







Beleidsplan Vakbekwaamheid VRZHZ 2022-2025

Versie: 0.5
Datum: 16 april 2021

Inhoud

1 Inleiding 3
1.1 Wettelijke en beleidsmatige kaders 3
1.2 Afbakening 5

2 Missie, visie en beleidsdoelstellingen 7
2.1 Missie 7
2.2 Visie 7
2.3 Beleidsdoelstellingen 7
2.3.1 Vakbekwaam worden 8
2.3.2 Vakbekwaam blijven 8
2.3.3 Ondersteuning 8
2.3.4 Inkoop vakbekwaamheidsactiviteiten en -middelen 9
2.3.5 Inhoudelijk beleid 9
2.3.6 Kwaliteit 9

3 Uitvoering 11

4 Risico's 13

Bijlagen 14

A: Doelgroep Vakbekwaamheid 14

B: Kernwaarden Vakbekwaamheid 18

1 Inleiding

In de Wet veiligheidsregio's (Wvr) is opgenomen dat het voorbereiden op en adequaat optreden bij rampen en crises, een verplichting van elk college van burgemeester en wethouders is. Een essentieel onderdeel van deze taak is het vakbekwaam worden en blijven van alle functionarissen in de crisisorganisatie.
Dit Beleidsplan Vakbekwaamheid VRZHZ 2022-2025 geeft inzicht op welke wijze de veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid (VRZHZ) hier de komende vier jaar vorm aan geeft.

Het Beleidsplan Vakbekwaamheid maakt, als bijlage D, onderdeel uit van het Beleidsplan VRZHZ 2022-2025. Het geeft aan wat de missie, visie en beleidsdoelstellingen zijn op het gebied van vakbekwaamheid, voor welke onderdelen van de crisisorganisatie dit geldt en op welke wijze hier invulling aan wordt gegeven.

1.1 Wettelijke en beleidsmatige kaders

Wvr en Besluit veiligheidsregio's (Bvr)
Het bestuur van de veiligheidsregio moet minimaal eens in de vier jaar een beleidsplan vaststellen (Wvr, artikel 14). Dit beleidsplan is mede gebaseerd op een eveneens door het bestuur vastgesteld risicoprofiel (Wvr, artikel 15). Dit beleidsplan bevat in ieder geval een oefenbeleidsplan. Dit is nodig, omdat in het kader van een goede voorbereiding op een doelmatige multidisciplinaire rampenbestrijding en crisisbeheersing het (gezamenlijk) oefenen van groot belang is. (Wvr, artikel 14).

De huidige Wvr dateert van 2010. In 2020 is deze wet door een commissie geëvalueerd. De invulling van de aanbevelingen van deze commissie wordt naar verwachting duidelijk in de beleidsplanperiode 2022-2025. In de aankomende jaren vindt dus een mogelijke verschuiving plaats. Vakbekwaamheid sluit bij de vormgeving en uitwerking van haar beleid en activiteiten hierop aan.

In het Bvr is opgenomen dat het bestuur van de veiligheidsregio ervoor zorgdraagt dat de alle onderdelen van de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing jaarlijks gezamenlijk een oefening houden met een fictieve ramp of crisis (Bvr, artikel 2.5.1). Eveneens draagt het bestuur er zorg voor dat de zogenaamde VR-plichtige BRZO-bedrijven ten minste éénmaal per drie jaar gezamenlijk met de onderdelen van de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing een oefening houden, waarbij het rampbestrijdingsplan op juistheid, volledigheid en bruikbaarheid wordt getoetst (Bvr, artikel 6.1.7).

Beleidsplan VRZHZ 2022-2025
Het Beleidsplan VRZHZ 2022-2025 geeft de strategische beleidsdoelstellingen van de veiligheidsregio voor de komende vier jaar weer. Dit vanuit haar missie: Met betrokkenheid en daadkracht werken wij samen aan veiligheid voor de mensen in Zuid-Holland Zuid. Dit doen we door te adviseren over risicobeheersing en het adequaat handelen bij incidenten, rampen en crises.

Voor deze beleidsperiode wordt vanuit het beleidsplan de focus gelegd op:

1. Passend acteren op ons risicobeeld
2. Deskundig adviseren in risicobeheersing en verbindend regisseren in crisisbeheersing
3. Het leveren van krachtige brandweerzorg op maat door beroeps en vrijwilligers
4. Informatie gestuurd werken
5. Omgevingsgericht werken aan zelfredzaamheid
6. Wendbaar en duurzaam organiseren

Alle focuspunten raken het gebied van vakbekwaamheid en dienen dan ook als input voor de visie en beleidsdoelstellingen (zie hoofdstuk 2). Vakbekwaamheid geeft de volgende invulling aan deze focuspunten:

1. Passend acteren op ons risicobeeld

Vanuit het passend acteren op ons risicobeeld wordt aansluitend op de evaluatie Wvr ook gekeken naar nieuwe, flexibele vormen van de crisisstructuur. Daarin zal vakbekwaamheid een grote rol gaan spelen om deze te testen, te beoefenen of te implementeren.

2. Deskundig adviseren in risicobeheersing en verbindend regisseren in crisisbeheersing

In aansluiting op het risicoprofiel en mono- en multidisciplinaire planvorming voor crisisbeheersing en rampenbestrijding én in verbinding met onze interne en externe (keten)partners draagt vakbekwaamheid bij aan het onderhouden van een parate en geoefende crisisorganisatie. Hierbinnen is aandacht voor zowel de mono- als multidisciplinaire taken van de Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR), Bevolkingszorg, Leiding & Coördinatie, Crisiscommunicatie, Informatiemanagement, Ondersteuning en de Brandweer. Vakbekwaamheid zal hiervoor investeren in de uitwisseling van kennis en ervaring op het gebied van veiligheid binnen het bestaande netwerk. Zo nodig wordt gebruikgemaakt van samenwerkingsverbanden die breder zijn dan het bestaande netwerk of wordt er vanuit VRZHZ regie genomen om deze verbinding en samenwerking tot stand te brengen.

