

# Beleidsplan OTO VRU 2016-2019

Crisisorganisatie en  
operationele organisatie  
brandweer

Archiefnummer: 16.0002193



### **Besluitvormingshistorie**

| <b>Datum</b>        | <b>Besluitvorming in</b> |
|---------------------|--------------------------|
| <b>10 nov. 2015</b> | DT-VRU                   |
|                     |                          |

## Samenvatting

Het beleidsplan Opleiden, Trainen, Oefenen is de basis voor het verder professionaliseren van de crisisorganisatie. Op het terrein van opleiden, trainen en oefenen betekent professionaliseren het verder terugdringen van de vrijblijvendheid door het stellen van kwaliteitseisen.

De VRU stelt zich ten doel dat de crisisorganisatie in 2019 op alle niveaus structureel aantoonbaar functioneert conform de genormeerde kwaliteitseisen binnen het geldend wettelijk kader.

Dit gebeurt op basis van geformuleerde kwaliteitseisen op vier niveaus:

1. individu
2. team
3. samenwerking tussen teams en processen
4. hoofdstructuur

Bovendien heeft de VRU in 2019 ook inzichtelijk gemaakt hoe de crisisorganisatie voorbereid is op de risico's uit het regionaal risicoprofiel, en expliciet die risico's die een wettelijke oefenverplichting kennen.

Om deze doelstellingen te realiseren zal ingezet worden op het verhogen van het leerrendement door effectiever te oefenen en het borgen van de leerproces. Dit uit zich in de volgende speerpunten:

- effectiever oefenen
- meten van kwaliteit
- registreren van kwaliteit
- borgen van kwaliteit

Uitgangspunt is dat steeds meer een beroep zal worden gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van elke repressieve medewerker van de VRU en elk lid van een crisisteam over zijn eigen leerproces.

Dit blijkt uit onze visie op vakbekwaamheid, waarin de volgende pijlers centraal staan:

- Leren vindt effectiever plaats wanneer iemand
  - er zelf verantwoordelijk voor is.
  - zich in een realistische context bevindt.
  - informatie op diverse manieren verwerkt.
  - continu investeert in zijn vakbekwaamheid.

Het beleid borduurt voort op de koers van OTO 2012-2015, waarin de basis gelegd is voor deze ambitie. In de nieuwe beleidsperiode wordt deze geïmplementeerd.

Aan het tot stand brengen van dit beleid hebben collega's uit zowel de brandweer, GHOR, bevolkingszorg en de netwerkpartners bijgedragen. Met het realiseren van deze ambitie geeft de VRU invulling aan de wettelijke taken op het gebied van opleiden, trainen en oefenen, zoals gesteld in de Wet veiligheidsregio's en het Besluit personeel veiligheidsregio's.

Binnen het beschikbare budget en de formatie zoals opgenomen in de programmabegroting 2016 en het meerjarig perspectief tot en met 2019 kunnen de beleidsdoelstellingen van het OTO-beleidsplan 2016-2019 worden gerealiseerd.

In onderstaand schema is de samenvatting weergegeven.

