VeiligheidsRegio Zeeland

MEERJARENBELEIDSPLAN 2022 - 2025



SAMEN ZORGEN VOOR EEN VEILIG ZEELAND

INHOUDSOPGAVE

1. Voorwoord ... 3
2. Leeswijzer ... 4
3. Basis voor beleid ... 5
   3.1 Wetgevingskader ... 5
   3.2 Wat bedreigt ons? ... 5
   3.3 Wat komt er op ons af? ... 8
4. VRZ in perspectief ... 11
   4.1 Waar staan wij voor? ... 11
   4.2 Wat willen we bereiken? ... 11
   4.3 Wat gaan we doen? ... 12
5. Toekomstbestendige brandweerzorg ... 13
   5.1 Brandveiligheid ... 14
   5.2 Incidentbestrijding ... 14
   5.3 Leren en ontwikkelen ... 15
   5.4 Informatiemanagement & bedrijfsvoering ... 15
6. Een voorbereide crisisorganisatie ... 16
   6.1 Samen met onze partners ... 17
   6.2 Flexibel en wendbaar ... 18
   6.3 Vakbekwaam en hoge kwaliteit ... 18
   6.4 Informatiegestuurde veiligheid ... 19
7. Werken in netwerken ... 20
   7.1 Regionaal ... 21
   7.2 Bovenregionaal ... 21
   7.3 Internationaal ... 21
8. Mens en organisatie ... 22
   8.1 Personeelsbeleid ... 22
   8.2 Informatiegestuurde organisatie ... 23
   8.3 Duurzaamheid ... 23
   8.4 Kwaliteitszorg ... 24
9. Monitoring en implementatie ... 25

Bijlage 1 – Wettelijk kader ... 26
Bijlage 2 – Structuur beleidsdocumenten en p&c cyclus ... 27
Bijlage 3 – Taakinvulling wet veiligheidsregio's ... 29
Bijlage 4 – MOTO 2022-2025 ... 30
Bijlage 5 – Verklarende lijst met afkortingen ... 31

1. VOORWOORD

Beste lezer,

Met gepaste trots presenteren we u het Meerjarenbeleidsplan 2022 – 2025. De totstandkoming ervan heeft vanwege de coronacrisis een andere dynamiek gekregen. Dankzij de flexibiliteit en gedrevenheid van onze medewerkers en partners is het - ondanks enige vertraging - toch gerealiseerd.

Als betrokken organisatie zoeken wij nadrukkelijk verbinding met de Zeeuwse samenleving. De coronacrisis toont aan dat crisisbeheersing een belangrijke pijler is van onze organisatie. Want net als met andere incidenten, willen we ook deze crisis zo goed mogelijk bestrijden en de impact voor onze regio beperken. Hiermee maken wij het verschil: wij verbinden partners en faciliteren het proces - voor een veiliger Zeeland.

Met dit plan zetten wij koers naar de toekomst. We leggen de focus voor de iets langere termijn vast. Maar omdat Veiligheidsregio Zeeland voor een groot deel een beheersmatig karakter heeft, kunt u in deze jaren geen belangrijke beleidswijzigingen van ons verwachten. Wel leggen wij een duidelijk accent op onze taken. Op basis van de wettelijke opdracht, Zeeuwse risico's en alle maatschappelijke ontwikkelingen hebben wij dan ook de volgende vier nauw met elkaar samenhangende aandachtsgebieden benoemd:

1. Toekomstbestendige brandweerzorg
2. Een voorbereide crisisorganisatie
3. Werken in netwerken
4. Mens en organisatie

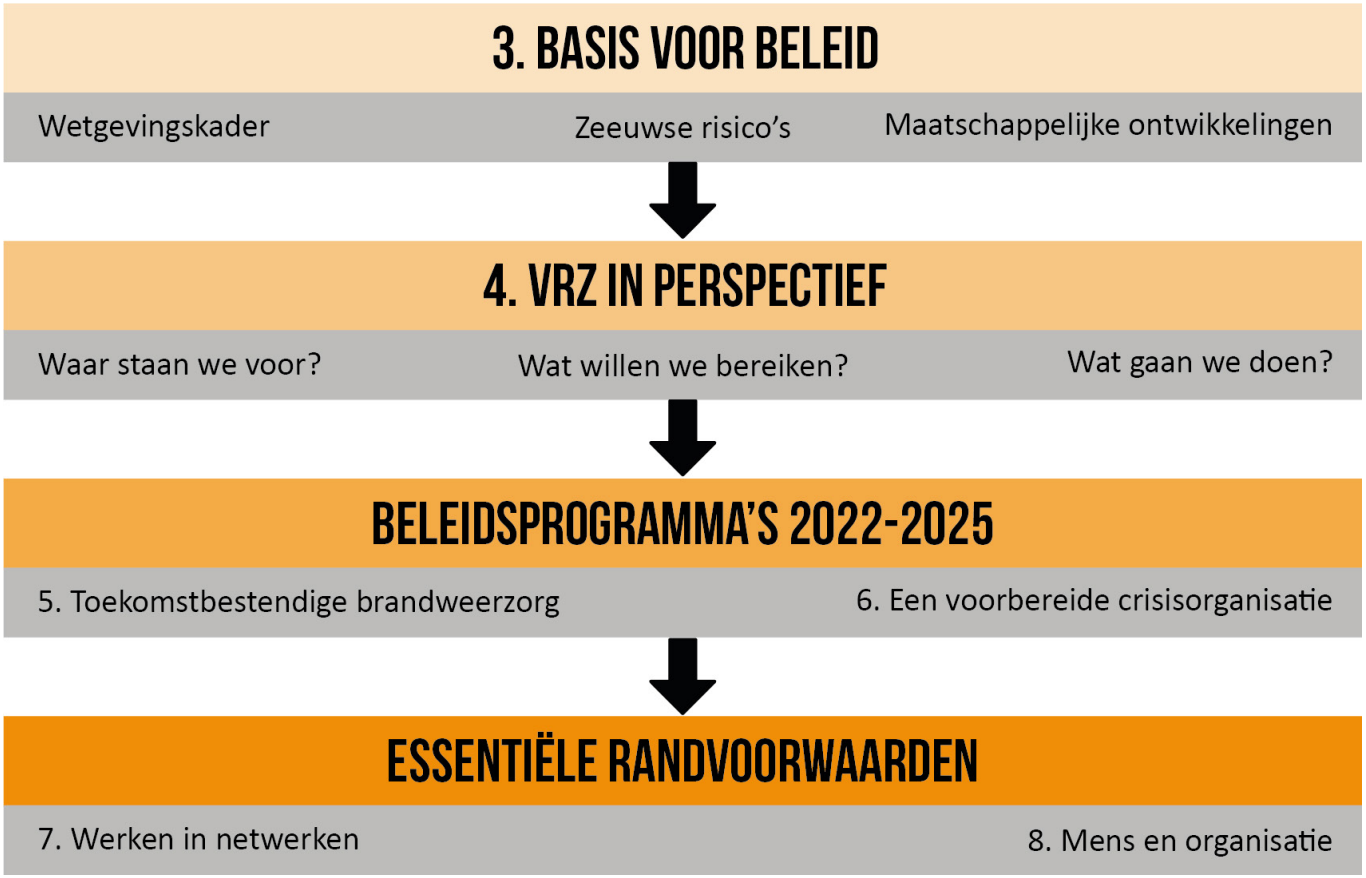
Zo nemen wij u graag mee in de richting die wij gaan. U leest ook dat in de komende beleidsperiode - naast het doorontwikkelen van crisisbeheersing - het herijken van de brandweerzorg centraal staat. Onze brandweerzorg is namelijk gebaseerd op vrijwilligheid. Om de continuïteit daarvan te waarborgen, moeten ingrijpende veranderingen plaatsvinden. Behoud van vrijwilligheid staat hierbij centraal. De realiteit wijst uit dat de noodzaak hiertoe hoog is, maar een oplossing is nog niet in zicht.

Dit meerjarenbeleidsplan geeft een beeld van de ontwikkelingen die onze organisatie raken. Samen met u als medewerker, vrijwilliger, burger, raadslid en netwerkpartner staan wij voor eenzelfde uitdaging: een veiliger Zeeland.

Erik van Merrienboer
Edith van der Reijden

2. LEESWIJZER

Deze leeswijzer biedt u een beknopt overzicht van de indeling van dit meerjarenbeleidsplan. Eerst leggen we de grondbeginselen uit van ons beleid; de wettelijke basis, de verschillende Zeeuwse risico's en de voor onze regio relevante maatschappelijke ontwikkelingen. Vervolgens plaatsen we Veiligheidsregio Zeeland in perspectief: waar staan we voor, wat willen we bereiken en wat gaan we daarvoor doen?
In de hoofdstukken daarna stellen we de eerste twee aandachtsgebieden centraal: 'Toekomstbestendige brandweerzorg' en 'Een voorbereide crisisorganisatie'. Vervolgens werken we de essentiële randvoorwaarden uit: 'Werken in netwerken' en 'Mens en organisatie'.
In de bijlagen achterin vindt u aanvullende informatie.



3. BASIS VOOR BELEID

Een groot deel van onze organisatie werkt aan beheersmatige zaken. Zo toetsen wij bouwplannen, voeren wij brandpreventiecontroles uit bij bedrijven, leiden we ons operationeel personeel op en zorgen we dat ze over de juiste vaardigheden en middelen beschikken. Omdat we de langere termijn met dit meerjarenbeleidsplan helder voor ogen hebben, kunnen we in de dagelijkse praktijk het accent leggen op de uitdagingen die op ons afkomen. Verder vinden wij het belangrijk dat de strategische beleidsthema's ook herkenbaar zijn voor onze medewerkers. De accenten zullen daarom jaarlijks via onderliggende plannen en begrotingen worden vertaald naar de interne organisatie (zie Bijlage 2).

3.1 WETGEVINGSKADER



De taken en verantwoordelijkheden van de veiligheidsregio zijn vastgelegd in de Wet veiligheidsregio's en de gemeenschappelijke regeling (zie Bijlage 1).

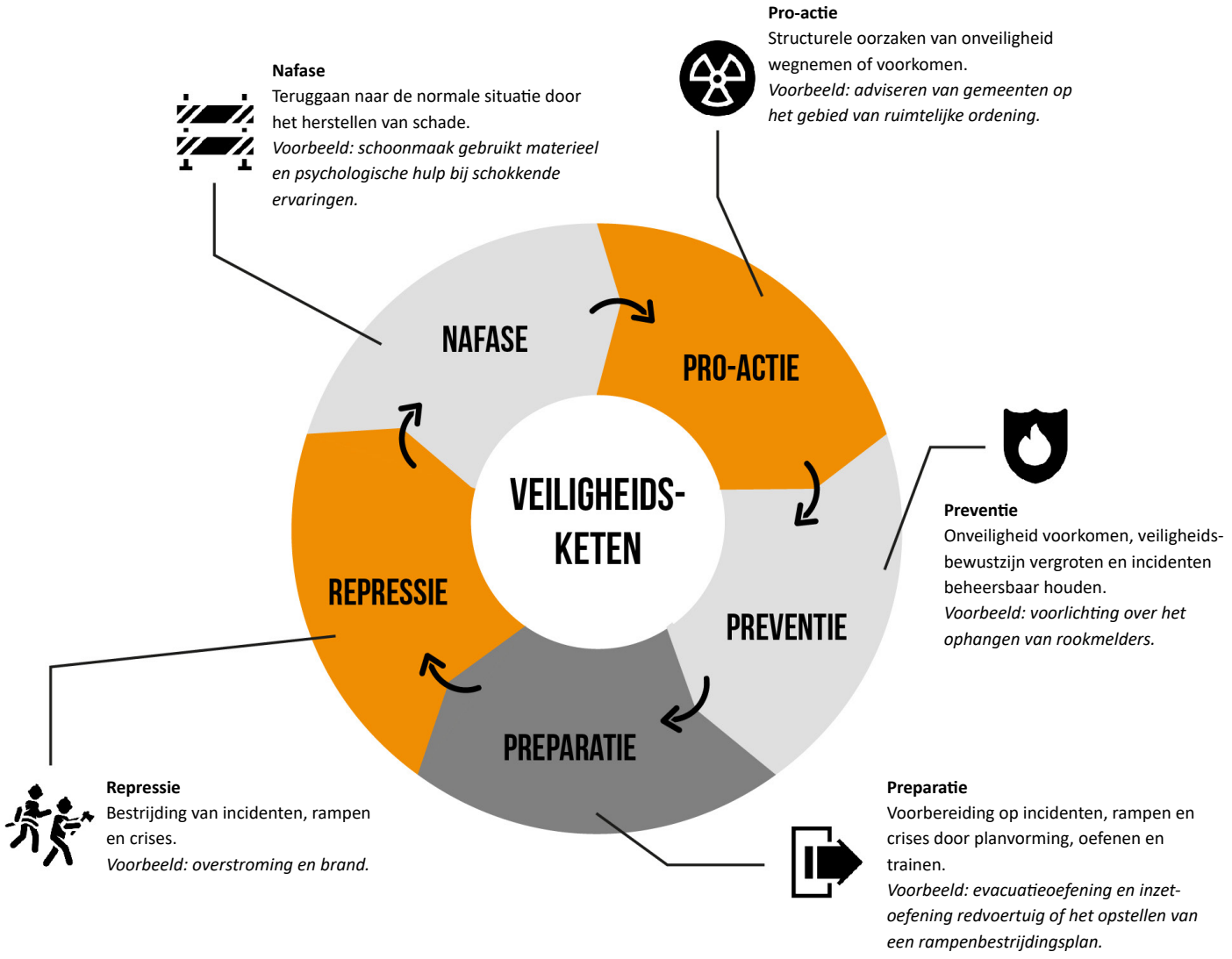
3.2 WAT BEDREIGT ONS?