3. Het leveren van krachtige brandweerzorg op maat door beroeps en vrijwilligers

In de beleidsperiode 2022-2025 gaan landelijke ontwikkelingen specifiek voor incidentbestrijding van de brandweer een zeer prominente rol spelen. Diverse ontwikkelingen die elkaar onderling beïnvloeden en waarbij het van belang is daarop integraal een goede visie te vormen. In het bijzonder noemen we de deeltijdrichtlijn. Uitwerking en implementatie van de deeltijdrichtlijn hebben, binnen de landelijke afspraken, deze effect op het kazerneren, consigneren en piketteren van vrijwilligers. Daarnaast ligt er vanuit de evaluatie Wvr een grote opgave ten aanzien van de kaderstelling en verdere normering voor brandweerzorg.

4. Informatie gestuurd werken.

Vakbekwaamheid sluit aan bij het doel door te ontwikkelen naar een informatieknooppunt voor veiligheidsinformatie in Zuid-Holland Zuid dat permanent beschikbaar en actueel is. Bij het eigen maken van deze vernieuwingen zal Vakbekwaamheid een grote rol gaan innemen.

5. Omgevingsgericht werken aan zelfredzaamheid. We zijn pas tevreden als we onze werkwijze steeds verder professionaliseren, de toegevoegde waarde van de Veiligheidsregio bij onze partners, bedrijven en bewoners voelbaar is en informatiekanalen aansluiten bij de behoeften in de maatschappij. Vakbekwaamheid zal eraan bijdragen deze werkwijze, functiegericht, eigen te maken.

6. *Wendbaar en duurzaam organiseren.*
Vakbekwaamheid zal in aansluiting op de organisatieontwikkelingen rondom vergroening, duurzaamheid, milieubewust werken zoveel als mogelijk bijdragen door haar werkzaamheden en activiteiten bewust en efficiënt te organiseren en toe te werken naar een situatie van papierloos opleiden, trainen en oefenen, digitaal werken.

Regionaal Crisisplan VRZHZ
Het Regionaal Crisisplan (RCP) beschrijft de organisatie, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij de rampbestrijding en crisisbeheersing. Relevant hieruit zijn de afspraken over de samenwerking tussen hulpdiensten, organisaties, publieke en private partners bij de rampenbestrijding en crisisbeheersing. Het bestuur van de VRZHZ heeft daarvoor diverse convenanten met partners afgesloten.

Rampbestrijding- en Incidentbestrijdingsplannen VRZHZ
Rampbestrijdingsplannen (RBP's) en Incidentbestrijdingsplannen (IBP's) zijn een verbijzondering van het RCP en richten zich specifiek op de bij Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) bepaalde inrichtingen en ramptypen. In Zuid-Holland Zuid bestaan acht rampbestrijdingsplannen voor VR-plichtige BRZO-bedrijven. Deze moeten op basis van de Wvr periodiek worden beoefend. Naast RBP's kent de VRZHZ ook IBP's. Deze plannen zijn een verfijningen van het RCP en richten zich specifiek op een risico uit het eigen en het landelijk risicoprofiel, zoals bijvoorbeeld terrorisme. Ook wordt gekeken naar (nieuwe) typen van incidenten en hoe we ons daar goed op kunnen voorbereiden.

1.2 Afbakening

Doel Beleidsplan Vakbekwaamheid 2022-2025
Het Beleidsplan Vakbekwaamheid geeft op hoofdlijnen het beleid voor de komende vier jaar weer. Het zet daarmee de 'stip op de horizon' en vormt de basis voor jaarplannen en individuele vakbekwaamheidsactiviteiten van de kerndiensten.

Doelgroep Beleidsplan Vakbekwaamheid 2022-2025
Vakbekwaamheid richt zich met haar werkzaamheden primair op de doelgroepen Brandweer, GHOR, Bevolkingszorg en Multi. Aanvullend wordt er intensief samengewerkt met de Politie en de Meldkamer Rotterdam (MKR).
De inhoud van dit document, waaronder de missie, visie en beleidsdoelstellingen, heeft enkel betrekking op bovengenoemde doelgroepen. Welke grofweg kunnen worden verdeeld in drie hoofdcategorieën, namelijk:

1. Individuele functionarissen
2. Teams
3. Ketenpartners

Voor een volledige uiteenzetting van de doelgroep, verwijzen wij naar bijlage A van dit plan.

Kerndiensten en werkzaamhedenkader
Kortweg zijn de werkzaamheden van de kerndiensten binnen de VRZHZ als volgt te omschrijven:

Brandweer: Bureau vakbekwaamheid Brandweer maakt onderdeel uit van de afdeling Voorbereiding op Brandweer Organisatie (VBO) Zuid-Holland Zuid. Vanuit dit bureau wordt het monodisciplinair vakbekwaam worden en blijven van brandweerfunctionarissen gecoördineerd en georganiseerd.

Bevolkingszorg: De werkgroep Vakbekwaamheid Bevolkingszorg is samengesteld uit medewerkers van de afdeling Voorbereiding op Rampen en Crisis (VRC) van de VRZHZ en Adviseurs Risicobeheersing en Bevolkingszorg (ARB) van de gemeenten. De werkgroep richt zich op het vakbekwaam maken en houden van leden uit de regionale crisisorganisatie voor Bevolkingszorg. Daarnaast vertegenwoordigd de werkgroep Vakbekwaamheid de kolom Bevolkingszorg binnen de Werkgroep Multidisciplinaire Vakbekwaamheid (WMV) van de VRZHZ.