## BELEIDSPROGRAMMA OPLEIDEN, TRAINEN, OEFENEN 2016-2019

### AMBITIE

professionaliseren crisisorganisatie

### DOEL

norm: wettelijk gestelde eisen

individu:  
minimaal diploma-  
niveau

team:  
conform toetsings-  
kader

samenwerking  
teams: conform  
toetsingskader

hoofdstructuur:  
conform toetsings-  
kader

oefenverplichtingen  
risico's (BRZO,  
tunnels, drink-  
water): gerealiseerd

### SPEERPUNTEN

verhogen leerrendement

meten van kwaliteit

registreren van kwaliteit in een VIMS

borgen van kwaliteit

vakbekwaamheidsprogramma per functie:  
verplicht en variabel programma

leren van evaluaties

blended learning

meten van kwaliteit

### VISIE OP VAKBEKWAAMHEID

leren is  
persoonlijk

leren doe je in de  
praktijk

leren is een actief  
proces

leren is een  
continue proces

### UITWERKING BELEID GEBEURT PER DOELGROEP

uitvoerings-  
programma OTO  
Crisisorganisatie

uitvoerings-  
programma  
OTO GHOR

uitvoerings-  
programma OTO  
Bevolkingszorg

uitvoerings-  
programma OTO  
Brandweer

# Inhoudsopgave

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Inleiding</b>  | <b>7</b>  |
| 1.1      | Aanleiding  | 7         |
| 1.2      | Doelgroep   | 7         |
| 1.3      | Werkwijze   | 7         |
| <b>2</b> | <b>Ambitie</b>  | <b>8</b>  |
| <b>3</b> | <b>Doelstelling</b>   | <b>8</b>  |
| 3.1      | Norm individu   | 8         |
| 3.2      | Norm team   | 9         |
| 3.3      | Norm samenwerking tussen teams en processen                   | 9         |
| 3.4      | Norm hoofdstructuur   | 9         |
| 3.5      | Risico's met wettelijke oefenverplichting                     | 9         |
|          | <i>BRZO-bedrijven</i>   | 9         |
|          | <i>Wetgeving tunnelveiligheid</i>                             | 9         |
|          | <i>Drinkwaterbesluit</i>                                      | 10        |
|          | <i>Waterwet</i>   | 10        |
|          | <i>Incidentbestrijdingsplannen</i>                            | 10        |
|          | <i>Convenanten</i>  | 10        |
| 3.6      | Criteria voor het monitoren ambitie                           | 10        |
|          | <i>Niveau van het individu</i>                                | 10        |
|          | <i>Niveau team, samenwerking teams en hoofdstructuur</i>      | 11        |
|          | <i>Risico's</i>   | 11        |
| <b>4</b> | <b>Visie op vakbekwaamheid</b>                                | <b>11</b> |
| 4.1      | Leren is persoonlijk  | 11        |
| 4.2      | Leren onder realistische omstandigheden                       | 11        |
| 4.3      | Leren is een actief proces                                    | 12        |
| 4.4      | Leren is een continu proces                                   | 12        |
| <b>5</b> | <b>Speerpunten</b>  | <b>13</b> |
| 5.1      | Effectiever oefenen   | 13        |
| 5.2      | Metten van kwaliteit  | 14        |
|          | <i>Metten individu</i>  | 14        |
|          | <i>Metten team, samenwerking teams en hoofdstructuur</i>      | 14        |
| 5.3      | Registreren van kwaliteit                                     | 14        |
|          | <i>Registreren individu</i>                                   | 14        |
|          | <i>Registreren team, samenwerking teams en hoofdstructuur</i> | 14        |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 5.4      | Borgen van kwaliteit                                     | 14        |
|          | <i>Niveau individu</i>                                   | 14        |
|          | <i>Niveau team, samenwerking teams en hoofdstructuur</i> | 15        |
| 5.5      | Monitoren doelstelling                                   | 15        |
| <b>6</b> | <b>Middelen vakbekwaamheid VRU</b>                       | <b>15</b> |
| <b>7</b> | <b>Onderbouwing</b>                                      | <b>15</b> |
| 7.1      | Wettelijk kader  | 15        |
| 7.2      | Landelijke koers en ontwikkelopdracht Crisisbeheersing   | 16        |
| 7.3      | Vertrekpunt OTO beleid 2012-2015                         | 16        |
| <b>8</b> | <b>Risico's</b>  | <b>17</b> |
| 8.1      | Cultuuromslag  | 17        |
| 8.2      | Werkgevers- versus systeemverantwoordelijkheid           | 17        |
| 8.3      | Beschikbaarheid piketfunctionaris                        | 17        |

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Het beleidsplan Opleiden Trainen Oefenen (OTO) maakt deel uit van het VRU-beleidsplan 2016-2019. Het hanteren van een (oefen-)beleidsplan is een wettelijke verplichting op basis van art. 14 in de Wet Veiligheidsregio's.

Dit beleidsplan is een plan op hoofdlijnen. De uitwerking van de hoofdlijnen is terug te vinden in uitvoeringsprogramma's per doelgroep. Daarin wordt het ambitieniveau uitgewerkt in concrete doelen en prestaties.

## 1.2 Doelgroep

Het beleidsplan richt zich op alle repressieve functies binnen de VRU, zowel voor de crisisorganisatie, brandweer, GHOR als bevolkingszorg. Hierbij is zowel aandacht voor de functies voor wie de VRU een werkgeversverantwoordelijkheid heeft als de functies waar de VRU systeemverantwoordelijk voor is, maar ook voor functies waarover de VRU bestuurlijke afspraken heeft gemaakt. Dat betreft de regionale functies binnen de gemeentelijke crisisorganisatie <sup>1</sup>.

De functies in het koude functiehuis vallen buiten beschouwing van dit beleid.

## 1.3 Werkwijze

Een projectteam, bestaande uit afgevaardigden van OTO uit elke kolom van de VRU, alsmede een liaison van de politie heeft het beleidsplan OTO gerealiseerd, onder verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd OTO crisisorganisatie van de directie Crisisbeheersing en GHOR van de VRU. Relevante afdelingen, vakgroepen en/of partners van elke kolom zijn als klankbord betrokken.