Veiligheidsregio Zeeland is een regio met relatief weinig inwoners, ongeveer 380.000, en een groot oppervlakte dat bestaat uit eilanden die met elkaar verbonden zijn via een beperkt aantal verbindingen. Deze bijzonder infrastructuur en de uitgestrektheid van het gebied hebben invloed op hoe wij ons werk organiseren. Het betekent bijvoorbeeld dat er in verhouding tot het inwoneraantal veel brandweerposten en -mensen noodzakelijk zijn om overal tot een goede dekking te komen. Omdat we een bovengemiddeld aantal vrijwilligers hebben in Zeeland maakt dit de instandhouding van onze brandweerzorg complex.

Daarnaast is het risicoprofiel zeer hoog in vergelijking met andere regio's. Met een groot cluster van chemische industrie, de enige nog werkende kerncentrale in Nederland en natuurlijk de Westerschelde als - lastig bevaarbare - toegang tot de havengebieden van Antwerpen, Gent en Zeeland, is continue alertheid geboden.
Door het Algemeen Bestuur is het Regionaal Risicoprofiel 2020-2023 vastgesteld. Alle veiligheidsregio's zijn verplicht iedere vier jaar een Regionaal Risicoprofiel op te stellen. Doel van het Regionaal Risicoprofiel is het (strategisch) beleid van iedere veiligheidsregio in samenhang te brengen met de daadwerkelijk aanwezige risico's binnen de regio [Artikel 15 - Wet veiligheidsregio's]. In het regionaal risicoprofiel is een breed beeld gegeven van de reële risico's in Zeeland. Het biedt ons houvast bij het bepalen van ons beleid. Dit diagram geeft een overzicht vanuit dit risicoprofiel. Na 2022 volgt een geactualiseerde versie van het regionaal risicoprofiel.

Veiligheidsregio Zeeland bereidt zich - samen met de maatschappij – voor op deze risico's. We proberen ze vanuit de veiligheidsketen[1] (zie ook afbeelding rechts) preventief te verkleinen, en bij een incident of crisis de effecten ervan zoveel mogelijk te beperken. In welke mate wij tijdens de komende beleidsperiode aan aan het voorkomen of verkleinen van deze risico's prioriteiten toekennen, hangt af van verschillende facetten, zoals landelijk beleid. Sommige risico's kennen een groot (bestuurlijk) afbreukrisico. In het beheersen van overige risico's hebben we de afgelopen jaren geïnvesteerd.

1 Pro-actie-Preventie-Preparatie-Repressie-Nafase



Het Algemeen Bestuur heeft zes risico's benoemd die een hoge prioriteit hebben:

TRANSPORTGERELATEERDE RISICO'S



Zeeland is een veelzijdige regio. Het kent veel toerisme en ook veel transport over wegen, water en spoor. De grote - onderling met elkaar verweven - verscheidenheid aan verkeersstromen en verkeersgebruikers met divers gedrag, leidt tot risico's op wegen, water, spoor en zelfs in de lucht. De kwetsbare infrastructuur in Zeeland betekent een verhoogd risico. De impact van bijvoorbeeld een stranding op de Westerschelde is groot, omdat daarmee een belangrijke vaarroute wordt gestremd. Ook wanneer een LPG-trein ontspoort in de buurt van een woonkern, zijn de gevolgen aanzienlijk.

PANDEMIE



Een pandemie vormt een bedreiging voor de volksgezondheid en de continuïteit van de maatschappij. Als een besmettelijke virusziekte uitbreekt, is Zeeland kwetsbaar. Covid-19 is hier een actueel voorbeeld van. Verder ziet men landelijk, en dus ook in onze provincie, een jaarlijks dalend percentage toegediende griepvaccinaties. Een pandemie verstoort de processen binnen onze samenleving en kan leiden tot verstrekkende maatregelen.

EXTERNE RISICO'S



In Zeeland zijn veel Brzo[2] -bedrijven met gevaarlijke stoffen. Deze bedrijven werken met stoffen die giftig, ontvlambaar of explosief zijn en moeten voldoen aan strenge wet- en regelgeving. Als ondanks alle voorzorgsmaatregelen toch een incident plaatsvindt, kan dit leiden tot ernstige gevolgen voor de volksgezondheid en tot schade aan het milieu.

NATUURRISICO'S



Zeeland bestaat voor een groot deel uit water. De kans op overstroming vanuit de zee(armen) is altijd aanwezig. Mede door de klimaatverandering nemen ook extreme weersomstandigheden toe; bij aanhoudende droogte is bijvoorbeeld het risico van natuurbranden op de kop van Schouwen-Duiveland niet te onderschatten. Een overstroming of natuurbrand kan veel economische, ecologische en materiële schade tot gevolg hebben.

NUCLEAIRE RISICO'S



Binnen onze veiligheidsregio staat de enige werkzame kerncentrale van Nederland. Hier vindt opslag voor- en transport van nucleair afval plaats. Net over de grens bij het Belgische Doel bevinden zich vier kernreactoren. Gevolgen van een nucleaire ramp – hoe klein de kans ook is – zijn groot, lastig te overzien en moeilijk in te perken. Dit risico scoort hoog in het Regionaal Risicoprofiel.

ONTWRICHTINGSRISICO'S



Maatschappelijke ontwrichting van de samenleving ontstaat niet alleen door brand, werkzaamheden of overstromingen, maar ook door virussen, cybercrime of terrorisme. Omdat alles binnen onze maatschappij een steeds grotere onderlinge afhankelijkheid heeft - de digitale wereld gebruikt elektriciteit en elektriciteitsnetwerken kunnen niet functioneren zonder computers - is er altijd sprake van meerdere dreigingen of optredende gevaarlijke effecten. De essentie van deze scenario's is, dat ze van langdurige aard zijn, grote maatschappelijke impact hebben en een beroep doen op de veerkracht van de hele samenleving.

2 Besluit risico's zware ongevallen

3.3 WAT KOMT ER OP ONS AF?

De richting die Veiligheidsregio Zeeland de komende jaren op gaat, wordt ook bepaald door wat er in de maatschappij gebeurt. In Zeeland zien wij hoe de volgende ontwikkelingen een rol spelen bij de wijze waarop wij onze beleidsdoelen kunnen behalen.



BELEIDSONTWIKKELINGEN

CONSEQUENTIES VAN COVID-19

De mondiale uitbraak van Covid-19 heeft een enorme impact op hoe de crisisbeheersing in Nederland is georganiseerd. De pandemie toont hier helder het belang van aan, waarbij de centrale rol van veiligheidsregio's nadrukkelijk naar voren komt. Vanwege de bovenregionale en internationale aspecten is een goed netwerk belangrijk. De crisis wordt geëvalueerd door de Onderzoeksraad voor Veiligheid, de Inspectie van Justitie en Veiligheid en door de veiligheidsregio's zelf. Adviezen en mogelijke verbeteringen die uit deze evaluaties voortvloeien, vormen de input voor het beleid van Veiligheidsregio Zeeland. Dit geldt ook voor de Tijdelijke wet Covid-19.

EVALUATIE WET VEILIGHEIDSREGIO'S

De evaluatie van de Wet veiligheidsregio's is uitgevoerd door een commissie die door de ministerraad is ingesteld. Het geeft zicht op het functioneren van het stelsel, zoals is beschreven in de Wet veiligheidsregio's (Wvr) ten aanzien van bestuurlijke en operationele componenten. De Wvr is in 2012-2013 voor het eerst geëvalueerd en het tweede onderzoeksrapport kwam eind 2020 uit. Begin februari 2021 heeft het kabinet haar standpunt hierover uitgebracht. Thema's die in de evaluatie aan de orde komen, zijn: de flexibiliteit om te kunnen inspelen op nieuwe risico's; ruimte voor mogelijke harmonisatie met andere veiligheidsregio's of gemeenschappelijke regelingen; het stimuleren van bovenregionale samenwerking; aandacht voor de borging van adequate informatievoorziening en een duidelijk onderscheid tussen brandweerzorg en crisisbeheersing.

AGENDA RISICO- EN CRISISBEHEERSING KABINETSPERIODE 2018-2021

Doel: dat Nederland op alle niveaus met elkaar - in een continu veranderende maatschappij en met oog voor de praktijk - toegerust is én blijft om risico's en crises te beheersen en zo mogelijk te voorkomen. Dit is te bereiken door:

- het versterken van het systeem dat de samenwerkende veiligheidspartners, publiek en privaat, in staat stelt om gezamenlijk invulling te geven aan risico- en crisisbeheersing;
- het verbeteren van de inhoudelijke werking van het systeem;
- het vergroten van de weerbaarheid en veerkracht van de maatschappij als geheel.

Mogelijke bijstelling van deze speerpunten door een nieuwe kabinetsformatie gedurende huidige beleidsperiode, kan van invloed zijn op de beleidsdoelstellingen van Veiligheidsregio Zeeland.

STRATEGISCHE AGENDA VEILIGHEIDSBERAAD

Het Veiligheidsberaad werkt met een strategische agenda die samen met de 25 veiligheidsregio's tot stand is gekomen. De hoofdthema's zijn:

- taak- en rolopvatting van de veiligheidsregio's, in relatie tot de Wet veiligheidsregio's;
- kansen en bedreigingen van de informatie- en data-gestuurde maatschappij;
- gezamenlijke aanpak bij ongekende crises;
- vrijwilligheid in multidisciplinair perspectief.

LANDELIJKE AGENDA BRANDWEERZORG

De Landelijke Agenda Brandweerzorg is gericht op de toekomst van de brandweer. Zij hanteert het volgende uitgangspunt: *"Als betrouwbare partner in (brand)veiligheid werken we vraag- en risicogericht op basis van een sterke informatiepositie aan minder incidenten, minder slachtoffers en minder schade. Dit doen we samen, vanuit vakmanschap en een goede balans tussen mens en werk."*

Dit is te bereiken met:

- vraag- en risicogericht werken;
- allianties voor een gezamenlijke meerwaarde voor de samenleving;
- een krachtige informatiepositie.

WETGEVING RECHTSPOSITIES AMBTENAREN

Sinds 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra); van kracht. De Wnra heeft als doel de rechtspositie van ambtenaren zoveel mogelijk gelijk te stellen aan die van werknemers in de private sector die een arbeidsovereenkomst hebben. Personeel van de veiligheidsregio's, waaronder brandweervrijwilligers, valt binnen deze Wnra. Uit onderzoek is gebleken dat (in nauwe samenhang met de Wnra) op grond van de Europese deeltijdrichtlijn de huidige inrichting en werkwijze van vrijwilligheid bij de brandweer niet behouden kan blijven binnen de bestaande juridische kaders. Om te komen tot een juridisch houdbaar systeem wordt onderzocht hoe er onderscheid kan worden gemaakt tussen beroeps- en vrijwillig brandweerpersoneel door te differentiëren in taken. Omdat de veiligheidsregio's te maken hebben met deze complexe vorm van werkgeverschap, is uitstel verleend op het inwerking treden van de Wnra. Dit betekent wel dat wij ons hierop moeten voorbereiden en de mogelijkheden voor onze vrijwilligers willen onderzoeken, zodat de vrijwillige basis voor de brandweerzorg in Zeeland blijft bestaan.