GHOR: Op 5 november 2015 heeft het Dagelijks Bestuur (DB) VRZHZ de minimale wettelijke taken van de GHOR ZHZ vastgesteld, inclusief formatie en begroting. De Directeur Publieke Gezondheid (DPG) heeft, op basis van dit besluit, de opdracht gegeven een nadere uitwerking op te stellen. Het productenboek, eveneens vastgesteld door het DB VRZHZ op 28 januari van 2016, is één van de resultaten. Hierin wordt de wijze beschreven waarop deze taken worden uitgevoerd. Om haar minimale vakbekwaamheidstaken uit te kunnen voeren en prestatieafspraken na te kunnen komen (voor behoud van certificering van het kwaliteitszorgsysteem (Wvr, artikel 23)) is een minimale capaciteit van 2,0 fte vereist. De taken die GHOR hierin uitvoert, staan in het teken van vakbekwaam worden en blijven van de leden van de GGDGHOR-crisisorganisatie. Ook initieert en coördineert de GGDGHOR-crisisorganisatie overstijgende vakbekwaamheidsactiviteiten binnen de geneeskundige keten, ter voorbereiding op opgeschaalde situaties.

Multi: De multidisciplinaire vakbekwaamheidstaken zijn gericht op de functionarissen in de volgende processen:
Leiding & Coördinatie, Informatiemanagement, Crisiscommunicatie en Ondersteuning. Leiding & Coördinatie was tot nu toe nog versnipperd over de veiligheidsregio. In deze beleidsperiode wordt deze kolom stevig verankerd binnen VRC met de crisismanagers Leiders CoPI, Regionaal Operationeel Leidinggevende (ROL) en Burgemeesters als doelgroep. De uitvoering van de werving en selectie en het vakbekwaam worden en blijven vindt plaats in afstemming met het netwerk Operationele Voorbereiding, dan wel het hoofd van de afdeling VRC. De adviseurs van het netwerk vakbekwaamheid vertegenwoordigen deze processen binnen de WMV van de VRZHZ.

Financiën
De financiële uitwerking vormt geen onderdeel van het document. Hieraan wordt aan de hand van de jaarlijkse ontwerpbegroting in de jaarplannen verder uitwerking gegeven.

2 Missie, visie en beleidsdoelstellingen

In dit hoofdstuk worden opeenvolgende de missie, visie en beleidsdoelstellingen van Vakbekwaamheid weergegeven.

2.1 Missie

De missie van Vakbekwaamheid luidt als volgt:

Vakbekwaamheid investeert in vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven ten behoeve van een professionele en daadkrachtige crisisorganisatie van de VRZHZ. Dit afgestemd op en in samenwerking met partners, ter voorbereiding op de operationele inzetbaarheid van de crisisorganisatie als geheel, als ook de teams en het individu hierbinnen.

2.2 Visie

De visie van Vakbekwaamheid luidt als volgt:

Vakbekwaamheid geeft haar missie vorm door mens-, vraag- en/of competentiegericht het leerproces te faciliteren. Dit door als lerende organisatie (d.m.v. de PDCA-methode) de doelgroep voortdurend vernieuwende en kwalitatief hoogstaande ontwikkelmethoden aan te bieden. Dit alles vanuit hun acht kernwaarden van vakbekwaamheid[1], te weten:

- ***a)*** *Footprint*
- ***b)*** *We komen naar je toe*
- ***c)*** *De functionaris centraal*
- ***d)*** *Commercieel denken*
- ***e)*** *One-stop-shop*
- ***f)*** *Spin in het web*
- ***g)*** *Plezier en afwisseling*
- ***h)*** *Vakbekwaamheid van vakbekwaamheid*

2.3 Beleidsdoelstellingen

Op basis van de missie en visie, en aansluitend op het Beleidsplan VRZHZ 2022-2025, zijn de volgende beleidsdoelstellingen voor vakbekwaamheid geformuleerd. Het totaal aan beleidsdoelstellingen is verdeeld over een zestal thema's; Vakbekwaam worden, Vakbekwaam blijven, Ondersteuning, Inkoop vakbekwaamheidsactiviteiten en -middelen, Inhoudelijk beleid en Vaststellen kwaliteit:

---

[1] De acht kernwaarden vormen de basis van waaruit Vakbekwaamheid haar werkzaamheden verricht. Dit sluit aan op de kernwaarden Samenwerkingsgericht, Deskundig, Daadkrachtig en Betrokken die de VRZHZ als geheel hanteert. Voor een nadere omschrijving per kernwaarde van vakbekwaamheid, wordt u verwezen naar bijlage B.

2.3.1 Vakbekwaam worden

a. Structurele betrokkenheid bij de werving en selectie van potentiële piketfunctionarissen, om mede de mogelijkheden van de kandidaat te inventariseren en de leerbehoefte in relatie tot de specifieke operationele functie in beeld te brengen. Hierover zijn afspraken gemaakt met het netwerk Operationele Voorbereiding (OV) van VRC, als verantwoordelijke voor deze procedure.
b. Nieuwe functionarissen worden voorzien van een gedegen opleiding voordat zij instromen in de crisisorganisatie. Waar mogelijk is de opleiding landelijk erkend en wordt afgesloten met een examen. In dit traject is naast aandacht voor functiegerichte aspecten ook aandacht voor de specifieke werkwijze in Zuid-Holland Zuid.
c. Voor elke functie streven we naar een extra bezetting die opgeleid wordt om als achtervang te dienen mocht er een functionaris vertrekken uit het piket. Deze extra functionaris kan dan snel worden ingeschoven in het operationele piket. We noemen dit de reservebank.