---

<sup>1</sup> AB-besluit januari 2013

## 2 Ambitie

De ambitie van het beleidsprogramma Opleiden, Trainen, Oefenen is het verder professionaliseren van de operationele organisatie brandweer en de crisisorganisatie. Deze ambitie sluit aan bij de volgende ontwikkelopdracht van de Veiligheidsregio Utrecht:

*'Verbeter de kwaliteit van de uitvoering van de crisisorganisatie door resultaatgerichter en effectiever te oefenen, genormeerde eisen te stellen aan de kwaliteit van elke repressieve medewerker van de VRU en elk lid van een crisisteam.'*

Op het terrein van opleiden, trainen en oefenen betekent professionaliseren het verder terugdringen van de vrijblijvendheid. Repressieve medewerkers van de VRU en de leden van de crisisorganisatie moeten hun vakbekwaamheid blijvend aantoonbaar maken. Dat betekent een 'Leven Lang Leren', waarbij er in de Wet veiligheidsregio's landelijk vastgestelde normen zijn gesteld aan opleiden, examineren, oefenen en bijscholen, gerelateerd aan een functie.

Met het realiseren van deze ambitie is de crisisorganisatie en de operationele organisatie brandweer in staat flexibel te opereren, gericht op de risico's zoals benoemd in het risicoprofiel van de VRU. Daarbij neemt iedere repressieve medewerker van de VRU en elk lid van een crisisteam eigen verantwoordelijkheid in het handelen/leren en neemt de eigen veiligheid in acht.

## 3 Doelstelling

De VRU stelt zich ten doel dat de crisisorganisatie en de operationele organisatie brandweer in 2019 op alle niveaus structureel aantoonbaar functioneert conform de genormeerde kwaliteitseisen binnen het geldend wettelijk kader.

Deze eisen uiten zich op vier niveaus:

1. individu
2. team
3. samenwerking tussen teams en processen
4. hoofdstructuur

Daarnaast is de crisisorganisatie goed voorbereid op de risico's uit het regionaal risicoprofiel, inclusief de hiertoe gestelde wettelijke oefenverplichtingen.

### 3.1 Norm individu

Alle aangewezen repressieve medewerkers van de VRU en alle leden van een crisisteam functioneren in 2019 minimaal op diplomaniveau.

Voor repressieve medewerkers van de VRU en leden van een crisisteam met een wettelijke oefenverplichting geldt hiervoor het diplomaniveau, zoals gesteld in het betreffende kwalificatiedossier.

Voor repressieve medewerkers van de VRU en leden van een crisisteam zonder wettelijke oefenverplichting geldt het niveau van hun taakbeschrijving, zoals omschreven staat in bijlage 2 van de Regeling alarmering, bereikbaarheid en beschikbaarheid. Voor de liaisons van de netwerkpartners geldt het niveau, zoals afgesproken in het afgesloten convenant.



Daarnaast hebben alle repressieve medewerkers van de VRU en elk lid van een crisisteam, die aantoonbaar op diplomaniveau functioneren, in 2019 een stap gezet richting het niveau van de ervaren beroepsbeoefenaar<sup>2</sup>.

### 3.2 Norm team

Het streven van de VRU is dat de crisisteams (CoPI, ROT, GBT, RBT) en het team bevolkingszorg in 2019 voldoen aan het landelijk opgestelde toetsingskader, en de kwaliteitseisen van de VRU.

De secties brandweer, GHOR, bevolkingszorg, informatie, crisiscommunicatie en ondersteuning functioneren in 2019 op het niveau van hun taken, zoals omschreven in de betreffende handboeken. Deze handboeken zijn gebaseerd op het Regionaal Crisisplan Utrecht 2014-2017.

### 3.3 Norm samenwerking tussen teams en processen

Het streven van de VRU is dat de samenwerking tussen de teams, alsmede de processen crisiscommunicatie, ondersteuning, informatiemanagement in 2019 voldoen aan het landelijk opgestelde toetsingskader.

### 3.4 Norm hoofdstructuur

Het streven van de VRU is dat de processen van de hoofdstructuur van de crisisorganisatie in 2019 voldoen aan het landelijk opgestelde toetsingskader. Het betreft de volgende processen:

- melding & alarmering
- op- & afschaling
- leiding & coördinatie
- informatiemanagement

### 3.5 Risico's met wettelijke oefenverplichting

De crisisorganisatie is in 2019 voorbereid op de risico's voortkomend uit het regionaal risicoprofiel:

- transportongevallen (o.a. met giftige/gevaarlijke stoffen)
- overstromingen
- ziektegolf / pandemie
- terroristische aanslag
- paniek in menigte
- uitval nutsvoorzieningen
- brand (o.a. natuurbranden)

De risico's, waaraan een wettelijke oefenverplichting is gekoppeld, zijn beoefend conform de betreffende oefenverplichting. Hieronder wordt weergegeven wat deze verplichtingen behelzen.

