
- Actuele ontwikkelingen: het behalen van de beschreven beleidsuitgangspunten kan gefrustreerd worden door actuele ontwikkelingen (bijvoorbeeld een kortdurende of langdurige crisis) die ervoor zorgen dat prioriteiten binnen de veiligheidsregio anders komen te liggen.
- Beschikbaarheid capaciteit bij onderwijsorganisaties, examenbureaus en trainingsbureaus om onderwijs- en trainingsproducten (tijdig) af te nemen en daarmee crisisfunctionarissen snel en goed toegerust inzetbaar te maken.
- Het door de crisisfunctionaris wel of niet willen of kunnen nemen van verantwoordelijkheid voor de eigen vakbekwaamheid

5. Uitvoeringsprogramma Meerjarenprogramma multidisciplinaire vakbekwaamheid 2024-2027

5.1 Wat gaan we wanneer doen?

Beleidsuitgangspunt 1: Versterken van het functioneren van de eigen vakbekwaamheidsorganisatie

Activiteit	Wie	2024	2025	2026	2027
Bewaken kwaliteitsniveau multidisciplinaire waarnemers	Coördinator evalueren & leren en coördinator multi-waarnemen	X	X	X	X
In gezamenlijkheid opleiden van nieuwe multidisciplinaire en monodisciplinaire waarnemers	Coördinator evalueren & leren en coördinator multi-waarnemen	X	X	X	X
Actief aandacht besteden aan het netwerk met externe partners, door het organiseren van netwerkbijeenkomsten (inhoudelijke verdieping) en het betrekken van partners bij trainingen en oefeningen	Voorzitters van de werkgroepen CoPI, ROT, BT en systeemtest	X	X	X	X
Doorvoeren kwaliteitsslag binnen proces van leren, ontwikkelen en evalueren	Coördinator evalueren & leren	X	X	X	X
Vakinhoudelijke ontwikkeling medewerkers vakbekwaamheid	Teamleider crisisorganisatie en beheer	X	X	X	X

Beleidsuitgangspunt 2: Crisisfunctionarissen snel en goed toegerust inzetbaar maken

Activiteit	Wie	2024	2025	2026	2027
Structurele monitoring van incident- en oefen evaluaties	Coördinator evalueren & leren, kolomcoördinatoren	X	X	X	X
Kwalitatief beschrijven van de vakbekwaamheidskwalificaties van multidisciplinaire en monodisciplinaire crisisfunctionarissen	Project coördinator, kolomcoördinator	X			
Afspraken maken met relevante crisispartners over de vakbekwaamheid van monodisciplinaire crisisfunctionarissen die aan een multidisciplinair crisisteam moeten kunnen deelnemen.	Directieteam Veiligheid		X		

Beleidsuitgangspunt 3: Meer oog voor ontwikkeling van crisisfunctionarissen

Activiteit	Wie	2024	2025	2026	2027
Periodiek uitvoeren 'goede' crisisgesprek met (piket) crisisfunctionarissen in de hoofdstructuur	Kolomcoördinatoren	X	X	X	X

Afstemmen van het jaarplan vakbekwaamheid op de ontwikkelpunten en behoefte van crisisfunctionarissen		X	X	X	X
Concrete afspraken maken met crisisfunctionarissen over (de verdeling van) de verantwoordelijkheden voor hun vakbekwaamheid. Deze ook vastleggen en crisisfunctionarissen hierop aanspreken.	Kolomcoördinatoren	X	X	X	X
Opnieuw aanbesteden vakbekwaamheidsregistratie systeem op basis van in samenspraak opgesteld programma van eisen.	Teamleiding crisisorganisatie en beheer Teamleider vakbekwaamheid brandweer	X	X		
Kwalitatieve informatie vastleggen in het vakbekwaamheidsregistratie systeem over de(eigen) vakbekwaamheid van alle individuele crisisfunctionarissen binnen de hoofdstructuur	Crisisfunctionaris, evaluator	X	X	X	X
Verkennen en inrichten digitaal portaal voor crisisfunctionarissen	Teamleider crisisorganisatie en beheer	X	X		
Verkennen en implementeren mogelijkheden van kennisoverdracht via 'blended learning', waaronder regio specifieke e-modules.	Teamleider crisisorganisatie en beheer	X			