2.3.2 Vakbekwaam blijven

a. Het Regionaal Risicoprofiel (RRP) vormt de 'hardware' van de veiligheidsregio, waarbij de plannen en procedures de 'software' vormen. Beiden moeten eigen gemaakt worden door de doelgroep. Deze plannen en procedures vormen daarom input voor de vakbekwaamheidsactiviteiten die Vakbekwaamheid initieert.
b. Functionarissen nemen jaarlijks deel aan vakbekwaamheidsactiviteiten, waarvan er één altijd een oefening is. Indien een functionaris actief is in een multidisciplinair team, neemt deze hiernaast minimaal deel aan één multidisciplinaire oefening.
c. Output van alle vakbekwaamheidsactiviteiten is het blootleggen van de ontwikkelpunten die weer input vormen voor vervolgactiviteiten.
d. Bij oefeningen van de multidisciplinaire teams wordt niet alleen de interactie tussen de functionarissen beoefend, maar eveneens die tussen de andere teams zowel regionaal als waar nodig ook interregionaal. Wanneer de interactie niet in de oefening is geborgd, wordt dit door middel van tegenspel geënsceneerd.
e. Met alle piketfunctionarissen wordt jaarlijks een persoonlijke ontwikkelingsgesprekken gehouden en mede op basis hiervan wordt in gezamenlijkheid een Persoonlijk Opleidingsplan (POP) opgesteld.
f. Streven is alle functionarissen zo maximaal mogelijk verantwoordelijk te maken voor het eigen leerproces. Zo zijn functionarissen binnen de hoofdstructuur zelf steeds vaker verantwoordelijk voor inschrijven, ruilen en bijhouden van vakbekwaamheidsactiviteiten. Als Vakbekwaamheid faciliteren we dit door (digitaal) vindbaar en benaderbaar te zijn voor alle piketfunctionarissen en de verantwoordelijkheid, waar mogelijk, steeds meer bij de functionaris zelf neer te leggen.

2.3.3 Ondersteuning

a. Binnen Vakbekwaamheid wordt gewerkt met één registratiesysteem. Alle vakbekwaamheidsactiviteiten worden in dit registratiesysteem vastgelegd, evenals aan welke vakbekwaamheidsactiviteiten individuele functionarissen hebben deelgenomen. Het gebruik en de mogelijkheden van het systeem worden doorontwikkeld.

b. Het beheer van de gezamenlijke (leer)middelen is eenduidig en efficiënt georganiseerd.
c. Waar nodig wordt bij de uitvoering van haar werkzaamheden advies en expertise ingewonnen van andere netwerken en afdelingen binnen de VRZHZ, zoals inkoop, HRM, juridisch en facilitair. Ook wordt gebruik gemaakt van expertise buiten de regio, zoals Instituut Fysieke Veiligheid (IFV), onderwijsinstellingen en, zoals we nu al werken, in samenwerkingsverbanden als samenwerking Zuid West Delta, West 4, landelijk MOTO en ook commerciële partijen.

2.3.4 Inkoop vakbekwaamheidsactiviteiten en -middelen

a. Waar mogelijk, worden vakbekwaamheidsactiviteiten zelf georganiseerd, al dan niet met behulp van expertise van andere collega's of partners. Pas wanneer voor het organiseren van een vakbekwaamheidsactiviteit zowel de capaciteit als expertise niet aanwezig is, wordt dit uitbesteed aan een externe organisatie.
b. Bij de inkoop van vakbekwaamheidsactiviteiten en -middelen wordt altijd naar efficiency gezocht. Waar mogelijk wordt dan ook gezamenlijk ingekocht. Bij zowel a als b worden de intern geldende inkoopnormen aangehouden.

2.3.5 Inhoudelijk beleid

a. Het proces van mono- en multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen is uitgeschreven en geborgd binnen de organisatie, waar mogelijk volgens de normen van een kwaliteitszorgsysteem, zoals bijvoorbeeld ISO.
b. Inhoudelijke input voor het te volgen beleid wordt gegenereerd uit evaluaties van inzetten (binnen de regio, maar ook hierbuiten) en vakbekwaamheidsactiviteiten, output van persoonlijke ontwikkelingsgesprekken met individuele functionarissen en landelijke en regionale ontwikkelingen.
c. Het hanteren van een integrale evaluatiesystematiek draagt bij aan de kwaliteit van vakbekwaamheidsactiviteiten, doordat dit evaluatiepunten uit inzetten en oefeningen borgt en implementeert in procedures en leerdoelen. Vakbekwaamheid werkt hier samen met het netwerk OV volgens de 'werkwijze multidisciplinair evalueren VRZHZ'. De werkwijze wordt in de huidige beleidsperiode geactualiseerd en doorontwikkeld en draagt daarmee systematisch bij aan kennisontwikkeling.
d. Bij het opstellen van jaarplannen vakbekwaamheid wordt in samenwerking met externe partners (in afstemming met accounthouders) naar momenten gezocht waarop gezamenlijk vakbekwaamheidsactiviteiten kunnen worden georganiseerd. Dit betekent niet per definitie een gezamenlijk oefening, maar kan ook in de vorm van een bedrijfsbezoek of uitleg aan elkaar over ieders processen.
e. Participeren wij in aansluiting op de missie, visie en kernwaarden van VRZHZ in landelijke en interregionale netwerken. Daarbij worden in het kader van het leren van elkaar initiatieven genomen tot het actief bezoeken (van collegae) van andere veiligheidsregio's.