#### *BRZO-bedrijven*

De VRU is voorbereid op de risico's voortkomend uit de VR-plichtige BRZO-bedrijven. Hiertoe worden conform de wettelijke verplichting (Art.6.1.7 Bvr) de rampbestrijdingsplannen van de betreffende BRZO-bedrijven elke drie jaar met een oefening getoetst op juistheid, volledigheid en bruikbaarheid.

#### *Wetgeving tunnelveiligheid*

Conform de Wet aanvullende regels veiligheid wegtunnels (Warvw) en de Regeling aanvullende regels veiligheid wegtunnels (Rarvw) worden oefeningen georganiseerd voor het tunnelpersoneel van de Leidsche Rijntunnel en de stadsbaantunnel en de hulpverleningsdiensten. Eenmaal per 4 jaar dient een

<sup>2</sup> Mits hiertoe een norm is vastgesteld binnen functionerings- en beoordelingscyclus, opgesteld door de leidinggevenden in samenwerking met afdeling HRM.

realistische oefening te worden georganiseerd en elk tussenliggend jaar een gedeeltelijke oefening of een simulatieoefening.

### *Drinkwaterbesluit*

Conform het Drinkwaterbesluit (Art 51) moet de eigenaar van een drinkwaterbedrijf eenmaal per vier jaar de inzet van het drinkwaterbedrijf bij verstoringen oefenen met de veiligheidsregio en de politie.

### *Waterwet*

Conform de Waterwet (Art.5.29) moet de beheerder zorgdragen voor het houden van oefeningen in doeltreffend optreden bij gevaar.

### *Incidentbestrijdingsplannen*

De VRU heeft ervoor gekozen om incidentbestrijdingsplannen (IBP) vast te stellen per risico uit het regionaal risicoprofiel. In 2019 zijn de beschikbaar gekomen IBP's met passende tussenpozen getoetst op juistheid, volledigheid en bruikbaarheid door middel van een oefening.

### *Convenanten*

Er is een aantal partners met wie de VRU nauw moet samenwerken ten tijde van een crisis. Hiertoe heeft de VRU per partner een convenant opgesteld, waarin onder meer is afgesproken hoe de crisispartners zich gezamenlijk voorbereiden op mogelijke crisissituaties. Deze convenanten hebben geen wettelijke status, maar zijn wel een intentieverklaring om samen te werken. Als het gaat om opleiden, trainen en oefenen staat doorgaans omschreven dat de partners in overleg met OTO hier jaarlijks afspraken over maken. Dit wordt uitgewerkt in de onderliggende uitvoeringsprogramma's van dit beleidsplan, per doelgroep.

## **3.6 Criteria voor het monitoren ambitie**

Uit onderstaande criteria<sup>3</sup> blijkt in hoeverre de VRU de doelstellingen van dit beleidsprogramma heeft gerealiseerd.

### *Niveau van het individu*

Crisisbeheersing:

1. Het aantal uren besteed aan de opleiding van de piketfunctionarissen.
2. Het aantal uren besteed aan het oefenen van het CoPI.
3. Het aantal uren besteed aan het oefenen van het ROT.
4. Het aantal uren besteed aan het oefenen van de GBT's en het RBT.
5. De piketfunctionarissen van de VRU (niet GHOR) zijn aantoonbaar opgeleid en taakcapabel.

GHOR:

1. Het aantal uren besteed aan de opleiding van GHOR-piketfunctionarissen.
2. Het aantal uren besteed aan het oefenen van de sectie GHOR.
3. De piketfunctionarissen van de GHOR zijn aantoonbaar opgeleid en taakcapabel.

Brandweer:

1. Het aantal uren besteed aan de opleiding van manschappen en bevelvoerders.

---

<sup>3</sup> Programmabegroting 2016

2. Het aantal uren besteed aan het oefenen van de sectie brandweer.
3. De piketfunctionarissen van brandweer zijn aantoonbaar opgeleid en taakcapabel.

De mate waarin de repressieve medewerkers van de VRU en leden van de crisisteams taakcapabel zijn, is verwoord in OTO-Meerjarenprogramma's per functie.

#### *Niveau team, samenwerking teams en hoofdstructuur*

De jaarlijkse evaluatie van de systeemtest laat geen structurele onvolkomenheden zien in het functioneren van de crisisorganisatie.