OMGEVINGSWET

Naar verwachting treedt in 2022 de Omgevingswet in werking. Het is één wet die alle bestaande wetgeving over de leefomgeving bundelt en zo verschillende thema's bij elkaar brengt. Hierin krijgt Veiligheidsregio Zeeland, vanuit Risicobeheersing, een adviesrol. Dit is wettelijk geborgd in artikel 14 van de Wet veiligheidsregio's (zie Bijlage 3). Daarnaast beïnvloedt de nieuwe wetgeving de huidige uitvoeringspraktijk. Zo komen er bijvoorbeeld mínder vergunningen en zal er méér toezicht zijn. Ook moet meer rísicogericht worden gewerkt, in plaats van régelgericht. Veiligheidsregio Zeeland staat met de komst van de Omgevingswet voor de uitdaging haar rol op een andere manier in te vullen, samen met partners als de RUD, GGD, Zeeuwse gemeenten, Provincie Zeeland, het Rijk en waterschappen. Dit raakt onmiddellijk de vraagstukken waar de toekomstbestendige brandweerzorg mee te maken heeft, omdat het op preventie gerichte advies nadrukkelijker wordt. Daarom is het belangrijk dat we de wettelijke verplichtingen vertalen en vastleggen in ons beleid.

WET KWALITEITSBORGING VOOR HET BOUWEN

De Wet kwaliteitsborging voor het bouwen (Wkb) is een andere wettelijke ontwikkeling die invloed heeft op onze taken en verantwoordelijkheden. Deze treedt per 1 januari 2022 stapsgewijs in werking. Dit houdt in dat de kwaliteit van bouwwerken gaat verbeteren en de positie van opdrachtgevers wordt versterkt. Onze adviesrol vanuit Risicobeheersing krijgt hierdoor een andere invulling, omdat de bestaande preventieve bouwplantoets van het Nederlands Bouwbesluit voortaan door private partijen wordt uitgevoerd, en niet meer door de overheid. Na de afgegeven bouwtoestemming komt de nadruk dus meer te liggen op adviseren rondom toezicht en handhaving. De vergunning-aanvrager is echter wel verplicht vooraf informatie te overleggen die relevant is voor (mogelijke toekomstige) inzet van de brandweer.

COLLEGA'S AAN HET WOORD

Han Clarijs
Beleidsadviseur Risico en Veiligheid

,,Er komt veel op ons af. Heel zwart-wit gesteld: aangezet door de Omgevingswet moeten we in de nabije toekomst geen rampen bestrijden, maar voorkómen. Dit betekent dat onze adviserende rol over de risico's van bijvoorbeeld het spoor, chemische stoffen en nieuwe energiebronnen toeneemt. Om dit goed te regelen, zitten we eerder met allerlei partijen aan tafel.

Vanuit deze verschuiving is het transformeren van onze brandweerzorg een ware uitdaging. Maatschappelijke en demografische ontwikkelingen leiden tot minder vrijwilligers, en die vrijwilligers zijn ook nog eens korter beschikbaar, wat de druk op de posten verhoogt en de aanrijtijden verlengt. Naast het inspecteren van bedrijven, scholen en tehuizen, geven we dus publieksvoorlichting over hoe je onveilige situaties kunt ondervangen en wat je in geval van calamiteiten moet doen. We praten mee over rookdichte deuren, melders, aanwezige blusmiddelen en aanpassingen in de bouw, zoals explosieveilig glas, sprinklerinstallaties en afsluitbare ventilatiesystemen voor gevaarlijke gassen.

Als adviseur ben ik natuurlijk altijd al aan de voorkant bezig. Met een enthousiaste groep betrokken collega's sta ik midden in de actualiteit. Op basis van jarenlang verzamelde gegevens komen we tot risicoanalyses met een voorspellend karakter waarop we onze strategie kunnen baseren. Mocht onverhoopt tóch een incident of ramp gebeuren, dan zetten we ons ervoor in de schade zoveel mogelijk te beperken en leveren we voor de slachtoffers uiteraard goede nazorg."

DIGITALISERING VAN DE SAMENLEVING

Snelle beschikbaarheid en uitwisseling van juiste informatie is essentieel voor de besluitvorming of om een goede risico--inschatting te kunnen maken. Dit geldt voor brandweerzorg en crisisbeheersing (zowel in de voorbereidings- als de bestrijdingsfase) en voor onze besturende en ondersteunende processen. Als netwerkorganisatie zijn wij gebaat bij goede en betrouwbare informatie-uitwisseling met onze ketenpartners. Zo kunnen we samen de werkprocessen efficiënt en integraal vormgeven. Het toenemende belang van het digitaliseren van onze informatieprocessen is sinds de pandemie in een stroomversnelling gekomen.

KLIMAAT EN DUURZAAMHEID

Klimaatveranderingen leiden tot zeespiegelstijging en extreme weerssituaties, met droogteperioden of wateroverlast tot gevolg. In Zeeland werken gemeenten, het Rijk, het Waterschap en de Provincie Zeeland samen om de effecten hiervan voor de provincie te beperken. Dit doen ze gericht op een afgestemd klimaatbeleid op gemeentelijk, provinciaal en regionaal niveau. Vanwege onze expertise worden wij, met partners als de RUD en de GGD, vanuit een adviserende rol erbij betrokken.

Ook werkt de overheid aan duurzaamheid en energietransitie. Het gebruik van alternatieve energiebronnen neemt toe, zoals de introductie van waterstof. Men ziet het belang in van een klimaatbestendige en klimaat-neutrale samenleving. Voor ons zal dit steeds meer invloed hebben op de (operationele) taken en bedrijfsvoeringsprocessen. Dit vraagt dat wij ons inzetten voor een veilige energietransitie

Daarnaast brengen nieuwe energiebronnen en -dragers ‘nieuwe’ veiligheidsrisico’s met zich mee. De veiligheidsregio zet zich in voor een bijdrage aan een veilige energietransitie en bij nieuwe ontwikkelingen geven wij proactief advies.

DEMOGRAFISCHE EN MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELING

Binnen Zeeland zijn de vergrijzing en afname van het aantal jongeren van grote invloed op de beleidsopgaven waar we in de komende jaren mee worden geconfronteerd. Eén van de verwachtingen is dat de leeftijdsgroep 15 – 60 jaar afneemt. Dit komt door lagere geboorteaantallen in het verleden en het huidige vertrek voor studie of werk naar elders in Nederland of daarbuiten, waarna men niet altijd meer terugkeert. Het aantal 60+ers stijgt juist door de vergrijzing van de babyboom generatie. Verder nemen de maatschappelijke verantwoordelijkheden voor alle burgers toe; door bijvoorbeeld (mantel)zorgtaken slinkt het aanbod werkende mensen en blijft men minder lang in dienst. Deze ontwikkelingen hebben direct invloed op onze personele organisatie. De werving van vrijwillige en beroepskrachten voor brandweer en crisisbeheersing komt hiermee onder druk te staan. Het in februari 2021 gepubliceerde rapport Vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland bevestigt dit. Deze context leidt ertoe dat de beleidsopgaven in Zeeland in sommige gevallen complexer zijn dan in andere regio’s.

4. VRZ IN PERSPECTIEF

4.1 WAAR STAAN WIJ VOOR?

Veiligheidsregio Zeeland maakt zich sterk voor de veiligheid van de Zeeuwse samenleving. Met onze samenwerkingspartners verkleinen we de risico's in de regio en zijn we zeven dagen per week, dag en nacht, alert en operationeel om de effecten van een incident, ramp of crisis te beperken.

4.2 WAT WILLEN WE BEREIKEN?

De komende vier jaar richten wij ons op de volgende zaken:

- we bereiden de samenleving voor op hoe negatieve gevolgen van een ramp of crisis kunnen worden beperkt, en hoe de situatie zo snel mogelijk normaliseert;
- we leggen vanuit wet- en regelgeving de basis voor een toekomstbestendige brandweerzorg. We baseren ons zoveel mogelijk op vrijwilligheid en zijn geworteld in de samenleving;
- we versterken de noodzakelijke samenwerking met onze netwerkpartners;
- onze medewerkers zijn ons grootste kapitaal. Vanwege het operationele karakter van onze organisatie stimuleren wij vakmanschap en willen we betrokken, verantwoorde en proactieve medewerkers op de juiste plek.

4.3 WAT GAAN WE DOEN?

De komende vier jaar richten wij ons op de volgende acties:

- wij gaan voor het behoud van vrijwilligheid. Het nader onderzoeken, uitwerken en vormgeven van de toekomstbestendige brandweerzorg, samen met gemeenten, onze partners, raden en vrijwilligers. We vertalen nieuwe wetgeving en landelijk beleid naar de Zeeuse situatie. Belangrijke pijlers zijn het stimuleren van participatie uit de Zeeuwse samenleving. Deze wordt immers als eerste geconfronteerd met de risico's en kan er ook invloed op uitoefenen. Zo vergroten we de zelf- en samenredzaamheid en zorgen we met elkaar voor meer veiligheid. Tot slot zetten we ons in voor een nauwe samenhang tussen de verschillende schakels uit de veiligheidsketen;
- zorgdragen voor een veerkrachtige en wendbare crisisorganisatie die voorbereid is op de risico's in onze regio. Hierbij investeren we in de bovenregionale samenwerking, stellen we ons in op de langdurige aard van een crisis en garanderen we de continuïteit van de crisisorganisatie;
- signaleren en controleren van de risico's binnen de samenleving. We brengen partijen met elkaar in contact om risico's zoveel mogelijk te voorkomen. Wanneer de continuïteit van de samenleving daadwerkelijk in het gedrang komt, treden wij op als regisseur binnen het veiligheidsnetwerk;
- samenbrengen van partijen die een rol hebben bij brandweerzorg en crisisbeheersing en als informatieknooppunt functioneren op het gebied van veiligheid;
- adviseren - gevraagd en ongevraagd – van de Zeeuwse gemeenten op het gebied van brandweerzorg en crisisbeheersing;
- aantrekken van vakkundige medewerkers, in combinatie met samenwerkingscompetenties en een antenne voor externe ontwikkelingen. We investeren in ons personeel omdat we een kennisintensieve organisatie zijn die optreedt in een operationele omgeving;
- werken we binnen alle organisatieprocessen risicogericht en informatiegestuurd.



5. TOEKOMSTBESTENDIGE BRANDWEERZORG

Met adviseren, toezichthouden en handhaven proberen we (ongevallen bij) brand(gevaar) te voorkomen, te beperken of te bestrijden (zie Bijlage 3). Ook houden we de repressieve brandweerorganisatie in stand. Maatschappelijke trends, landelijk beleid en nieuwe wetgeving dwingen ons echter onze rol binnen de samenleving en de wijze waarop wij onze taken invullen bij te sturen. Door de ontwikkelingen op het gebied van ruimtelijke ordening en omgevingsveiligheid wijzigt onze taakinvulling. Hierdoor ziet onze adviesfunctie er anders uit. Daarnaast is het onze grootste uitdaging onze brandweerorganisatie in Zeeland te continueren. Landelijk staat de vrijwilligheid onder druk. Ook in onze regio is dat het geval (zie: Wat komt er op ons af? Demografische en maatschappelijke ontwikkelingen). Verder toont onderzoek naar brandweervrijwilligers in relatie tot de Wnra aan, dat de huidige inrichting en werkwijze niet kan blijven bestaan (zie: Wat komt er op ons af? Wetgeving rechtspositie ambtenaren). Daarom onderzoeken de minister van Justitie en Veiligheid welke opties wél tot een juridisch houdbaar systeem leiden, met behoud van vrijwilligheid. In de denktank kijkt men bijvoorbeeld naar het differentiëren van taken. Verder onderzoekt Brandweer Nederland binnen het Project RemBrand een andere benadering van opkomsttijden. Het streven is om tot gebiedsgerichte opkomsttijden te komen, waarbij de minister van Justitie en Veiligheid ruimte geeft om aantoonbaar preventieve maatregelen in te zetten wanneer de opkomsttijden oplopen.

In 2025:

- is (met minimaal behoud van de huidige kwaliteit) de basis voor een toekomstbestendige brandweerzorg vormgegeven met een programmatische aanpak. Vrijwilligheid en participatie blijft het uitgangspunt. Vanuit de veiligheidsketen staat centraal: streven naar minder incidenten, minder slachtoffers en minder schade;
- zijn landelijke beleidsontwikkelingen zoals de Omgevingswet, gebiedsgerichte opkomsttijden en de Wnra naar de Zeeuwse situatie omgezet. Dit doen we samen met de Zeeuwse gemeentes en brandweerposten;
- zijn digitale innovaties vertaald naar concrete stappen voor ons brandweeroptreden en de vakbekwaamheid;
- hebben we in ons personeelsbeleid op demografische en maatschappelijke ontwikkelingen geanticipeerd.