2.3.6 Kwaliteit

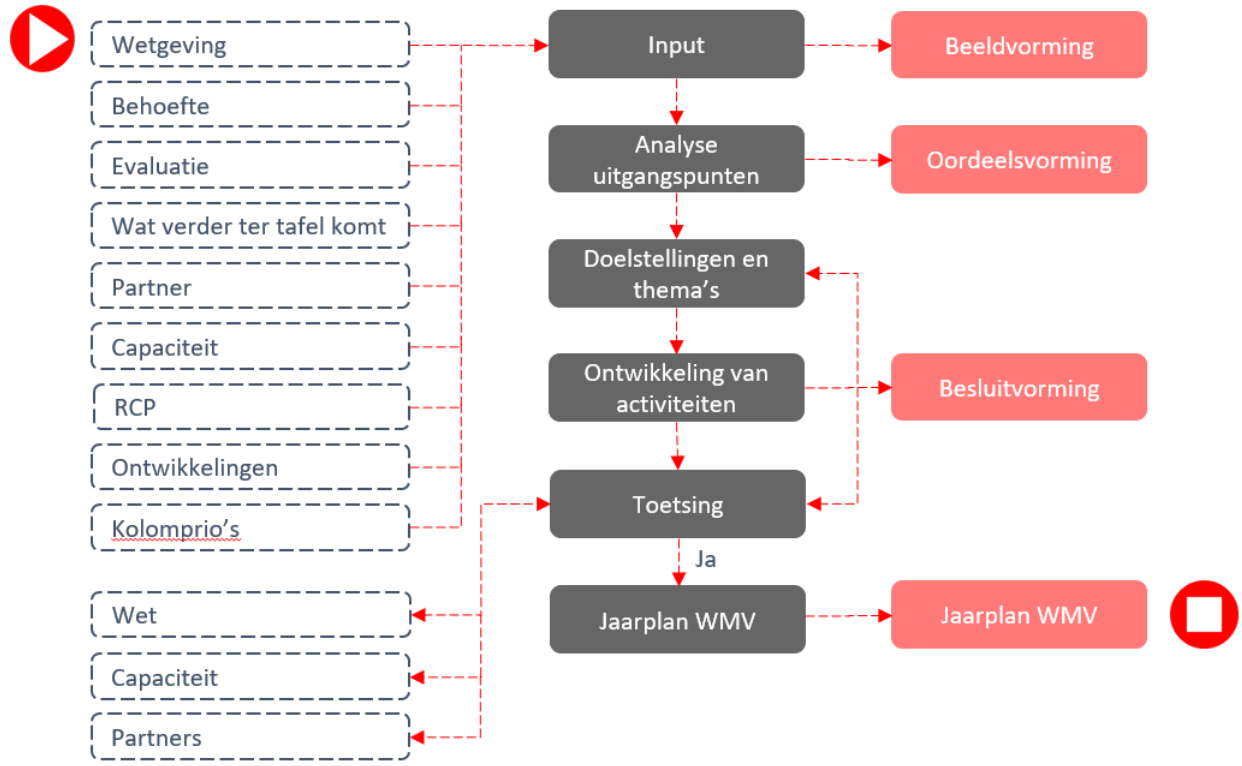
a. Gedurende de beleidsperiode voldoet de crisisorganisatie, voor de onderdelen betrekking hebbende op vakbekwaamheid, minimaal aan de Wvr. In acht neming met de uitkomsten van de wetsevaluatie Wvr wordt waar mogelijk aan de slag gegaan met de adviezen. Hiertoe worden vakbekwaamheidsactiviteiten ontwikkeld, aansluitend op de kwalificatiedossiers/functieprofielen behorende tot de crisisorganisatie.

b. Deelname aan een minimum aantal vakbekwaamheidsactiviteiten is essentieel om het niveau op pijl te houden en een zekere routine te ontwikkelen. Hiervoor worden accreditatiepunten geïntroduceerd. Dit betekent dat een functionaris punten ontvangt voor deelname aan een activiteit. Ieder lid van de crisisorganisatie moet jaarlijks een minimaal vooraf vastgesteld aantal accreditatiepunten behalen. Het aantal behaalde punten is onderwerp van gesprek tijdens de jaarlijkse persoonlijke ontwikkelingsgesprekken zoals benoemd in 2.3.2 e.
c. Variatie en innovatie op het gebied van vakbekwaamheid, bijvoorbeeld in de vorm van nieuwe (digitale) leermethoden, is noodzakelijk om rendement bij leeractiviteiten te kunnen blijven genereren. Elk jaar wordt de doelgroep dan ook een vernieuwend, uitdagend en gevarieerd vakbekwaamheidsprogramma aangeboden.
d. Bij de ontwikkeling van vakbekwaamheidsactiviteiten is het resultaat leidend en staat de werkvorm van de activiteiten niet bij voorbaat vast.
e. Het aantrekkelijk maken van diverse vakbekwaamheidsactiviteiten vraagt om blijvende vakbekwaamheid van de medewerkers van Vakbekwaamheid. Hierin wordt dan ook structureel geïnvesteerd.
f. Vakbekwaamheid werkt aan kwaliteitsverbetering en borging door het beter aantoonbaar maken van de vakbekwaamheid van de operationeel functionarissen en de ondersteunende functies binnen vakbekwaamheid. Hiertoe wordt gekeken naar een kwaliteitssysteem, zoals bijvoorbeeld ‘ISO’.

3 Uitvoering

Werkgroep Multidisciplinaire Vakbekwaamheid (WMV)
Eenmaal per twee weken vindt WMV-overleg plaats. Naast medewerkers van Vakbekwaamheid, nemen hierin ook vertegenwoordigers vanuit de overige betrokken partners uit de hoofdstructuur plaats (politie en MKR). Gezamenlijk zijn zij verantwoordelijk voor het beoefenen van de multidisciplinaire teams en daarmee de vakbekwaamheid van een deel van de doelgroep.
De vertaling van hieraan gerelateerde beleidsdoelstellingen naar concrete activiteiten vraagt dan ook om nauwe afstemming met de overige leden van het overleg.