#### *Risico's*

De crisisorganisatie is goed voorbereid op bovengenoemde risico's.

## 4 Visie op vakbekwaamheid

Uitgangspunt bij opleiden, trainen en oefenen van de VRU is dat steeds meer een beroep zal worden gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van het leerproces bij elke repressieve medewerker van de VRU en elk lid van een crisisteam. Dit komt tot uiting in onze visie op vakbekwaamheid. Deze is gebaseerd op constructivistische leerprincipes, waarbij niet de focus ligt op kennisoverdracht, maar op het delen van kennis. De hieronder genoemde aspecten kenmerken deze visie.

### 4.1 Leren is persoonlijk

Leren vindt effectiever plaats wanneer iemand daarvoor zelf verantwoordelijk is.

Elke repressieve medewerker van de VRU en elk lid van een crisisteam is daarom zelf verantwoordelijk voor het ontwikkelen van hun eigen vakmanschap.

Hoe doet de VRU dat?

- Elke functie en piket kennen een OTO-aanbod bestaand uit een verplicht programma, maar ook een variabel programma, waarin ruimte is voor persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkelingen. Dit is vastgelegd in een OTO Meerjarenprogramma.
- De VRU faciliteert een variabel programma via een digitaal portaal.
- Een portfolio doet recht aan de individualiteit van het leren. De VRU hanteert daarom een vakbekwaamheidsmanagementsysteem. Hierin staan relevante gegevens geregistreerd over de vakbekwaamheid per repressieve medewerker van de VRU en elk lid van een crisisteam.
- De VRU geeft ruimte om voorafgaand aan een OTO-activiteit individuele leerdoelen te bepalen en achteraf de gelegenheid om deze te evalueren of te meten, waardoor inzicht in het ontwikkelproces ontstaat.
- In het OTO-aanbod sluit de VRU aan bij de verschillende leerstijlen, ervaringen en interesses van deelnemers.
- OTO-begeleiders sluiten aan op het beginniveau van de repressieve medewerker van de VRU en elk lid van een crisisteam en van de crisisteams.

### 4.2 Leren onder realistische omstandigheden

De praktijk is de beste leermeester, want mensen leren het meest in de context waarin ze het geleerde nodig hebben. Dit betekent dat we het

aanleren en opfrissen van bekwaamheden altijd koppelen aan incidenten en crises.

Hoe doet de VRU dat?

- In het aanbod wordt gebruik gemaakt van een opleidings-, trainings- en oefenomgeving onder realistische omstandigheden. Of de praktijk wordt zo reëel mogelijk nagebootst, bijvoorbeeld via virtual reality (XVR).
- De risico's uit het regionaal risicoprofiel van de VRU zijn het vertrekpunt voor het OTO-aanbod.
- Incidenten en risico's uit de praktijk staan centraal. In het OTO-aanbod laat de VRU zich leiden door de taken en competenties zoals omschreven in het kwalificatiedossier per functie.
- In het OTO-aanbod is ruimte voor ontwikkelingen in het vakgebied en/of specifieke leerbehoeften uit het veld, evenals het leren van incidenten. Waar nodig leveren wij maatwerk.

### 4.3 Leren is een actief proces

Leren is een actief proces waarin nieuwe ervaringen gekoppeld worden aan bestaande. Daardoor kan een mens beter iets onthouden. Door een variatie aan werkvormen wordt dit proces geactiveerd, maar ook door leervormen en technologie systematisch te integreren. Een systematische benadering van de integratie van leervormen en technologie wordt blended-learning genoemd.

Hoe doet de VRU dat?

- In het aanbod worden afwisselende en activerende werkvormen ingezet, die aansluiten bij de geformuleerde doelen maar ook bij de verschillende leerstijlen.
- In het aanbod zijn repressieve medewerkers van de VRU en leden van de crisisteams niet alleen bezig met 'kennis ontvangen', maar ook met 'kennis creëren' en 'kennis delen'. Hierdoor gaan repressieve medewerkers van de VRU en de leden van de crisisteams aan de slag met dilemma's uit de praktijk op het gebied van incidenten.
- Voor een gevarieerd OTO- aanbod is lesmateriaal als flexibele componenten beschikbaar.
- De VRU werkt een visie op blended-learning uit en vertaalt dit naar passende leervormen en het gebruik van een Elektronische Leeromgeving (ELO)
- De VRU investeert actief in de pedagogisch-didactische kennis en vakinhoudelijke bekwaamheid van OTO-begeleiders.