COLLEGA'S AAN HET WOORD

Koos de Feijter
Stafadviseur en waarnemend clustercommandant Brandweer Zeeland

,,We moeten de bakens verzetten. Naast het dalende aantal brandweervrijwilligers en de tijd die ze overdag beschikbaar kunnen zijn, worden de toelatingseisen voor de functie hoger omdat de laatste vijf jaar vijfentwintig procent tijdens de opleiding afhaakte. Vroeger was het meer een levensvervulling. In de dorpen waren de bakker, slager en agrariër bij de brandweer en als het even kon bereid de zaak dicht te gooien en hun tractor te laten staan, zodra het alarm afging. Na decennia trouwe dienst moesten ze met hun vijfenvijftigste verjaardag bij wijze van spreken uit het korps gezet worden. Tegenwoordig werken veel vrijwilligers buiten het verzorgingsgebied en nemen eerder afscheid. Ook vertrekken jongeren uit de provincie. Zo wordt de vijver waarin we vissen leger.

Onze brandweer bestaat uit ruim 1100 vrijwilligers, verdeeld over 64 posten. Tot 2030 hebben we 's avonds, 's nachts en in de weekenden genoeg personeel. Voor de bezetting overdag maken we jaarlijkse beschikbaarheidsberekeningen. Verder staan we voor de uitdaging om ondanks de Europese richtlijnen onze brandweerzorg, mogelijk via taakdifferentiatie, het vrijwillige karakter te laten behouden waar we in Nederland zoveel belang aan hechten.

Vandaar de noodzakelijke verschuiving. Met onze vrijwilligers krijgen we veel voor elkaar. Laten we samen nieuwe wegen blijven vinden waarmee we burgers goede brandweerzorg kunnen bieden."

5.1 BRANDVEILIGHEID

In lijn met de visie Brandweer Overmorgen van Brandweer Nederland, is Brandweer Zeeland in 2025 gereed om de brandweerzorg verder te ontwikkelen. We verleggen de focus naar het verkleinen van de kans op branden en ongevallen waardoor ook de impact ervan minder wordt. In de komende beleidsperiode willen we dit verder onderzoeken en komen tot een concreet uitvoeringsplan.
Verder gaan we de Zeeuwse overheden gericht adviseren over ruimtelijke ontwikkeling en openbare ruimte op het gebied van brandveiligheid. Daar waar de wetgeving onvoldoende houvast biedt in onze advisering, stemmen wij ons af op het gemeentelijk beleid. We motiveren de samenleving en proberen (risicovol) gedrag te beïnvloeden met voorlichting, adviezen en aanwijzingen vanuit Brandveilig Leven. Ook verzorgen we gerichte communicatie rondom veiligheidsthema's via het platform Zeeland Veilig. We willen nauw samenwerken met gemeenten, Provincie Zeeland, andere veiligheidspartners[3], bedrijven, maatschappelijke organisaties, media, inwoners en bezoekers van Zeeland. Deze partners hebben immers allemaal een aandeel in brandveiligheid. We kijken echter wel wie welke verantwoordelijkheid heeft. Hierbij houden we rekening met de verschuiving van diverse verantwoordelijkheden van de overheid richting de samenleving. In de komende beleidsperiode stellen wij als inhoudelijk adviseur, samen met de Zeeuwse gemeenten, een regionaal bluswaterbeleid op en adviseren gemeenten en Evides hierover. Zo maken we samen de levering van bluswater toekomstbestendig. Daarnaast leveren wij in 2025 integraal advies op basis van de Omgevingswet, met partners als de RUD, GGD, Zeeuwse gemeenten, Provincie Zeeland, het Rijk en waterschappen.

5.2 INCIDENTBESTRIJDING

Het ontwikkelen van nieuwe brandveiligheidsconcepten leidt tot andere vormen van incidentbestrijding. Met behoud van de huidige kwaliteit van de brandweerzorg sluiten wij aan bij ontwikkelingen vanuit Brandweer Nederland, in nauwe samenwerking met andere veiligheidsregio's[4]. Als basis voor incidentbestrijding implementeren wij een nieuw dekkingsplan. Dit gebeurt vanuit het landelijke project Gebiedsgerichte Opkomsttijden, dat voorziet in een landelijke uniforme wijze voor het opstellen van dekkingsplannen. We sluiten aan bij de landelijke werkwijze binnen het Grootschalig Specialistisch Brandweeroptreden (GBO-SO) en de incidentbestrijding gevaarlijke stoffen (IBGS). Ook vertalen wij de ontwikkelingen vanuit de energietransitie naar de Zeeuwse situatie; die betekenen immers nieuwe kansen en risico's waaraan wij ons moeten aanpassen. De energietransitie heeft ook impact op de wijze waarop wij met onze middelen omgaan[5].

3 Betrokken zijn: Zeeuwse gemeenten, GGD Zeeland, Politie Zeeland-West-Brabant, Waterschap Scheldestromen, Rijkswaterstaat Zee en Delta, Rode Kruis, North Sea Ports, Brzo-bedrijven, zorginstanties, ZLM e.a.

4 Onze ambitie op samenwerking werken we verder uit in het hoofdstuk Werken in netwerken.

5 Onze ambitie op duurzaamheid werken we verder uit in het hoofdstuk Mens en organisatie.

5.3 LEREN EN ONTWIKKELEN

In de komende periode kijken we hoe we de risico's uit het Regionaal Risicoprofiel kunnen vertalen naar ons beleid. Deze specifieke analyses uit ons risicoprofiel geven handvatten om ons kwaliteitsniveau te bewaken, een passende inzet te bepalen en deze bij te stellen waar nodig. Zo kunnen wij goed adviseren, controleren, onze organisatie gericht voorbereiden op allerlei scenario's en ons repressief personeel toerusten op het gebied van vakbekwaamheid, middelen en veiligheid[6]. Verder voeren wij incident-evaluaties en brandonderzoek uit. De uitkomsten hiervan gebruiken wij in onze beleidsontwikkeling. Ook binnen de landelijke samenwerking is leren en ontwikkelen een belangrijk thema, zo blijkt onder andere uit de kabinetsreactie op de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's. Daarin is aangegeven dat er in het wettelijk kader bepalingen moeten worden opgenomen over kennisontwikkeling, gezamenlijke kwaliteitsnormen en lerend vermogen. Ook deze ontwikkelingen vertalen wij naar ons beleid.

5.4 INFORMATIEMANAGEMENT & BEDRIJFSVOERING



De digitale innovaties bieden Brandweer Zeeland veel kansen. Meer inzicht in risico's en informatie bij brandweeroptreden of digitale scholing voor ons operationeel personeel, zijn concrete stappen die wij willen zetten komende beleidsperiode. Daarom maakt Brandweer Zeeland deel uit van het concept informatiegestuurde veiligheid[7] en vertaalt dit naar de brandweerprocessen.
De vergrijzing en het vertrek van de Zeeuwse jeugd in Zeeland hebben effect op het personeelsverloop binnen onze operationele piketten, vrijwilligers en ons kantoorpersoneel[8]. Voor zowel ons vrijwillig als operationeel personeel sluit de werving aan op de behoefte vanuit de regionale brandweerzorg en de interne opleidingscapaciteit, waarbij we oog hebben voor lokaal maatwerk. We beschikken over een passend piketbeleid. Hier is aansluiting tussen de behoefte vanuit de operationele piketten en de kantoororganisatie.
De ontwikkelingen rondom de Wnra en de deeltijdrichtlijn taakdifferentiatie vragen om flexibiliteit in ons beleid. De invoering hiervan kan tot bijstelling leiden.

In Nederland zijn we goed voorbereid op noodsituaties

6 Onze ambitie op arbeidsveiligheid werken we verder uit in het hoofdstuk Mens en organisatie.

7 Onze ambitie op informatiegestuurde veiligheid werken we verder uit in het hoofdstuk Een voorbereide crisisorganisatie.

8 Onze ambitie op personeelsbeleid werken we verder uit in het hoofdstuk Mens en organisatie.

6. EEN VOORBEREIDE CRISISORGANISATIE

of calamiteiten. Toch kan ons altijd een ramp[9], crisis[10] of incident[11] overkomen. In onze regio houden wij ook rekening met risico's en crisistypen die een andere werkwijze van ons vragen dan de traditionele voorbereiding op een fysieke ramp. Overstromingen of incidenten met giftige, ontvlambare of explosieve stoffen kunnen leiden tot grootschalige verstoring van de samenleving leiden. Ook hebben we aan ons Regionaal Risicoprofiel 'maatschappelijke ontwrichting' toegevoegd. De landelijke uitval in 2019 van alarmnummer 112 wegens een storing bij KPN en het uitbreken van de pandemie in 2020 resulteerde in maatschappelijke ontrust. Dit vraagt een andere inzet dan waar wij ons tijdens de oprichting van de veiligheidsregio's van bewust waren. Wij zullen ons voortaan niet alleen moeten instellen op een flitsramp, maar ook op een langdurige crisis. Zowel in de voorbereiding als met de bestrijding ervan moeten wij zorgen dat de samenleving zo goed mogelijk draaiende blijft en dat we haar veerkracht bevorderen. Onze voorbereiding op nieuwe crisistypen wordt ondersteund in de recent gepubliceerde evaluatie van de Wet veiligheidsregio's. Een goede crisisbeheersing kunnen wij echter niet organiseren zonder anderen. Wij werken met verschillende partners samen op gemeentelijk, (inter)regionaal, landelijk en internationaal niveau, waarbij we gebruikmaken van het online platform Zeeland Veilig. In het hoofdstuk Werken in netwerken gaan we uitgebreid in op deze samenwerking.

In 2025:

- zorgen we samen met onze crisispartners voor een actueel risicobeeld en een goed voorbereide crisisorganisatie;
- is onze crisisorganisatie flexibel en wendbaar en in staat met de nieuwe typen crises om te gaan;
- houden we onze crisisorganisatie vakbekwaam en sturen wij op kwaliteit;
- werken wij informatiegestuurd binnen ons netwerk aan de veiligheid in de regio.

9 **Ramp**: een zwaar ongeval of een andere gebeurtenis waarbij het leven en de gezondheid van veel personen, het milieu of grote materiële belangen in ernstige mate worden geschaad of bedreigd, en een gecoördineerde inzet van diensten of organisaties van verschillende disciplines vereist is om de dreiging weg te nemen of schadelijke gevolgen te beperken.

10 **Crisis**: een situatie waarin een vitaal belang van de samenleving is of dreigt te worden aangetast.

11 **Incident**: een onverwachte en onvoorziene gebeurtenis, vaak verstorend van aard. Het kan een ramp of crisis zijn, maar ook het tijdelijk uitvallen van een telefooncentrale of internet.

COLLEGA'S AAN HET WOORD

Marcel Matthijsse
Programmamanager Nucleair en Waterveiligheid

,,Je ziet de verschuiving van wachten tot het gebéurt naar signaleren dat er iets kán gebeuren: hoe kunnen we de samenleving rondom crises en rampen beter toerusten? We trekken al jaren intensief op met verschillende deskundige organisaties in Zeeland en daarbuiten. Netwerken die voor ons van cruciaal belang zijn om sneller te weten wat er speelt, welke kant iets opgaat en wat dat voor de veiligheid van onze provincie betekent.

Als één van de weinige veiligheidsregio's in Nederland hebben wij bijvoorbeeld op het gebied van klimaatverandering of waterveiligheid een goede overlegstructuur met provincie, waterschap, Rijkswaterstaat en gemeenten. De lijnen zijn kort. Zo kunnen we aan de voorkant meedenken en meedoen. We toetsen, adviseren, geven een helder beeld van consequenties, zodat na goede afwegingen een in de volle breedte gedragen beslissing wordt genomen.

Maar wát zijn de gevolgen als tijdens de zomerperiode een groot ongeluk gebeurt in de Westerscheldetunnel waardoor een transport met essentiële onderdelen voor de onderhoudsstop van een chemisch bedrijf stagneert en vanuit Zeeuws-Vlaanderen duizenden terugkerende festivalgangers stranden? Om deze schijnbaar losse gebeurtenissen te kunnen combineren, willen we meer investeren in slimmere systemen – die niet alleen signaleren wat er nú gebeurt, maar ook wat mogelijk láter gaat plaatsvinden, zodat wij deze informatie kunnen duiden en delen. In de toekomst zal dus een heel andere dynamiek van crisisbeheersing ontstaan."