Dit Beleidsplan Vakbekwaamheid VRZHZ 2022-2025 wordt voor elk jaar door vertaald naar o.a. een multidisciplinair jaarplan vakbekwaamheid. Bij het opstellen van een dergelijk jaarplan wordt gewerkt met een het in 2018 ontwikkelde processchema.



Het opstellen van een jaarplan aan de hand van dit processchema en tussentijdse bespreking in WMV wordt als apart project met een eigen projectleider benoemd in het jaarplan. De projectleider verzamelt in de loop van het jaar informatie t.b.v. de input voor het volgende vakbekwaamheidsprogramma en is verantwoordelijk voor de voortgang en rapportage in WMV.
Drie maal per jaar wordt dit project geactualiseerd door het tijdens de WMV overleggen te agenderen. Speciale aandacht moet dan uitgaan naar het behalen van de gestelde doelstellingen vermeld bij de projecten, opvolging van leerpunten uit incident- en oefenevaluaties vanuit de Actielijst kwaliteitsverbetering Crisisbeheersing (onderdeel van de werkwijze multidisciplinair evalueren), de voortgang van het jaarplan en de bespreking van de begroting. Tijdens deze bijeenkomsten kan ook de

vakbekwaamheid van WMV besproken worden: wat hebben de leden van WMV nodig om vakbekwaam te blijven; denk hierbij aan bijscholing in werkvormen, didactiek en organisatie ondersteuning.
Vast onderdeel van het jaarplan is ook de financiële uitwerking. Voor dit onderdeel wordt per project aangegeven waar het gelabelde budget voor het komende jaar aan wordt besteed.

Prioritering
Primair ligt bij de realisatie van de omschreven beleidsdoelstellingen de focus op vakbekwaamheidsactiviteiten die wettelijk verplicht zijn en/of bestuurlijk zijn vastgelegd. Andere vakbekwaamheidsactiviteiten worden pas dan uitgevoerd wanneer er voldoende capaciteit in geld en menskracht tegenover staat.

Commitment
De visie en hieraan gerelateerde beleidsdoelstellingen zijn ambitieus, maar wel haalbaar. Om dit alles volledig te bewerkstellingen, wordt gevraagd om commitment van alle betrokkenen binnen WMV. Hierbij wordt allereerst gedoeld op de medewerkers van Vakbekwaamheid zelf, maar ook op de liaisons van de andere netwerken en afdelingen binnen de VRZHZ en zelfs van externe partners (zoals de VR-plichtige BRZO-bedrijven en de politie). Leden die een rol hebben in de totstandkoming van dit beleidsplan, worden hiervoor in een zo vroeg mogelijk stadium betrokken en geïnformeerd, zodat de rol en onderlinge verwachtingen helder zijn.

4 Risico’s

De uitvoering van het Beleidsplan Vakbekwaamheid VRZHZ 2022-2025 vraagt een behoorlijke tijdsinvestering van het netwerk Vakbekwaamheid, maar ook van de andere netwerken en afdelingen binnen de VRZHZ en de doelgroepen zelf. In het verleden is gebleken dat er gedurende een tijdspanne van vier jaar ontwikkelingen kunnen voordoen die een behoorlijke impact kunnen hebben op deze planning. Ook binnen de tijdspanne 2022-2025 is een aantal veranderingen gaande, die effect gaan hebben of minstens van invloed zijn op vakbekwaamheid binnen de VRZHZ:

- COVID-19 als crisis alsmede ook de verwachte langdurige nafase van deze crisis.
- Het financieel meerjarenperspectief, in combinatie met de taakstelling dat door het bestuur van de VRZHZ is vastgesteld.
- De frequentie van daadwerkelijke flits incidenten binnen de regio ZHZ zal met het aantal benodigde vakbekwaamheidsactiviteiten en gevraagde inspanningen van crisisfunctionarissen bepalen.
- De afhankelijkheid van de input en de bijdrage van externe partners, met name een beleidswijziging bij externe partners kan dit van invloed zijn op te leveren capaciteit.
- Voorbeelden van huidige ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn, zijn als volgt:
    - De uitsluiting van de MKA ZHZ en de verdere splitsing van verantwoordelijkheden binnen de MKR maken het lastig één aanspreekpunt te hebben voor alle MK processen.
    - De keuze voor inbedding, aanstelling en verantwoordelijkheden van de CACO moeten nog landelijk belegd worden.
    - De ontwikkeling van een MIC / VIC zal gevolgen kunnen hebben voor de inzetbaarheid en deelname van de MKR
- Mogelijk (langdurige) incidenten, met name indien de aard, grootte en het verloop, (naast een impact op de capaciteit van de VRZHZ) vragen om een herziening in de gestelde prioriteiten binnen dit Beleidsplan Vakbekwaamheid.

Indien voorgaande risico’s daadwerkelijk van invloed zijn en daarmee moet worden afgeweken van de missie, visie en/of beleidsdoelstellingen van het Beleidsplan Vakbekwaamheid VRZHZ 2022- 2025, wordt hier tussentijds in de jaarplannen en BURAP’s melding van gemaakt richting MT van de VRZHZ. Daarbij kan prioriteit worden gegeven aan crisis of andere werkzaamheden.

Bijlagen

A: Doelgroep Vakbekwaamheid

Vakbekwaamheid richt zich met haar werkzaamheden op een specifieke doelgroep. Hieronder staat volledig beschreven wie exact tot deze doelgroep behoort. Dit geheel is grofweg te verdelen in drie hoofdcategorieën, namelijk 'individuele functionarissen', 'teams' en 'keten(partner)s'.