Beleidsuitgangspunt 4: De crisisorganisatie voorbereiden op nieuwe typen crisis

Activiteit	Wie	2024	2025	2026	2027
Keuzes in thema's voor trainen en oefenen worden bij voorkeur gebaseerd op nieuwe typen crisis uit het Regionaal Risicoprofiel	Stuurgroep MOTO	X	X	X	X
Kennisopbouw en trainen en oefenen rondom de wendbare crisisorganisatie	Voorzitter werkgroep ROT	X	X	X	X
Kennisopbouw en trainen en oefenen rondom probleemgerichte en procesmatige aanpak van crisis in een flexibele projectorganisatie	Teamleider crisisorganisatie en beheer	X	X	X	X
Ontwikkelen onderwijsproduct voor snel startbekwaam maken van nieuwe crisis functionarissen met een rol in de flexibele projectorganisatie bij langdurige crisis.	Teamleider crisisorganisatie en beheer	X			

Beleidsuitgangspunt 5: We leren van incidenten en oefeningen

Activiteit	Wie	2024	2025	2026	2027
Doorontwikkeling evaluatiesystematiek op basis van nieuwe ontwikkelingen en inzichten	Coördinator evalueren & leren	X	X	X	X
Structurele monitoring van incident- en oefenevaluaties	Coördinator evalueren & leren, kolomcoördinatoren	X	X	X	X

Inrichten en uitvoeren evaluaties van multidisciplinaire oefeningen via digitale evaluatietool	Coördinator evalueren & leren, waarnemers	X	X	X	X
Opstellen Rode dradenanalyse incidenten en oefeningen	Coördinator evalueren en leren	X	X	X	X
Opstellen notitie leerdoelen t.b.v. volgend kalenderjaar	Coördinator evalueren en leren	X	X	X	X
Delen leer- en verbeterverhalen met de crisisorganisatie	Kolomcoördinatoren	X	X	X	X

Beleidsuitgangspunt 6: In verbinding binnen en buiten de regio

Activiteit	Wie	2024	2025	2026	2027
Afstemmen OTO jaarkalenders MKON en veiligheidsregio's in Oost 5	Werkgroep MOTO-5	X	X	X	X
Verkennen mogelijkheden samenwerking vakbekwaamheid Oost 5	Werkgroep MOTO-5	X			
Afstemmen en borgen samenwerking en kennis uitwisseling vakbekwaamheid binnen de sectoren van de VRGZ	MT VRGZ	X	X	X	X

5.2 Hoe organiseren we ons?

Opdrachtgever:	Algemeen Bestuur
Opdrachtnemer:	Directeur crisisbeheersing
Stuurgroep:	Directieteam Veiligheid
Uitvoering:	Team crisisorganisatie en beheer VRGZ, CCB Politie Oost Nederland en Team vakbekwaamheid Brandweer Gelderland-Zuid

Taken Directieteam Veiligheid:

Het Directieteam Veiligheid draagt zorg voor:

- het monitoren van de voortgang rondom de gezamenlijke beleidsuitgangspunten;
- het jaarlijks vaststellen van de leerdoelen voor het komende kalenderjaar
- het jaarlijks vaststellen van de multidisciplinaire jaarkalender multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen
- het adviseren van het algemeen bestuur / het doorgeleiden naar het algemeen bestuur van de evaluatie van de systeemtest en de rode draden analyse, voortkomende uit evaluaties van GRIP incidenten en multidisciplinaire oefeningen.

Taken uitvoering:

Het meerjarenprogramma wordt voor elk jaar voor het volgende kalenderjaar door de stuurgroep MOTO vertaald naar een jaarplan en jaarkalender. Beleidsdoelstellingen worden hierin omgezet naar doelstellingen en concrete vakbekwaamheidsactiviteiten, daarbij rekening houdend met beschikbare capaciteit, middelen en actuele ontwikkelingen (mede op basis van input van overige netwerken en afdelingen binnen de organisatie). Aan het einde van elk jaar wordt een evaluatie over het gehele jaar gemaakt om te kunnen bezien in hoeverre de doelstellingen zijn gehaald en wordt output meegenomen in het volgende oefenjaar.