6.1 SAMEN MET ONZE CRISISPARTNERS

Gedegen voorbereiding ondersteunt de crisisorganisatie en zorgt voor betere besluitvorming. Om de flexibele en wendbare crisisorganisatie te kunnen zijn die ook inspeelt op de nieuwe crisistypen, zijn goede risicoanalyse en preparatie onontbeerlijk. Samen met onze crisispartners gaan we de komende jaren de risicoanalyse, preparatie, respons en herstel meer vormgeven, afhankelijk van de aard en omvang van risico's en crises.

We doen dat door op basis van ons risicoprofiel scenario's te ontwikkelen en de impact ervan op de samenleving te bepalen. Het is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid preventieve maatregelen te treffen en deze risico's te verkleinen. Vervolgens zorgen we dat onze crisisorganisatie optimaal is voorbereid, van hulpdiensten en zorginstellingen tot functionarissen van de hoofdstructuur. Wij regisseren de samenwerking van de crisisorganisatie en onze partners bij planvorming, voorbereiding en advisering. Plannen en procedures zijn up-to-date en direct beschikbaar voor de crisisfunctionaris, waarbij de informatie specifiek is afgestemd op de plaats, het moment, de rol en taak van de gebruiker. Door na een incident, ramp of crisis steeds te evalueren of onze voorbereiding ook heeft bijgedragen aan efficiënte, veilige en effectieve crisisbestrijding, kunnen plannen worden aangepast en procedures en afspraken worden vernieuwd. Hiermee maken wij de PDCA-cyclus rond, en verbeteren en vernieuwen we continu de voorbereiding op rampen en crises.

Daarbij werken we steeds samen met andere veiligheidsregio's, zodat onze plannen overal bijdragen aan operationele samenwerking.
Hier gaan wij het volgende voor doen:

- op interdisciplinaire wijze vanuit risicoanalyses en scenario-denken de operationele voorbereiding verder vormgeven;
- het blijven opstellen van thematisch plannen, risicobeoordelingen en impactanalyses;
- het blijven ontwikkelen van maatregelenpakketten, handelingsperspectieven en op partners afgestemde plannen voor alle opgenomen gevaren in de regio;
- samenwerken met andere regio's en in (inter)nationaal verband voor regiogrensoverschrijdende crisistypen;
- het ontwikkelen van generieke en specifieke plannen voor de diverse crisistypen in de regio, met digitaal toegankelijke besluitvormingsmodellen en actieplannen die crisisfunctionarissen helpt bij de crisisbeheersing.



6.2 FLEXIBEL EN WENDBAAR

Omdat wij informatiegestuurd werken op de risicoanalyses, stellen wij ons tijdens de voorbereiding van crises steeds de vraag welke netwerkpartners wij nodig hebben. Dan kunnen wij op het moment suprême flexibel en wendbaar zijn en de juiste partner activeren. Daarnaast vragen wij onszelf ook af welke informatie wij zouden willen ontsluiten. De informatievraag en de snelheid van besluitvorming is toegenomen, waardoor functionarissen in de crisisorganisatie als gevolg hiervan andere competenties en vaardigheden nodig hebben. De aanpassingsgerichte, wendbare en veerkrachtige crisisorganisatie vormt het uitgangspunt van ons oefenbeleid en de verschillende plannen.

Hier gaan wij het volgende voor doen:

- ontwikkelen een flexibele samenstelling van de hele crisisorganisatie; schaalbaar naar de aard en omvang van de crisis;
- op basis van het risicoprofiel en het continue veiligheidsbeeld maken we binnen de netwerken duidelijke afspraken over de samenwerking voor en tijdens een crisis en de rol van de participanten in de operationele crisisorganisatie;
- zorgen dat de crisisorganisatie robuust is en over voldoende capaciteit beschikt om met een langdurige crisis om te gaan.

6.3 VAKBEKWAAM EN KWALITEIT

Crisisbeheersing is mensenwerk. Het betekent dat wij ervoor willen zorgen dat de functionarissen in de crisisorganisatie over de juiste kennis en vaardigheden beschikken. De nieuwe crisistypen dagen ons uit te bekijken wat dit betekent voor de kwalificaties. We kunnen ons de volgende vragen blijven stellen: *Wat komt er op ons af?*, en: *Wat gaat dit betekenen voor de vakbekwaamheid van ons personeel?* We werken met kwaliteitseisen die we steeds bijstellen aan de hand van de nieuwe crisistypen.

Onze kennis en ervaring delen en vergroten we door te leren van oefensituaties en optreden in de praktijk. Wij evalueren steeds: *Is het goed gegaan?*, *Hebben wij het goed gedaan?*, *Wat had anders gemoeten?*, en: *Welke acties kunnen wij ondernemen om onszelf te verbeteren?*

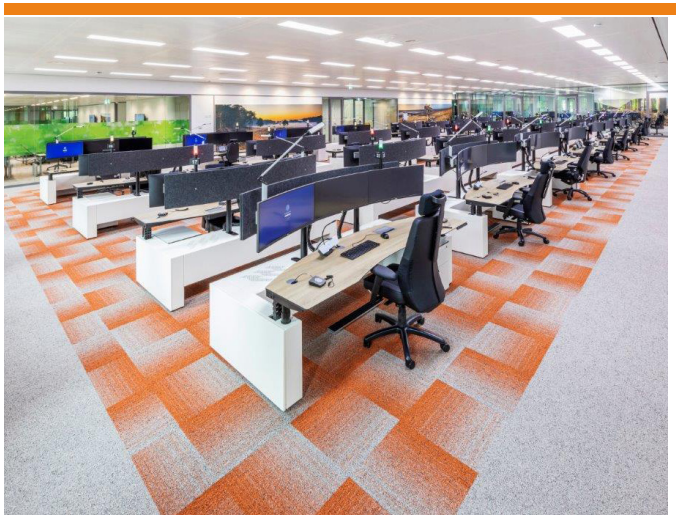
In het hoofdstuk Mens en organisatie gaan we dieper op deze kwaliteitszorg in. We maken hiermee telkens de PDCA cyclus sluitend.

Hiervoor gaan we het volgende doen:

- het bieden een maatwerkprogramma per doelgroep voor het verkrijgen en bijhouden van vakbekwaamheid van zowel individuen als teams;
- de focus wordt meer gelegd op het trainen van samenwerken tussen netwerkpartners en functionarissen;
- het houden van een hoge kwaliteit van de crisisorganisatie omdat we sturen op vakbekwaamheid van individuen en teams, en stellen kwaliteitseisen op die passen bij rollen en functies;
- introduceren van individuele competenties;
- het versnellen en vereenvoudigen onze evaluatiesystematiek van training, oefening en inzet, gericht op het realiseren van een groot lerend vermogen van individuele functionarissen, crisisteams en organisaties.

In het Meerjarenbeleidsplan MOTO 2022-2025 wordt het beleid op het gebied van Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen beschreven. (Zie Bijlage 4).

6.4 INFORMATIEGESTUURDE VEILIGHEID



De nieuwe crisistypen die onder maatschappelijke ontwrichting vallen, zijn doorgaans geen fenomenen die plotseling optreden. Hoe eerder je weet wat je te wachten staat, hoe gerichter de voorbereiding kan zijn. Hoe meer informatie je hebt, hoe beter je beslissingen neemt. We noemen dit informatiegestuurde veiligheid.

Naast de veiligheidsregio's werken in Nederland veel instanties aan een veilige samenleving voor iedereen. Ze verzamelen en analyseren data en brengen kwetsbaarheden en dreigingen in kaart. Hierbij wordt de veiligheid op hun expertisegebied nog beter gegarandeerd. Deze informatie delen we met elkaar. We passen het direct toe bij operationele voorbereidingen op evenementen, rampen en crises. Ook tijdens een evenement of incident wordt deze informatie gebruikt en is constant op alle niveaus van de (crisis)organisatie sprake van een actueel gedeeld veiligheidsbeeld. Risico- en crisiscommunicatieteams zorgen dat inwoners en bezoekers van de regio voorbereid zijn, handelingsperspectief hebben en waar nodig participeren. Na afloop van het evenement of incident helpt de gegenereerde informatie ons om snel met (en van) elkaar te kunnen leren.

Hier gaan wij het volgende voor doen:

- we realiseren een continu veiligheidsbeeld dat bestaat uit de gevaren in de regio. We delen dit met netwerkpartners op basis van hun rol, taak en verantwoordelijkheden. In het veiligheidsbeeld wordt de impact van gebeurtenissen in de samenleving opgenomen, en wel op de beleidsvelden gezondheidszorg, maatschappij, economie, openbare orde en openbaar bestuur. Dit beeld is verrijkt met specifieke informatie uit de domeinen van de betrokken partners;
- op basis van dagelijkse informatie ontwikkelen we een dynamisch (regiogrensoverschrijdend) integraal risicoprofiel als onderdeel van dit veiligheidsbeeld;
- we monitoren en analyseren dreigingen en gevaren in de samenleving die het dagelijks leven verstoren;
- op basis van dit continue veiligheidsbeeld leveren we begrijpbare en eenduidige informatie aan de samenleving over gevaren, risico's en handelingsperspectieven - vooraf en tijdens crises;
- we onderzoeken met onze partners en andere regio's de mogelijkheden op het gebied van data-oriëntatie, informatievoorziening- en uitwisseling.

7. WERKEN IN NETWERKEN

De risico’s en crises in onze samenleving worden steeds ingewikkelder. Ze houden zich niet aan regio- of landsgrenzen en zijn niet te vergelijken met een brand. Een crises valt niet af te bakenen, niet geografisch, beleidsmatig of qua tijdsduur. Sociale media dragen er soms aan bij dat de impact groter kan worden dan vooraf verwacht. Actuele dreigingen zijn veelzijdig: denk aan een digitale hack, een terroristische aanval of de boerenprotesten en de klimaattransitie. Covid-19 laat zien dat een ondenkbare crisis realiteit is geworden. Bij de aanpak van crises zijn steeds vaker meerdere veiligheidsregio’s, de nationale crisisorganisatie en andere crisispartners (in diverse rollen) betrokken. Uit de evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's komt naar voren dat crisisbeheersing meer vorm moet worden gegeven vanuit een netwerksamenwerking waarbij alle crisispartners, zoveel mogelijk vanuit eigen verantwoordelijkheden en bevoegdheden, bijdragen aan crisisbeheersing. De bijdrage van een crisispartner kan per type crisis heel verschillend zijn en dat maakt dat een flexibele crisisbeheersing noodzakelijk is, zeker wanneer (de effecten van) crises meerdere beleidsvelden raken. Een sterk netwerk is ook noodzakelijk om draagvlak te creëren voor de besluiten die wij nemen.

De verwachting is dat samenwerking bij crisisbeheersing in de toekomst belangrijker wordt vanwege de groeiende complexiteit van crises en de toename van complexe crisisscenario's. De veiligheidsregio’s zijn verantwoordelijk voor het vormen en faciliteren van relevante netwerken.

We participeren in netwerken op verschillende bestuurlijke, strategische en tactische niveaus. Zo kunnen we sneller afstemmen en samen iets bereiken. Eén van de doelstellingen is dan ook om deze afstemming intensief te continueren binnen de verschillende netwerken.

In onze regio beschikken we over een sterk en breed vertakt netwerk. Daarbinnen kunnen we verschillende rollen vervullen; van initiërend en faciliterend tot regisserend of coördinerend. De lijnen tussen de verschillende netwerkpartners zijn in het algemeen kort. Ook de contacten met onze buurregio’s en Belgische partners zijn in de afgelopen jaren versterkt.

De komende vier jaar willen wij toegroeien naar een netwerkorganisatie die met voelsprieten in de samenleving betrokken partijen bij fysieke veiligheid en crisisbeheersing samenbrengt, en daarbij ook als informatieknooppunt fungeert.

In de netwerken wordt vanuit ieders verantwoordelijkheid en deskundigheid de veiligheid van Zeeland bevorderd. Deze beleidsperiode willen we ons voorbereiden op een ‘samenredzame’ samenleving in 2030. We richten ons in eerste instantie op het participeren in netwerken die verbonden zijn aan de (belangrijkste) risico’s uit ons Regionaal Risicoprofiel.

COLLEGA'S AAN HET WOORD

Menno Voortman
Strategisch beleidsadviseur GHOR

,,De GHOR is bij uitstek een netwerkorganisatie. Eén van onze successen is de coronacrisis; een mooi voorbeeld hoe belangrijk werken in netwerken is.