### 4.4 Leren is een continu proces

Leren is een continu proces. Een mens leert effectiever als hij blijvend investeert in zijn persoonlijke ontwikkeling. Dat betekent een Leven Lang Leren. Leren houdt dus niet op na het behalen van het diploma. Oefenen en bijscholen zijn blijvend een onderdeel.

Hoe doet de VRU dat?

- De VRU investeert in vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven voor een optimale leercyclus.
- Wat de repressieve medewerker van de VRU en elk lid van een crisisteam moet oefenen en hoe vaak, is vastgelegd in een OTO-Meerjarenprogramma per functie (en is afhankelijk van de persoonlijke ontwikkeling).
- De VRU streeft naar het optimaliseren van het leerrendement. Doelmatigheid en effectiviteit van de leeractiviteiten worden continu afgewogen.
- 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.

Om te leren van incidenten sluit het proces van planvorming, vakbekwaamheid, rampenbestrijding en crisisbeheersing en evaluatie op elkaar aan. Dit wordt vastgelegd in een evaluatiesystematiek.

## 5 Speerpunten

Om de doelstellingen te realiseren, gebaseerd op bovenstaande visie op vakbekwaamheid, legt de VRU deze beleidsperiode de focus op het borgen van de leercyclus. Hiertoe zijn de vier speerpunten benoemd. Deze worden in onderstaande paragrafen behandeld.

### 5.1 Effectiever oefenen

Om een goede kwaliteit voor zowel de repressieve medewerkers van de VRU en elk lid van een crisisteam, alsmede (onderdelen van) de hoofdstructuur te bereiken, heeft de VRU in 2019 als volgt een hoog leerrendement gerealiseerd:

- We trainen en oefenen effectiever.  
Dat betekent dat er per functie en team alleen datgene beoefend wordt wat noodzakelijk is. Het OTO-aanbod zal daardoor bestaan uit een vaste component die voor iedereen noodzakelijk is en daarnaast een variabele component met daarin ruimte voor maatwerk op basis van individuele behoeften en actuele ontwikkelingen.  
Daarom wordt per functie in een OTO Meerjarenprogramma het volgende vastgelegd:
  - Aantal uren minimaal noodzakelijk voor opleiden, trainen en oefenen (OTO) gebaseerd op een vast OTO-programma
  - Aantal uren maximaal noodzakelijk voor OTO, afhankelijk van de individuele behoeften en actuele ontwikkelingen.
  - Welke onderdelen uit het kwalificatieprofiel een vast onderdeel vormen voor OTO-activiteiten.
  - Welke onderdelen een variabel onderdeel vormen (afhankelijk van persoonlijke ontwikkelpunten, incidentevaluaties, landelijke ontwikkelingen, risicoprofiel verzorgingsgebied).
  - Elk jaar ontvangt elke repressieve medewerker van de VRU en elk lid van een crisisteam een jaarplan, dat van toepassing is op zijn situatie, afgeleid van het OTO Meerjarenprogramma.Elke repressieve medewerker van de VRU en elk lid van een crisisteam is zelf verantwoordelijk voor het behalen van de afgesproken uren en resultaten in zijn jaarplan.
- We betrekken explicieter evaluatiepunten.  
Relevante evaluatiepunten uit incidenten en oefeningen zijn in 2019 geïmplementeerd in de doelstellingen van opleidingen, trainingen en oefeningen. Een vastgestelde evaluatiesystematiek geeft aan volgens welke werkwijze en wiens verantwoordelijkheid.
- We meten de kwaliteit.  
In de paragraaf 'meten van kwaliteit' wordt hier verder op ingegaan. Dat betekent dat we gebruik maken van gekwalificeerde OTO-begeleiders. Deze begeleiders zijn dus ook opgeleid en onderhouden hun vakbekwaamheid.
- We variëren in werkvormen.  
Omdat leren niet alleen plaatsvindt tijdens OTO-activiteiten, maar ook tijdens incidenten, ontwikkelen we spelregels op welke wijze een incident meeweegt in de te realiseren oefeningen. Dit geldt ook voor het (gestructureerd) delen van incidentervaringen.  
Daarnaast maken we spelregels voor de repressieve medewerkers van de VRU en elk lid van een crisisteam hoe zij hun oefeningen kunnen realiseren, door een OTO-activiteit voor te bereiden.

Er wordt ten slotte een visie uitgewerkt op blended-learning, die vertaald wordt naar passende leervormen en technologieën, waaronder XVR, games en een elektronische leeromgeving (ELO).

## 5.2 Meten van kwaliteit

Om inzicht te krijgen in het niveau van de crisisorganisatie, meten we de kwaliteit. Dit gebeurt op basis van vooraf opgestelde (persoonlijke) oefendoelen / toetsingskader. Daardoor meet de VRU in elk geval jaarlijks in hoeverre de doelen gerealiseerd zijn.