Uitvoering van ambities uit dit meerjarenprogramma en de jaarkalender geschiedt primair door medewerkers vakbekwaamheid werkzaam bij de VRGZ, Politie Oost-Nederland en betrokken

partners. In werkgroepen worden de activiteiten uitgevoerd en kan ook de verdieping worden gezocht. Per activiteit zullen de juiste functionarissen (vanuit deskundigheid) worden betrokken.

Financiering meerjarenprogramma

Ten behoeve van multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen van regionale functionarissen en het organiseren van netwerkbijeenkomsten lokaal en regionaal is jaarlijks binnen de begroting van de VRGZ budget beschikbaar. Daarnaast beschikken de monodisciplinaire kolommen ook over een eigen budget om nieuwe functionarissen op te leiden en monodisciplinair te beoefenen en te trainen.

Bijlage 1: Overzicht examenplicht repressieve rollen

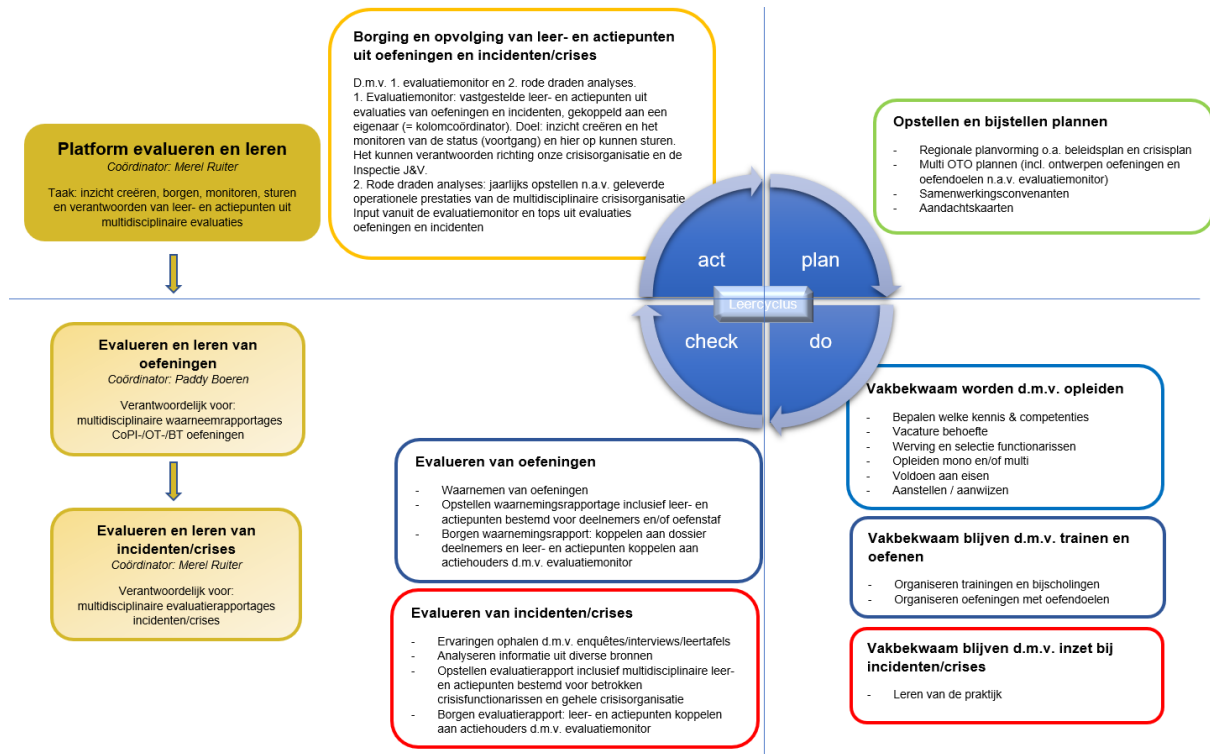
Team	Functie	Opleider	Examenplicht	Examenorganisatie
COPI	Leider COPI	NIPV	Ja, wettelijk (art. 68, 1a Wvr)	NIPV
COPI	Informatiemanager COPI	NIPV en private opleiders	Ja, regionaal beleid	NIPV en private opleiders
COPI/ROT	Geografisch informatiemanager	NIPV en private opleiders	Nee, niet beschikbaar	
COPI	OvD Politiezorg	Politieacademie	Ja, wettelijk (art. 74 PolW)	Politieacademie
COPI	OvD-Brandweezorg	NIPV	Ja, wettelijk (art. 68, 1a Wvr)	NIPV
COPI	OvD-Geneskundige zorg	NIPV en private opleiders	Ja, regionaal beleid	NIPV en private opleiders
COPI	OvD-Bevolkingszorg	Private opleiders	Ja, regionaal beleid	NIPV en private opleiders
COPI	Communicatieadviseur COPI	Private opleiders	Ja, regionaal beleid	NIPV en private opleiders
ROT/BT	Regionaal Operationeel Leider	NIPV en private opleiders	Ja, regionaal beleid	NIPV en private opleiders
ROT	Informatiemanager ROT	NIPV en private opleiders	Ja, regionaal beleid	NIPV en private opleiders