1. Individuele functionarissen

Crisisorganisatie brandweer:
- *Taakcommandant Brandweer (TC-BRW)*
- *Algemeen Commandant Brandweer (AC-BRW)*

Crisisorganisatie Bevolkingszorg:
- *Officier van Dienst Bevolkingszorg (OvD-Bz)*
- *Algemeen Commandant Bevolkingszorg (ACBZ)*
- *Medewerker sectie Bevolkingszorg*
- *Informatiecoördinator sectie Bevolkingszorg*
- *Leden van het Team Bevolkingszorg (TBz)*
- *Functionarissen gemeentelijke crisisorganisaties*

Crisisorganisatie GGDGHOR:
- *Officier van Dienst Geneeskundig (OvD-G)*
- *Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg (ACGZ)*
- *Dienstdoend Directeur Publieke Gezondheid (DDPG)*
- *Hoof Ondersteuning geneeskundige zorg (HOn)*
- *Hoofd Informatie geneeskundige zorg (HIn)*
- *Operationeel Medewerker sectie GGDGHOR (OMSG)*
- *Procesleider Medische Milieukunde (MMK)*
- *Procesleider Infectieziektebestrijding (IZB)*
- *Procesleider Psychosociale Hulpverlening (PSH)*
- *Procesleider Gezondheidsonderzoek na Rampen (GOR)*
- *Communicatieadviseur GGD*
- *Gezondheidskundig Adviseur Gevaarlijke Stoffen (GAGS)*

Multidisciplinaire functionarissen:
- *Burgemeesters*
- *Regionaal Operationeel Leider (ROL)*
- *Leider CoPI*
- *Calamiteiten Coördinator GMC (CaCo)*
- *Communicatie Adviseur CoPI (CACoPI)*
- *Communicatie Adviseur ROT (CAROT)*
- *Strategisch communicatie adviseur RBT*
- *Hoofd sectie Crisiscommunicatie (HSCC)*
- *Leden sectie Crisiscommunicatie (Medewerker analyse en advies, medewerker pers- en publieksinformatie, ondersteuner crisiscommunicatie, informatiecoördinator)*

- *Informatiemanager (IM) CoPI*
- *Informatiemanager (IM) ROT*
- *Informatiemedewerker ROT*
- *Informatiemanager RBT*
- *Algemeen Commandant Ondersteuning (ACOn)*
- *Medewerker ICT (sectie Ondersteuning)*
- *Medewerker sectie Ondersteuning*

2. Teams *(conform RCP)*

Leden van het Commando Plaats incident (CoPI):
- *Leider CoPI*
- *Officier van Dienst Geneeskundig*
- *Taakcommandant Brandweer*
- *Officier van Dienst Politie*
- *Officier van Dienst Bevolkingszorg*
- *Communicatie Adviseur*
- *Informatiemanager*

Leden van Regionaal Operationeel Team (ROT):
- *Regionaal Operationeel Leider*
- *Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg*
- *Algemeen Commandant Brandweer*
- *Algemeen Commandant Politie*
- *Algemeen Commandant Bevolkingszorg*
- *Communicatie Adviseur*
- *Informatiemanager*
- *Informatiemedewerker*
- *Algemeen Commandant Ondersteuning*

Leden van het Gemeentelijk Beleidsteam (GBT):
- *Burgemeester*
- *Gemeentesecretaris*
- *Liaison Regionaal Operationeel Leider*
- *Adviseur Risicobeheersing Bevolkingszorg*
- *Strategisch communicatie adviseur*
- *Dienstdoend Directeur Publieke Gezondheid**
- *Directeur Brandweer**
- *Leidinggevende Politie**
- *Leidinggevende Bz**
- *Hoofd Officier van Justitie**

** afhankelijk incidenttype*

Leden van het Regionaal Beleidsteam (RBT):

- *Voorzitter VRZHZ*
- *Burgemeesters getroffen gemeenten*
- *Regionaal Operationeel Leider*
- *Algemeen Directeur VRZHZ*
- *Operationeel Directeur GHOR*
- *Directeur Brandweer*
- *Politiechef eenheid Rotterdam*
- *Coördinerend gemeente secretaris*
- *Strategisch communicatie adviseur*
- *Hoofd Officier van Justitie*
- *Dijkgraaf direct betrokken Waterschap (bij water gerelateerde incidenten)*
- *Ondersteunende functionarissen zoals een Informatiemanager, Notulist*

Leden van het Team Bevolkingszorg (TBz):

- *Voorzitter TBz*
- *Coördinator lokaal steunpunt*
- *Hoofd taakorganisatie Informatie*
- *Hoofd taakorganisatie publieke zorg*
- *Hoofd taakorganisatie omgevingszorg*
- *Hoofd taakorganisatie ondersteuning*
- *Informatiecoördinator TBz*

3. Keten(partner)s

- Geneeskundige keten:
  - *Meldkamer Ambulance*
  - *Ambulancedienst ZHZ*
  - *Albert Schweitzer ziekenhuis*
  - *RIVAS Beatrixziekenhuis*
  - *Nederlands Rode Kruis*
  - *Dienst Gezondheid & Jeugd*
  - *Huisartsen(posten)*
  - *Care sector (verzorgings- en verpleeghuizen, thuiszorg, gehandicaptenzorg, GGZ-instellingen, enz.)*
  - *ROAZ Zuid-West Nederland*
- BRZO-bedrijven (VR-plichtige instellingen):
  - *Ashland*
  - *Chemours Netherlands bv*
  - *Dupont du Nemours Nederland*
  - *Fokker Aerostructures bv*
  - *Haan Oil Storage*
  - *Rangeeremplacement Kijfhoek*
  - *Standic bv*
  - *Transterminal Dordrecht*
  - *Univar Zwijndrecht*