### *Meten individu*

De individuele repressieve medewerkers van de VRU en de leden van de crisisteams kunnen in 2019 aantonen dat zij voldoen aan de gestelde vakbekwaamheidseisen uit het OTO Meerjarenprogramma:

- Kwantitatief: deelname aan de voor hen noodzakelijke initiële opleiding en deelname aan trainingen/oefeningen.
- Kwalitatief: het behaald hebben van het examen (indien beschikbaar) van de initiële opleiding. Het gerealiseerd hebben van de doelstellingen, gerelateerd aan het kwalificatieprofiel, weergegeven in een waarnemingsverslag.

### *Meten team, samenwerking teams en hoofdstructuur*

De kwaliteit van de (onderdelen van de) hoofdstructuur wordt jaarlijks gemeten via een systeemtest, gebaseerd op landelijk vastgestelde criteria.

## 5.3 Registreren van kwaliteit

Om inzage te hebben in de kwaliteit van de crisisorganisatie, wordt de volgende informatie op toegankelijke wijze geregistreerd.

### *Registreren individu*

- Er kan in 2019 een rapportage uit een Vakbekwaamheid, Incident registratie en Management Systeem (VIMS) gedraaid worden, waaruit blijkt of een persoon of functie(-groep) voldoet aan de gestelde eisen uit het OTO-Meerjarenprogramma.
- Hiertoe zijn de volgende gegevens in 2019 van elke repressieve medewerker van de VRU en elk lid van een crisisteam correct geregistreerd in een VIMS:
  - Persoonsgegevens
  - Deelname aan OTO-activiteiten
  - Resultaten van OTO: behaalde examens en waarnemingsverslagen
- Het VIMS is individueel toegankelijk voor elke repressieve medewerker van de VRU en elk lid van een crisisteam en diens leidinggevende. Er wordt voldaan aan de Wet bescherming persoonsgegevens.

### *Registreren team, samenwerking teams en hoofdstructuur*

De kwaliteit van de (onderdelen van de) hoofdstructuur is in 2019 geregistreerd in een evaluatierapport, toegankelijk via een VIMS.

## 5.4 Borgen van kwaliteit

Om te leren van oefeningen, worden de resultaten besproken. Evaluatiepunten kunnen daardoor weer input vormen voor nieuwe doelstellingen van OTO.

### *Niveau individu*

De kwaliteit van elke repressieve medewerker van de VRU en elk lid van een crisisteam wordt in 2019 geborgd door de betreffende leidinggevende binnen de functionerings- en beoordelingscyclus. Dat betekent dat de OTO-resultaten

jaarlijks worden gerapporteerd aan de betreffende leidinggevende. Deelname en resultaten wegen mee in de functionerings- en beoordelingscyclus en de hieruit voortvloeiende consequenties. Ontwikkelpunten die hieruit voortvloeien, worden teruggekoppeld aan OTO als input voor de persoonlijke invulling van het OTO-jaarplan.

#### *Niveau team, samenwerking teams en hoofdstructuur*

De kwaliteit van de (onderdelen van de) hoofdstructuur wordt in 2019 gerapporteerd aan de Inspectie Veiligheid en Justitie.

### 5.5 Monitoren doelstelling

De speerpunten in dit beleidsplan worden jaarlijks geëvalueerd in het jaarverslag van de VRU.

## 6 Middelen vakbekwaamheid VRU

Binnen het beschikbare budget en de formatie zoals opgenomen in de programmabegroting 2016 en het meerjarig perspectief tot en met 2019 kunnen de beleidsdoelstellingen van het OTO-beleidsplan 2016-2019 worden gerealiseerd.

Jaarlijks zullen de teams OTO in de directies de benodigde formatie en het benodigde budget toetsen aan de uitvoeringsprogramma's per doelgroep.

## 7 Onderbouwing

Met het realiseren van dit beleidsplan geeft de VRU invulling aan de onderstaande aspecten.