ROT	Informatiecoördinator ROT	Zie IM ROT	Nee, niet beschikbaar	
ROT	Beleidsondersteuner OL	Private opleiders	Nee, niet beschikbaar	
ROT	AC Politiezorg	Politieacademie	Ja, wettelijk (art. 74 PolW)	Politieacademie
ROT	AC Brandweezorg	NIPV	Ja, wettelijk (art. 68, 1a Wvr)	NIPV
ROT	AC Geneskundige zorg	NIPV en private opleiders	Ja, regionaal beleid	NIPV en private opleiders
ROT	AC Bevolkingszorg	Private opleiders	Ja, regionaal beleid	Private opleiders
ROT	AC Communicatie	Private opleiders	Ja, regionaal beleid	Private opleiders
ROT	Communicatieadviseur ROT	Private opleiders	Ja, regionaal beleid	Private opleiders
ROT	Hoofd informatie secties ROT	NIPV en private opleiders	Ja, regionaal beleid (alleen HIN GZ)	NIPV en private opleiders (alleen HIN GZ)
ROT	Hoofd ondersteuning secties ROT	NIPV en private opleiders	Ja, regionaal beleid (alleen HON GZ)	NIPV en private opleiders (alleen HON GZ)
ROT	Adviseur gevaarlijke stoffen ROT	NIPV	Ja, wettelijk (art. 68, 1a Wvr)	NIPV
ROT	Omgevingsanalist	Private opleiders	Ja, regionaal beleid	Private opleiders
ROT	Regionaal Militair Operationeel Adviseur	Militaire academie	Ja, landelijk beleid	Militaire academie
BT	Voorzitter veiligheidsregio	Geen		
BT	Burgemeester	Geen		
BT	Bestuursadviseur voorzitter GBT/RBT	Private opleiders	Nee, niet beschikbaar	
BT	Adviseur brandweezorg	Geen		
BT	Adviseur bevolkingszorg	Geen		
BT	Adviseur politiezorg	Geen		
BT	Adviseur geneskundige zorg	NIPV	Nee, bewijs van deelname	
BT	Communicatieadviseur BT	Private opleiders	Nee, examen voor CA ROT	

Bij ministeriële regeling ([Regeling Personeel Veiligheidsregio's](#)) zijn regels gesteld over de functies binnen de brandweer, binnen de GHOR⁷ en binnen de organisatie van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing⁸. Bij de eerstvolgende herziening worden enkele functies binnen bevolkingszorg daaraan toegevoegd (o.a. de OvD-Bz en de AC-Bz).