Vanaf maart 2020 moesten we alle ketenpartners in onze regio mobiliseren. Samen groeide het besef van onderlinge afhankelijkheid: huisartsen en ambulancedienst lieten patiënten opnemen in gestaag vollopende ziekenhuizen, waardoor ontslag sneller moest plaatsvinden om ruimte te creëren. Hierdoor ontstond de kans op overbelasting van de verpleeghuizen.
Om alles goed te coördineren, hebben we met de ketenpartners een nieuw netwerkplatform in het leven geroepen. Twee overlegstructuren waar afvaardigingen van alle zorgpartijen in de provincie aan deelnemen. Zowel op bestuurlijk niveau (directies) als op tactisch niveau (managers). Per sector zijn vertegenwoordigers aanwezig die als liaison dienen voor hun achterban. Door deze intensieve samenwerking hebben wij veel bereikt: van het opzetten van de provinciale COVID-units - waar patiënten werden opgenomen die niet ziekenhuisbehoeftig zijn, maar wel geïsoleerd verpleegd moeten worden - tot aan afspraken over het delen van personeel en de herverdeling van schaarse beschermingsmiddelen.

Door deze manier van werken is het besef van kwetsbaarheid en onderlinge afhankelijkheid gaan leven. Daarmee is solidariteit en samenwerking ontstaan, met als resultaat dat dit netwerkplatform, ook na deze crisis, zal blijven bestaan om de continuïteit van zorg binnen Zeeland te waarborgen.”

Een stakeholdersanalyse brengt onze belangrijkste partners en netwerken in kaart. Deze stakeholdersanalyse gaan we periodiek actualiseren.

Hiervoor gaan we het volgende doen:

7.1 REGIONAAL

- verder investeren en continueren van de samenwerking met de gemeentelijke organisaties;
- continueren van de Raadsklankbordgroep en GR academie;
- organiseren van een netwerkdag met alle crisispartners eens per twee jaar;
- continueren strategisch veiligheidsoverleg;
- we verkennen en benutten kansen om samen te werken met de GGD Zeeland en RUD Zeeland;
- continueren van het Rijksfunctionarissenoverleg, in nauwe samenwerking met de Commissaris van de Koning;
- intensiveren van de samenwerking met onderwijsinstellingen (HZ University of Applied Science, University College Roosevelt, Scalda), voor aansluiting bij voor ons relevante onderwijs- en onderzoeksprogramma's;
- voortzetten van onderzoeken naar publiek private samenwerking op het gebied van brandweerzorg en specialistische kennis;
- benutten van grotere betrokkenheid en kennis in de samenleving via een pilot met een burgerpanel;
- ambtelijk en bestuurlijk aangesloten bij de relevante strategische thema's die vanuit Overleg Zeeuwse Overheden (OZO) worden opgepakt.
- waar relevant werken we samen met veiligheidspartners, bijvoorbeeld op het gebied van ondermijning.

7.2 BOVENREGIONAAL

- continueren samenwerking Zuid 6 met veiligheidsregio's in Brabant en Limburg;
- versterken van de samenwerking rond gezamenlijke beleidsthema's veiligheidsregio's in de Zuidwestelijke delta (RR, ZHZ en MWB);
- intensiveren van de samenwerking op het gebied van Brzo met de veiligheidsregio's in Zuid-Holland;
- continueren van de deelname in stuurgroep management watercrisis (SMWO) en waternetwerk veiligheidsregio's met betrekking tot overstromingen;
- deelnemen in rijksproject NCS2.0 en als trekker fungeren van het overleg Nucleaire Preparatie Veiligheidsregio's (NREV);
- intensiveren van de samenwerking met Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond om tot één Maritime Incident Respons Group (MIRG) in Nederland te komen.

7.3 INTERNATIONAAL

- intensiveren van de samenwerking met de vijf Vlaamse hulpverleningszones en de veiligheidsorganisaties van gouverneurs van de drie Vlaamse provincies;
- opstellen van een actieplan voor meer grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van brandweerzorg en crisisbeheersing, gericht op risico's met hoge prioriteit uit het risicoprofiel;
- opstellen van een grensoverschrijdend risicoprofiel;
- participeren van Maritime Incident Respons Group (MIRG) onder de vlag van Europese Commissie.

COLLEGA'S AAN HET WOORD

Ismay de Ridder
Adviseur Bevolkingszorg

,,Eigenlijk dóen we niet anders dan steeds intensiever samenwerken. Binnen onze regio hebben we dertien gemeenten en 230 functionarissen van Bevolkingszorg. Eens per twee maanden is het Veiligheidsoverleg van de Kring met dertien gemeentesecretarissen, waar alle onderwerpen die voor ons van belang zijn aan de orde komen. Ook hebben we veel andere vormen van overleg met andere partners, zoals onze collega's van Veiligheidsregio Midden-West-Brabant. De communicatie verloopt goed, al zien we elkaar alleen in vergaderbijeenkomsten met wisselende frequenties. We zorgen dat we zoveel mogelijk op de hoogte zijn van wat overal speelt, en introduceren actief nieuwe collega's, zodat we allemaal in ieder geval elkaars gezicht kennen.

Ons netwerk is sterk. Dat is nodig, want van aangepaste procesplannen of het opzetten van een alarmeringssysteem moeten alle teams afweten. En niet alleen dát; ze moeten ook de voordelen ervan inzien. Dus iedereen er vroeg bij betrekken, informatie doorspelen, zaken verifiëren en meningen peilen – dát vergroot het draagvlak. Gemeenten denken positief kritisch mee over beleid, beheer, inrichting, operationele voorbereiding en uitvoering. Ze ondersteunen ons en kunnen taken overnemen. Omdat alles met alles samenhangt, zijn wij dus voortdurend op meerdere niveaus in gesprek.

Trots ben ik op hoe we deze overlegstructuren hebben ingericht. Verder ben ik heel benieuwd hoe het zal zijn als we in de toekomst ook intensief kunnen samenwerken met grote onderwijsinstellingen."

8. MENS EN ORGANISATIE



Onze organisatie kent twee functies. Een kantoorfunctie waarin mensen werken aan de taken in de voorbereiding van (vrijwillige) brandweerzorg en crisisbeheersing, waar medewerkers zeven dagen in de week, dag en nacht voor ingezet kunnen worden. Om onze doelstellingen te kunnen realiseren, investeren we in flexibiliteit, daadkracht en deskundigheid van alle medewerkers en in de kwaliteit van de bedrijfsvoering. Hierbij houden we rekening met maatschappelijke ontwikkelingen. Zo worden onze medewerkers en organisatieprocessen toegerust op het ondersteunen van de strategische beleidsthema's.

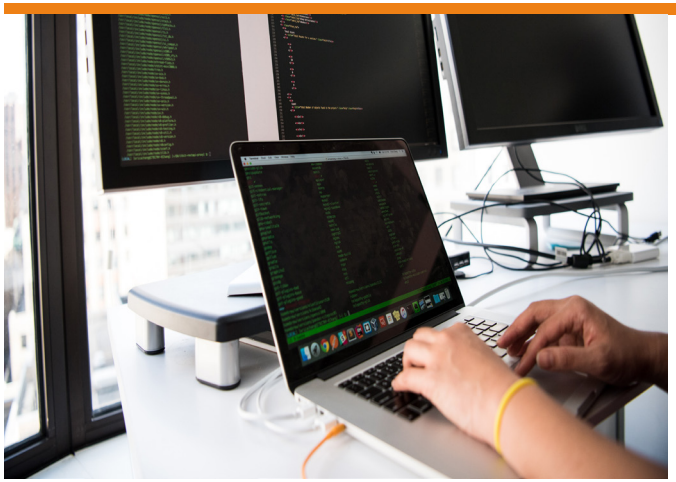
8.1 PERSONEELSBELEID

Medewerkers zijn ons grootste kapitaal. Vanwege het operationele karakter van onze organisatie stimuleren wij vakmanschap. We willen betrokken, verantwoordelijke en pro-actieve mensen op de juiste plek. Flexibiliteit, daadkracht en deskundigheid zijn hier de drie belangrijke pijlers.

De demografische ontwikkelingen in Zeeland hebben gevolgen voor ons personeelsbestand. Ook de vernieuwde wetgeving heeft impact op onze organisatie. Voor huidige en toekomstige (vrijwillige) medewerkers gaan we adequaat inspelen op wijzigingen in personeelsbehoeften, door:

- het versterken en veranderen van het leiderschaps- en medewerkersprofiel. De competenties van leidinggevenden en medewerkers bij brandweerzorg en crisisbeheersing worden toegerust op ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie;
- het invoeren van een Strategische Personeelsplanning (SPP), inclusief een bijpassend opleidingsbeleid, waarmee we behoeften en beschikbaarheid op elkaar afstemmen;
- het inzetten op wendbaarheid en mobiliteit door uitwisselingsprogramma's met andere overheden en bedrijven, of door het vroegtijdig signaleren van talent en ambitie en medewerkers zich zodanig te laten ontwikkelen dat zij flexibel inzetbaar zijn op verschillende plekken binnen de organisatie;
- het actualiseren van het piketbeleid, waarbij we inspelen op werving en selectie - gericht op het vervullen van functies in zowel een reguliere als in een crisissituatie;
- het vergroten van beschikbaar repressief brandweerpersoneel en onze interne opleidingscapaciteit. De prioriteiten voor de regionale brandweerzorg zijn leidend in de werving van ons repressief brandweerpersoneel. Behoud van vrijwilligheid is een belangrijke pijler voor de toekomst;
- de juiste mens op de juiste plek te zetten – een belangrijk aandachtspunt van de HRM-methodiek. Het gaat niet alleen om werving en selectie, maar ook om performance management, ontwikkelingsmogelijkheden, opleidingen en trainingen;
- te investeren in ons arbobeleid: onze veiligheidscultuur verbeteren door ongevallen te signaleren, te registreren en hierover te rapporteren;
- het beleid bij te stellen vanwege de invoering van de Wnra en de nadere uitwerking van de deeltijdrichtlijn.

8.2 INFORMATIEGESTUURDE ORGANISATIE



De komende jaren leggen we de focus op de ontwikkeling van een informatiegestuurde organisatie. We verzamelen, registreren en analyseren data en kunnen zo vroegtijdig op situaties anticiperen. Tevens helpt het ons prestaties inzichtelijker te maken en er beter op te sturen. We maken dus niet alleen réactief gebruik van informatie, maar juist ook próactief. Belangrijk aandachtspunt van de transitie naar een informatiegestuurde organisatie is de ontwikkeling van mens en proces. Het is essentieel om met de diverse professionals te leren hóe (veiligheids)informatie te duiden en hoe je vervolgens daarmee de effectiviteit van het (veiligheids) werk vergroot. Dat betekent dat we medewerkers meenemen in deze manier van werken. Processen moeten opnieuw worden gedefinieerd en actieve sessies met medewerkers zijn hierbij essentieel.

Deze transitie vraagt om een andere manier van werken. Vanuit Veiligheidsregio Zeeland wordt ook een inspanningsverplichting vereist als het gaat om de implementatie van (vernieuwde) wetgeving, zoals de Baseline Informatiebeveiliging Overheid, Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), de nieuwe Omgevingswet en de Archiefwet.

Dit realiseren wij door:

- te streven naar een sterke wijze van besturen en centrale regie op de informatieontwikkeling als geheel, voor zowel de primaire, ondersteunende als besturende processen binnen de organisatie;
- het ontwikkelen van digitale vaardigheden van medewerkers;
- de herstructurering van het informatielandschap door vergaande systeemintegratie;
- het ontwikkelen van stuurinformatie en analyse (business intelligence);
- het ontwikkelen van beleid voor een tijd-, inrichting- en plaats onafhankelijke werkplek. De basis hiervoor is het gebruik van de Cloud voor onze informatiesystemen, data- en informatieopslag;
- het realiseren en/of behouden van overeenstemming met wetgeving rond duurzame opslag, informatieveiligheid en privacy.

8.3 DUURZAAMHEID

Bij ons inkoopbeleid en onze huisvesting sluiten wij op relevante thema's aan bij de Regionale Energiestrategie 2030.

8.4 KWALITEITSZORG

In de huidige tijd en maatschappij, waarin de ontwikkelingen zich in snel tempo opvolgen en wensen en verwachtingen eveneens continu wijzigen, is het belangrijk dat we onszelf regelmatig een spiegel voorhouden. Wanneer we ons eigen handelen evalueren en controleren op kwaliteit, kunnen we onze primaire processen verbeteren en adequaat anticiperen op externe ontwikkelingen. Kwaliteitsbewustzijn is in een dynamische netwerkomgeving als de onze van groot belang. In 2019 is een hernieuwde visie op kwaliteitszorg opgesteld.
Veiligheidsregio Zeeland staat ook in de komende beleidsperiode voor kwaliteit. Dit betekent dat we ons inzetten om zowel intern als extern bewust te reflecteren op onze dienstverlening. We willen de hernieuwde visie op onze kwaliteitszorg verder implementeren, passend bij de huidige (organisatie)ontwikkelingen. We hebben specifiek aandacht voor ons lerend vermogen, omdat we dat willen verbeteren. We gaan de rode dradenanalyses van operationele prestaties, oefeningen en incidentenevaluaties gebruiken. Ook gaan we aanbevelingen opvolgen uit de analyses waarmee we de PDCA-cyclus sluitend kunnen krijgen. Voor de geschetste verbetering kiezen we voor de best practices uit andere regio's en de hiervoor ontwikkelde hulpmiddelen.