### 7.1 Wettelijk kader

Met dit beleid voldoet de VRU aan de wettelijke taken:

- Met het opstellen van een beleidsplan geeft de VRU invulling aan de wettelijke verplichting een beleidsplan op te stellen m.b.t. OTO (Art.14, lid 2d Wvr).
- Met het uitvoeren van deze ambitie geeft de VRU invulling aan de wettelijke verplichting om de vakbekwaamheid aan te blijven tonen (Art.2 t/m 4 Bpv). Landelijk zijn hiertoe normen vastgesteld voor de (sleutel-) functies en voor (onderdelen van) de hoofdstructuur van de crisisorganisatie. De wijze waarop invulling wordt gegeven aan de wettelijke verplichting tot (blijvende) vakbekwaamheid is vrij voor elke werkgever. Dit beleidsplan geeft hier invulling aan.
- Met het borgen van de leercyclus, geeft de VRU invulling aan het implementeren van een kwaliteitssystem (Art.23 Wvr).
- Met het eenmaal in de drie jaar beoefenen van de rampbestrijdingsplannen van de VR-plichtige BRZO bedrijven geeft de VRU invulling aan de oefenverplichting op basis van art. 6.1.7 Bvr.
- Met een jaarlijkse oefening voor de Leidsche Rijntunnel en de Stadsbaantunnel geeft de VRU invulling aan de wettelijke oefenverplichting voor de tunnelbeheerders van de Leidsche Rijntunnel en de Stadsbaantunnel (Art. 9 Warvw).

- Met het beoefenen van drinkwaterverstoringen van het drinkwaterbedrijf in samenwerking met de veiligheidsregio en de politie geeft de VRU invulling aan het Drinkwaterbesluit (Art 51).

## **7.2 Landelijke koers en ontwikkelopdracht Crisisbeheersing**

Het beleid is gebaseerd op landelijke ontwikkelingen en op de koers van de VRU. Rode draad is het stellen van kwaliteitseisen en het nemen van de eigen verantwoordelijkheid voor het leren.

De VRU heeft dit geformuleerd in een ontwikkelopdracht binnen de directie Crisisbeheersing en GHOR:

- Verbeter de kwaliteit van de uitvoering van de crisisorganisatie.
- Verbeter de kwaliteit en toegevoegde waarde van het ROT.

## **7.3 Vertrekpunt OTO beleid 2012-2015**

Met dit beleid sluit OTO aan op het ingezette OTO-beleid 2012-2015: In het huidige OTO-beleid is het kwaliteitssystem inggericht: OTO-verplichtingen per functie vastgesteld in een OTO Meerjarenprogramma, een kwalitatief registratiesysteem is ingericht, formulieren in de functionerings- en beoordelingscyclus zijn aangepast m.b.t. de OTO-verplichtingen en er is een multidisciplinaire evaluatiesystematiek vastgesteld. De nieuwe beleidsperiode richt zich op het implementeren van de leercyclus.



## 8 Risico's

De volgende risico's hebben invloed op het realiseren van de doelstellingen. Bij elk risico wordt bekeken welke maatregelen genomen kunnen worden om deze te ondervangen.

### 8.1 Cultuuromslag

De realisatie van dit beleid vraagt om een cultuuromslag binnen de VRU:

- De cultuuromslag naar een 'te meten' oefencyclus, waarbij OTO-resultaten meewegen in de functionerings- en beoordelingscyclus.
- De cultuuromslag van aanbodgerichte naar vraaggerichte OTO-activiteiten, waarbij de eigen verantwoordelijkheid van de lerende een grote rol speelt.
- De cultuuromslag dat collega's elkaar gericht feedback geven binnen een organisatie waar 'iedereen elkaar kent'.

Om bovenstaande cultuuromslag te realiseren, investeert OTO in het actiever betrekken van het lijnmanagement. Per pikettaak is een eindverantwoordelijke en piketcoördinator benoemd in de Regeling Alarmering, Bereikbaarheid en Beschikbaarheid. Voor de brandweervrijwilligers (met uitzondering van Amersfoort en Utrecht) is het lijnmanagement belegd bij de postcommandanten. Voor de beroeps- en vrijwilligers van Amersfoort en Utrecht bij de ploegleiders.

### 8.2 Werkgevers- versus systeemverantwoordelijkheid

De VRU is verantwoordelijk voor het functioneren van de hoofdstructuur van de crisisorganisatie. De VRU heeft echter geen werkgeversverantwoordelijkheid voor medewerkers die een hoofdaanstelling hebben bij een andere organisatie dan de VRU. Mochten er onderdelen van de crisisorganisatie niet functioneren, waarvoor de VRU geen werkgeversverantwoordelijkheid draagt, dan volstaat de VRU met het afgeven van een signaal richting de betreffende organisatie.

### 8.3 Beschikbaarheid piketfunctionaris

De piketfunctionaris voert zijn pikettaken uit als onderdeel van zijn beheersmatige functie binnen de organisatie. De beschikbaarheid voor OTO-activiteiten kan soms in het gedrang komen als gevolg van werkzaamheden binnen de beheersmatige functie, terwijl de crisisorganisatie tot de corebusiness van de veiligheidsregio behoort.