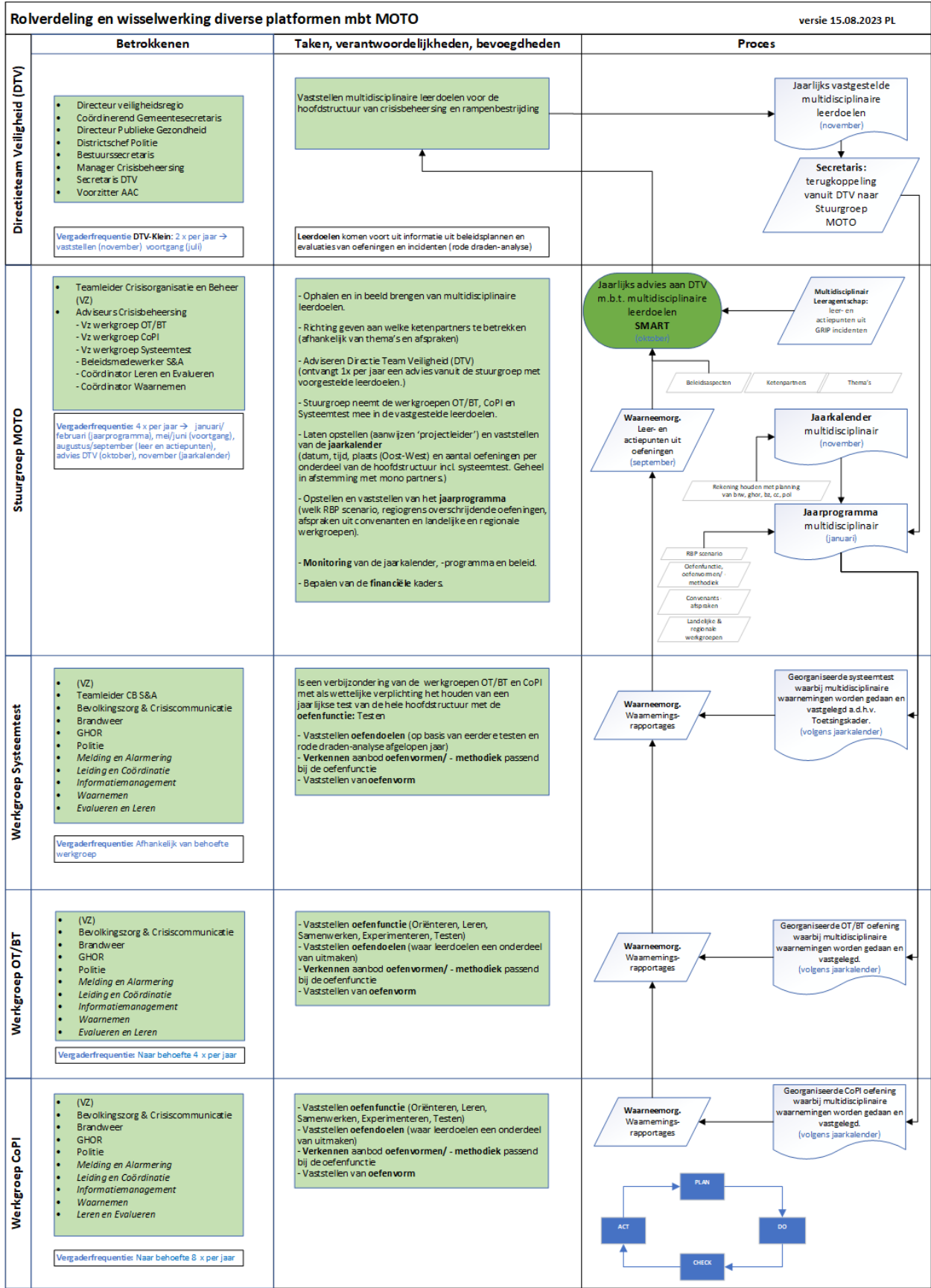
⁷ AC geneskundige zorg, directeur publieke gezondheid, hoofd informatie geneskundige zorg, hoofd ondersteuning geneskundige zorg en officier van dienst geneskundig

⁸ IM COPI, IM ROT, Leider COPI, Regionaal Operationeel Leider, Communicatieadviseur COPI en Communicatieadviseur ROT.

Bijlage 2: Kwaliteitsbewaking leren van incidenten en oefeningen



Bijlage 3: Rolverdeling en wisselwerking MOTO



Bijlage 4: Cyclisch proces van multidisciplinair OTO