Dit doen wij door:

- in de komende beleidsperiode (in 2023) mee te doen als pilot-regio in de tweede ronde visitaties die het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) faciliteert. Het doeltreffendheidsonderzoek vraagt extra aandacht voor ons lerend vermogen. Opvolging van de aanbevelingen nemen we mee als bijstelling in de beleid- en beheercyclus;
- te bezien op welke wijze we de gewenste ideale situatie verder vorm en inhoud kunnen geven. Dit kostenonderzoek op basis van artikel 56 van de Wet veiligheidsregio's biedt ons kansen kritisch onze kosten ten opzichte van andere veiligheidsregio's te beoordelen, en waar nodig te verbeteren;
- in deze beleidsperiode de controllers van de Zeeuwse gemeenten een doelmatigheidsonderzoek te laten uitvoeren. De aanbevelingen die hieruit voortkomen nemen we mee als bijstellingen in de beleid- en beheercyclus. Het Algemeen Bestuur heeft in 2020 bepaald dat we starten met een basisambitieniveau voor de rechtmatigheidsverantwoording financiële rechtmatigheid. Dit geldt in principe voor de hele periode tot en met 2025. Wel is het de bedoeling vanaf 2022 een steeds verdergaande verhoging van dit basisambitieniveau te bereiken;
- structureel rode dradenanalyses uit te voeren, hierover rapportages op te stellen ten aanzien van de incidenten en oefeningen;
- resultaten van onze evaluatie centraal te registreren in een database en deze resultaten te gebruiken om te leren en waar nodig onze koers bij te stellen.

COLLEGA'S AAN HET WOORD

Angie van Goethem
Adviseur HRM

,,Tussen de kreten en opsommingen door lees je wel dat de kwaliteitsslag die we maken een grote impact heeft. We staan zogezegd voor een positieve uitdaging, en moeten dus goed voor onze mensen zorgen. Dit betekent: kennis en kunde in huis houden, nieuwe medewerkers aantrekken, deze intern opleiden en de hulpvaardige mensgerichtheid die onze organisatie kenmerkt vooral ook naar elkaar blijven inzetten.

We hebben als beleidsorganisatie vanwege alle maatregelen rondom Covid-19 meer bekendheid gekregen. Trots ben ik op wat we doen en met wie. We zijn sociaal, bevlogen, werken goed samen - van landelijk, provinciaal, regionaal tot intern, dwars door alle afdelingen heen. Als je een voorstel voor nieuwe opleidingen in het leidinggevendenoverleg presenteert, luistert iedereen aandachtig. Wanneer je als afgevaardigde van teamleiders een plan opstelt, weet je je door iedereen gedragen. En ook in het geval van minder plezierige mededelingen, waar je als HRM nu eenmaal niet aan ontkomt, weet je je door de directie gesteund.

Ik werk hier sinds 2019. De jaren zijn omgevlogen. Het is een warm bad. Door te vragen waar een ander mee bezig is of wat iemand nodig heeft, worden we ons nog meer bewust van elkaars verantwoordelijkheden en kwaliteiten. Zo geven we binnen deze organisatie samen vorm aan de menselijke maat."

9. MONITORING EN IMPLEMENTATIE

Dit Meerjarenbeleidsplan 2022 – 2025 beschrijft in grote lijnen de doelstellingen en ambities van onze organisatie. Het is een vertaling van onze wettelijke taken. De openstaande punten uit het beleidsplan 2016-2019 zijn opgenomen in het huidige plan. Dat vraagt van ons dat wij jaarlijks de haalbaarheid van onze ambities toetsen. Aan de hand van de beschikbare mensen en middelen werken wij in onze P&C cyclus de implementatie van ons beleid verder uit en leggen wij verantwoording af over het gevoerde beleid (Bijlage 2).

Wijzigende wet- en regelgeving, zoals het landelijke onderzoek naar taakdifferentiatie binnen de brandweerzorg, kan leiden tot keuzes in de uitvoering, of tot meer of minder kosten. We zijn ons bewust van de financiële situatie van de Zeeuwse gemeenten. Om die reden hebben we de inspanningsverplichting om aanpassingen in ons beleid binnen de bestaande begroting uit te voeren. Als blijkt dat aanvullende incidentele en zelfs structurele gelden noodzakelijk zijn, zullen wij dit via het reguliere proces van begrotingswijzigingen aan gemeenteraden aanbieden. Natuurlijk hanteren wij hierbij wel een minimaal wettelijk veiligheidsniveau waarvoor wij onze verantwoordelijkheid nog kunnen nemen.

Bovenstaand doen wij door:

- na de uitwerking van brandweerzorg 2030 en de flexibele en wendbare crisisorganisatie, voorstellen aan te bieden tot nieuwe of gewijzigde prioriteiten inclusief financiële paragraaf;
- het vervolgens uitvoeren van het financieel beleid binnen de begroting en de meerjarenraming, waarbij structurele lasten zoveel mogelijk worden gedekt met structurele baten.



BIJLAGE 1 - WETTELIJK KADER

WET VEILIGHEIDSREGIO'S

De Wet veiligheidsregio's heeft de volgende taken aan een veiligheidsregio opgedragen:

a. het inventariseren van risico's van branden, rampen en crises;
b. het adviseren van het bevoegd gezag over risico's van branden, rampen en crises in de bij of krachtens de wet aangewezen gevallen, alsmede in de gevallen die in het beleidsplan zijn bepaald;
c. het adviseren van het college van burgemeester en wethouders over de taak, bedoeld in artikel 3, eerste lid;
d. het voorbereiden op de bestrijding van branden en het organiseren van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing;
e. het instellen en in stand houden van een brandweer;
f. het instellen en in stand houden van een GHOR;
g. het voorzien in de meldkamerfunctie;
h. het aanschaffen en beheren van gemeenschappelijk materieel;
i. het inrichten en in stand houden van de informatievoorziening binnen de diensten van de veiligheidsregio en tussen deze diensten en de andere diensten en organisaties die betrokken zijn bij de onder d, e, f, en g genoemde taken.

In de wet is vastgelegd wat moet worden verstaan onder de brandweerzorg:

a. het voorkomen, beperken en bestrijden van brand, beperken van brandgevaar, voorkomen en beperken van ongevallen bij brand en wat daarmee verband houdt;
b. het beperken en bestrijden van gevaar voor mensen en dieren bij ongevallen anders dan bij brand.

ANDERE TAKEN

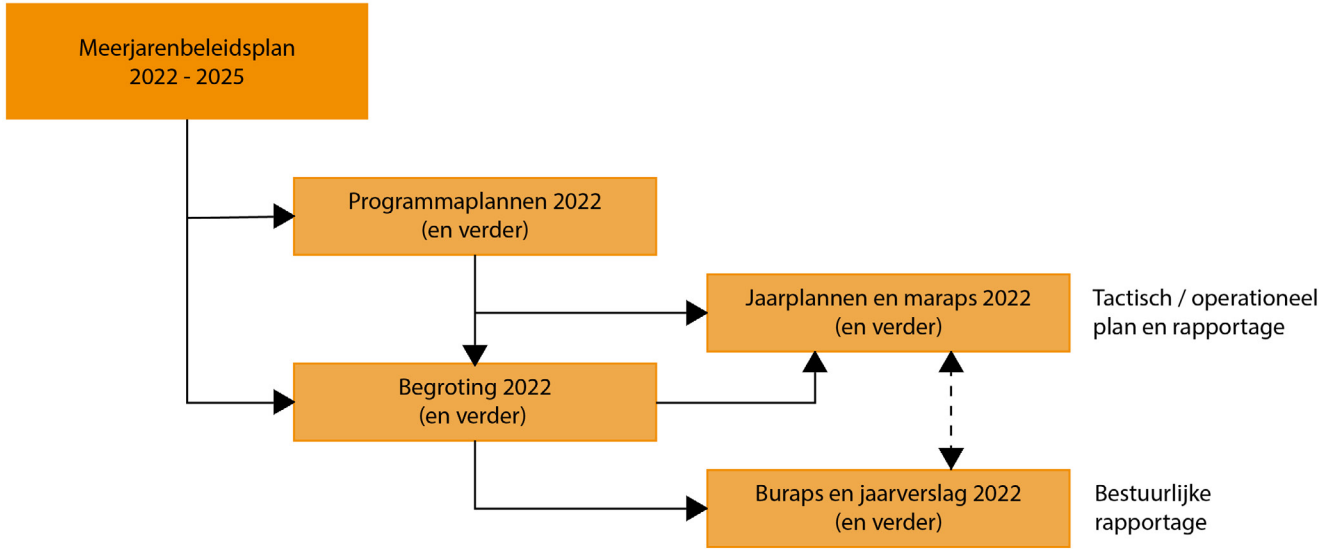
Ook andere wetgeving en de gemeenschappelijke regeling hebben taken aan de veiligheidsregio opgedragen:

a. het zorgdragen voor de voorbereiding op de bestrijding van een epidemie van een infectieziekte, behorend tot groep A als bedoeld in artikel 1 onder e van de Wet publieke gezondheid, alsmede op de bestrijding van een nieuw subtype humaan influenzavirus, waarbij ernstig gevaar voor de volksgezondheid bestaat;
b. het vaststellen van eisen waaraan de regionale ambulancevoorziening op grond van artikel 7 van de Tijdelijke wet ambulancezorg dient te voldoen ten aanzien van de meldkamer ambulancezorg;
c. het adviseren van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over vaststelling of wijziging van eisen als bedoeld onder b;
d. Veiligheidsregio Zeeland kan worden belast met de advisering bij evenementenvergunningen.

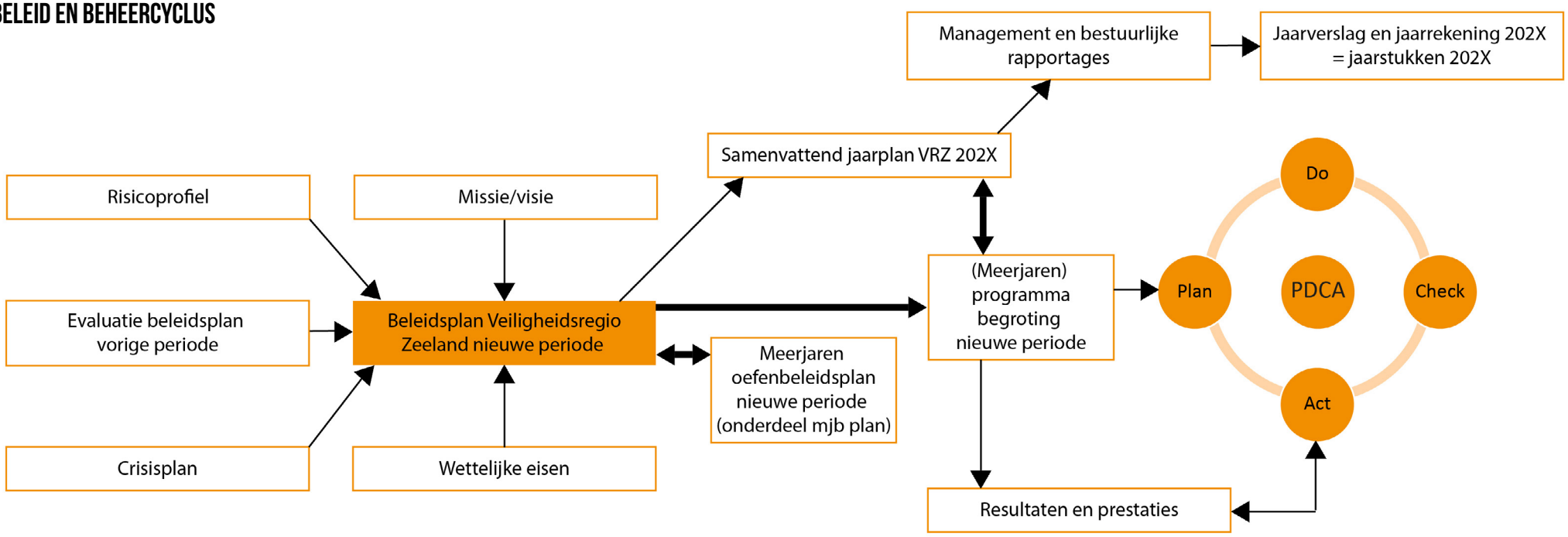
BIJLAGE 2 – STRUCTUUR BELEIDSDOCUMENTEN EN P&C CYCLUS

Om de samenhang tussen beleid en financiën te realiseren is het noodzakelijk dat de structuur van onze beleidsdocumenten en van de p&c stukken met elkaar in samenhang zijn. Daarom wordt in de structuur van de begroting (en de volgende rapportages) per 2022 rekening gehouden met dit meerjarenbeleidsplan. Vervolgens dient deze vertaling ook doorgevoerd te worden in de programma- en teamjaarplannen zodat de volledige samenhang tussen onze begrotingen, beleids- en jaarplannen en rapportages wordt versterkt.