-
- Overige (convenant)partners:
  - *Politie*
  - *Meldkamer Rotterdam*
  - *Openbaar Ministerie (OM)*
  - *Prorail*
  - *Omgevingsdienst ZHZ (OZHZ)*
  - *Waterbedrijven (Drink Water Bedrijven (DWB)): Evides en Oasen*
  - *Waterschappen: Waterschap Hollandse Delta en Waterschap Rivierenland*
  - *Rijkswaterstaat (RWS)*
  - *Defensie*
  - *Gas/Elektra: Stedin en GasUnie*
  - *DARES (Dutch Amateur Radio Emergency Service)*
  - *RTV Rijnmond*
  - *Reddingsbrigade*
  - *Search and Resque (SAR): Kustwacht en KNRM*
  - *Omliggende veiligheidsregio's*

B: Kernwaarden Vakbekwaamheid

In het MJBP VRZHZ 2022-2025 staan de kernwaarden van de VRZHZ opgenomen. Dit zijn waarden die ook worden gehanteerd bij Vakbekwaamheid. Daarbovenop heeft vakbekwaamheid ook haar eigen waarden die beschreven zijn in dit MJBP vakbekwaamheid. Wat er bedoeld wordt met deze waarden staat in deze bijlage wat verder uitgewerkt.

A. Footprint
Wij ontwikkelen met onze investeringen op het gebied van vakbekwaamheid een doelgroep die in het land herkenbaar en onderscheidend is als het gaat om de invulling van hun rol in de warme situatie. Onze doelgroep heeft een professionele houding en uitstraling, behoort tot de top van Nederland en is trots dat zij deel uit mag maken van de crisisorganisatie van de VRZHZ.

B. We komen naar je toe
We vinden het belangrijk voortdurend de samenwerking/verbinding te zoeken met onze externe partners en andere afdelingen binnen de veiligheidsregio, maar ook interregionaal. In deze samenwerking stemmen wij onze producten en diensten op elkaar af. Dit onder meer door zelf bij hen langs te gaan, maar ook door vakbekwaamheidsactiviteiten op locatie te organiseren (BRZO-bedrijven, zorginstellingen, gemeentehuizen, etc.).

C. De functionaris staat centraal
We stellen een vakbekwaamheidsprogramma op dat niet enkel aanbod-, maar ook vraaggericht is. Ieder lid van de crisisorganisatie heeft een andere leerbehoefte en –stijl, waardoor veelvuldig aandacht voor het individu en de persoonlijke ontwikkeling van de piketfunctionarissen van essentieel belang is. Het opstellen van persoonlijke ontwikkelingsplannen en persoonlijke waarneming tijdens oefeningen dragen hieraan bij. Dit alles doen we omdat we van mening zijn dat wanneer je piketfunctionarissen écht wil laten leren en groeien, er autonomie en betrokkenheid nodig is. Mensen krijgen zelf meer inspraak in de wijze waarop en waarin zij worden opgeleid.

D. Commercieel denken
We trachten voortdurend commercieel te denken en te handelen door continu te bedenken hoe we de meeste winst (leerrendement) kunnen behalen met onze producten (vakbekwaamheidsactiviteit). Dit doen we door te achterhalen wat de klant (doelgroep) wil (leerbehoefte en -stijl) en een product te ontwikkelen of in te kopen wat hier maximaal op aansluit (resultaatgericht werken), met minimale inzet en kosten (kosten-/batenanalyse) bij het ontwikkelen van producten). Dit behelst eveneens de voortdurende zoektocht naar efficiency in tijd (zoals het slim combineren van vakbekwaamheidsactiviteiten en het wiel niet steeds opnieuw willen uitvinden) en geld (zoals de gezamenlijk inkoop van activiteiten en middelen en vergelijken van en onderhandelen met externe bureaus).

E. One-stop-shop
Alle vakbekwaamheidsverzoeken komen binnen via Vakbekwaamheid. Ieder lid neemt elk verzoek aan, ongeacht de afkomst van dit verzoek en de doelgroep van de vakbekwaamheidsactiviteit (er wordt niet onnodig doorverwezen). Vanuit hier wordt het verzoek intern besproken, beoordeeld en bij de juiste persoon belegd. Het eindresultaat wordt altijd teruggekoppeld aan de aanvrager.

F. Spin in het web
Het MJBP Vakbekwaamheid VRZHZ 2022-2025, en hieruit voortvloeiende jaarplannen en vakbekwaamheidsactiviteiten, zijn nooit producten op zich, maar altijd producten die mede een resultaat zijn van nieuwe ontwikkelingen in planvorming, evaluatiepunten uit inzetten en oefeningen (PDCA-methode) of ontwikkelingen binnen het netwerk. Belangrijke voorwaarde hiervoor is het behouden van de korte lijnen met de diverse afdelingen (intern), externe partners en platforms waar deze ontwikkelingen zich voordoen, als 'spin in het web' Hierbij geven we gevraag maar ook zeker ongevraagd advies over vakbekwaamheid.

G. Plezier en afwisseling
We vinden het belangrijk de doelgroep elk jaar weer een vernieuwend, uitdagend en gevarieerd vakbekwaamheidsprogramma aan te bieden. We zijn van mening dat dit positief bijdraagt aan de motivatie, het plezier dat functionarissen beleven aan het deelnemen aan vakbekwaamheidsactiviteiten en op het willen leren. Hierbij zal ook gekeken worden naar de digitale leeromgeving als optie, gezien de ervaringen vanuit de COVID crisis. Eveneens zorgt dit streven voor afwisseling en plezier voor ons als leden van WMV.

H. Vakbekwaamheid van vakbekwaamheid
De samenleving en de veiligheidsvraagstukken zijn complex, dynamisch en zeer divers. Om succesvol invulling te kunnen geven aan een veilige leefomgeving in Zuid-Holland Zuid investeren we blijvend in kennis en vaardigheden van de medewerkers vakbekwaamheid. Zo blijven we ontwikkelen als netwerk en integreren we ontwikkelingen op gebied van vakbekwaamheid in ons eigen werk. Hiermee blijven we bekwaam om ons werk goed uit te voeren.