Daarmee is het meerjarenbeleidsplan een strategisch kader, voornamelijk voor raden en burgers. De concrete vertaling naar de organisatie vanuit dit meerjarenbeleidsplan vindt plaats in de tactische programmaplannen en teamjaarplannen. Daarmee regelen we dat er interne afstemming zal zijn op integrale thema's.



BELEID EN BEHEERCYCLUS



BIJLAGE 3 – TAAKINVULLING WET VEILIGHEIDSREGIO'S

Wij geven invulling aan het adviseren van het bevoegd gezag over risico's van branden, rampen en crises in de bij of krachtens de wet aangewezen gevallen alsmede in de gevallen die in het beleidsplan zijn bepaald (art 14 lid b Wet veiligheidsregio's'). Het gevraagd en ongevraagd adviseren aan gemeenten, provincie en rijksoverheid over het voorkomen, beperken en bestrijden van branden, rampen en crises omvat onder meer:

- het adviseren in het kader van omgevingsveiligheid bij het opstellen en herzien van omgevingsvisies, omgevingsplannen, eventuele omgevingsprogramma's en daarvan afgeleide projectbesluiten;
- het adviseren over onder andere landelijke richtlijnen, beleidsregels en handreikingen op het gebied van omgevingsveiligheid (bijvoorbeeld PGS-reeksen, handhavingsstrategieën);
- het adviseren over aanvragen omgevingsvergunning alsmede (brand)veiligheidsaspecten die voortvloeien uit de voorschriften van een omgevingsvergunning die betrekking hebben op de activiteiten bouwen, brandveilig gebruiken en milieu;
- het adviseren over een melding brandveilig gebruiken van bouwwerken;
- het adviseren over het opslaan, en het tot ontbranding brengen van vuurwerk;
- het adviseren over aanvragen evenementenvergunningen en vergunningen in het kader van het Besluit brandveilig gebruik en basishulpverlening overige plaatsen;
- het houden van toezicht op de naleving van (brand)veiligheidsaspecten zoals opgenomen in een omgevingsvergunning die betrekking heeft op de activiteiten bouwen, brandveilig gebruiken, milieu (waaronder publicatiereeksen gevaarlijke stoffen en uitgangspuntendocumenten) en het gestelde in het Besluit risico's zware ongevallen;
- het risicogericht toezichthouden en adviseren op de brandveiligheid alsmede het toezichthouden op de naleving van de algemene brandveiligheidseisen uit het Bouwbesluit of Besluit bouwwerken leefomgeving;
- adviseren over bereikbaarheid, doorrijdbaarheid en bluswatervoorziening voor de hulpverleningsdiensten.

BIJLAGE 4 – MEERJARENBELEIDSPLAN MULTIDISCIPLINAIR OPLEIDEN, TRAINEN EN OEFENEN 2022-2025



COLOFON

Dit document is tot stand gekomen onder regie van Team MOTO

ADRES

Veiligheidsregio Zeeland
Afdeling Crisisbeheersing
Segeerssingel 10, 4337 LG Middelburg

DRUK

Versie 1.3 d.d. 22 maart 2021

EINDREDACTIE:

Team MOTO
Met medewerking van:
Leden Overleg Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen (MOTO-breed)

INHOUDSOPGAVE

2 Inleiding 32
2.1 Inleiding..... 32
2.2 Opdrachtgever.....32
2.3 Doel.....32
2.4 Visie.....33
2.5 Werkwijze en bronnen.....33
2.6 Beleidsplan MOTO in kader.....33
2.7 Leeswijzer.....33
3 Grondbeginselen.....34
3.1 Inleiding.....34
3.2 Deelgebieden Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen.....34
3.3 Team Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen 34
3.4 Learning loop.....34
3.5 Toezicht en registratie.....35
3.6 Vakbekwaamheid.....35
4 Huidige stand van zaken MOTO-beleid.....35
4.1 Inleiding.....35
4.2 Operationele voorbereiding crisisbeheersing.....35
4.3 Mono-/Multidisciplinair.....35
4.4 Opleiden en trainen.....35
4.5 Oefenen.....36
4.6 Toezicht en registratie.....36
4.7 Programma's.....36
5 Toekomstig MOTO-beleid.....37
5.1 Inleiding.....37
5.2 Operationele voorbereiding crisisbeheersing.....37
5.3 Regie Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen.....37
5.4 Opleiden (vakbekwaam worden).....37
5.5 Trainen en oefenen (vakbekwaam blijven) 38
5.6 Toetsing- en registratie.....39
5.7 Programma's.....40
5.8 Innovatie.....40
5.9 Verantwoordelijkheid (crisis)functionaris 40
5.10 Jaarplan en jaarkalender.....41
6 Kwaliteitsborging.....41
6.1 Inleiding.....41
6.2 Kwaliteitsborging Team MOTO.....41
6.3 Kwaliteitsborging van opleidingen.....41
6.4 Kwaliteitsborging van oefeningen.....41
6.5 Kwaliteitsborging van MOTO-producten.....42
6.6 Lerende organisatie.....42
7 Financiën en capaciteit.....42
7.1 Inleiding.....42
7.2 Financiën.....42
7.3 Capaciteit.....42
8 Randvoorwaarden en Consequenties.....43
8.1 Randvoorwaarden.....43
8.2 Consequenties.....43
Bijlage 1: Terminologie.....44

2. INLEIDING

2.1 Inleiding

Dit Meerjarenbeleidsplan Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen, dat we hierna Beleidsplan MOTO noemen, beschrijft ons voornemen voor de jaren 2022-2025. Zo loopt het in de pas met het meerjarenbeleidsplan van Veiligheidsregio Zeeland, dat dezelfde periode beslaat.

VEILIGHEIDSREGIO ZEELAND STIMULEERT EN FACILITEERT KENNISDELING EN SAMENWERKING.

ONZE PROFESSIONALS TREDEN SLAGVAARDIG, DAADKRACHTIG EN VAKBEKWAAM OP.

VISIE VEILIGHEIDSREGIO ZEELAND (FRAGMENT)

Beleidsplan MOTO gaat over onze functies en netwerkpartners die een rol spelen in rampenbestrijding en crisisbeheersing. Hierbij is het Regionaal Risicoprofiel leidend. Onze ambitie voor de komende beleidsperiode luidt: 'dat de teams en functionarissen in de hoofdstructuur aantoonbaar vakbekwaam zijn, in een lerende, innovatieve, kennis- en informatiegestuurde omgeving'.

Samen met onze partners willen we de kwaliteit garanderen van het repressief optreden van crisisfunctionarissen in multidisciplinair samenwerkingsverband. We bereiken dit met opleidingen, trainingen, oefeningen en certificeringen.

De complexiteit van de samenleving neemt toe. Het multidisciplinaire karakter van denken en handelen in samenhangende ketens - naast de functionele kolommen - is dus noodzakelijk. De mogelijke risico's en crises zijn verschillend van aard en omvang. Het herkennen hiervan is essentieel. Dit is al jaren een kerndoel van de hulpverleningsdiensten en gemeenten. In het Regionaal Risicoprofiel van Veiligheidsregio Zeeland 2019-2022 staan niet alleen déze risico's, maar ook toekómstige risico's en relevante regionale, landelijke en maatschappelijke ontwikkelingen. Het bepaalt qua zwaartepunten en aandachtsgebieden onze scenario's en werkplannen, en bepaalt ook onze opleidingsdoelstellingen en oefensessies.

Plannen en procedures rondom crisisbeheersing baseren zich op de Wet veiligheidsregio's. Naast multidisciplinaire plannen - zoals dit Beleidsplan, het Regionaal Crisisplan, diverse ramp- en incidentbestrijdingsplannen, het Continuïteitsplan, de GRIP-regeling en andere operationele plannen - hebben hulpverleningsdiensten en gemeenten hun eigen monodisciplinaire plannen en procedures. De vormgeving van crisisbeheersing houdt echter niet op bij het schrijven. En evenmin bij de onderlinge kennisoverdracht en afstemming.

Want wil je van vormgeving naar uitvoering komen, dan is opleiden en trainen van crisisfunctionarissen essentieel. Net als het regelmatig gestructureerd multidisciplinair oefenen van multidisciplinaire teams, en het toetsen van plannen en procedures. De uitvoering bepaalt mede de kwaliteit van inzet van hulpverleningsdiensten en gemeenten. Onze visie op het meerjarenbeleid omtrent multidisciplinair opleiden, trainen, oefenen en het voortbestaan ervan, is vastgelegd in dit plan.

Covid-19

De pandemie leert dat prioriteiten plotseling kunnen veranderen. Nieuwe crisistypen dienen zich aan. We moeten in staat zijn daar snel op te anticiperen. Dit heeft uiteraard ook invloed op de (M)OTO-activiteiten.

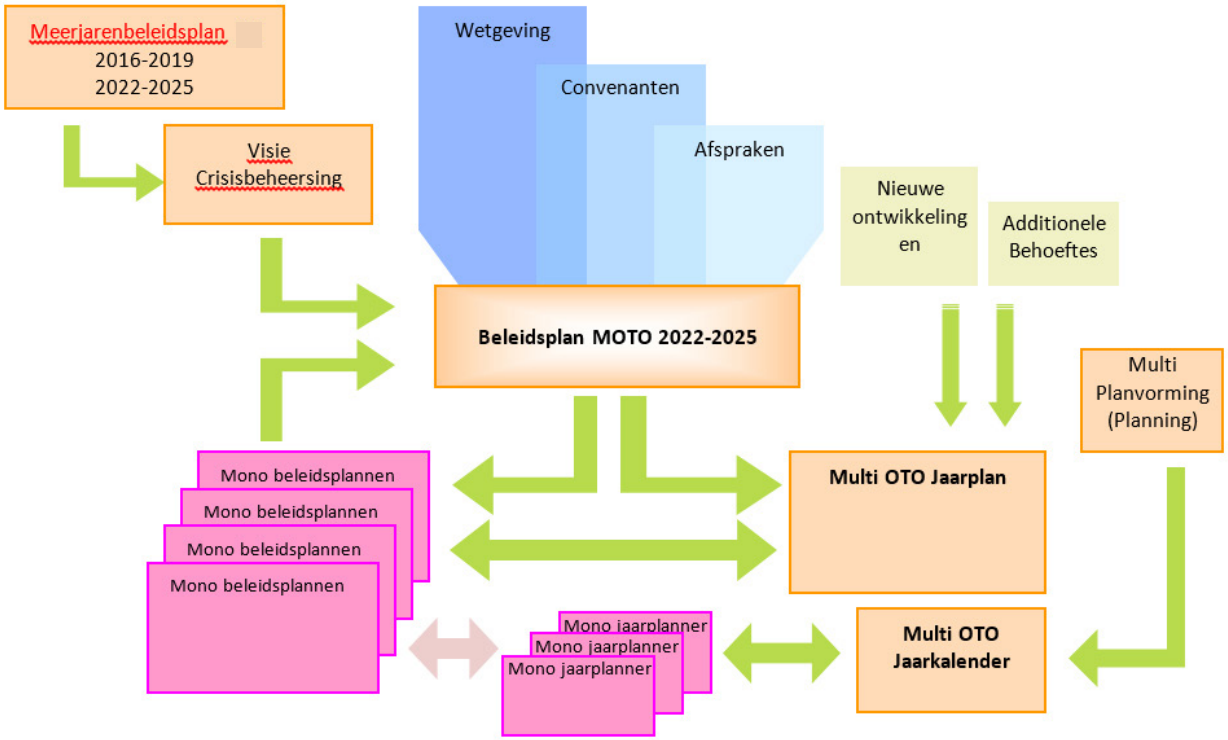
2.2 Opdrachtgever

De Veiligheidsdirectie van Veiligheidsregio Zeeland is namens het bestuur opdrachtgever[1] voor het meerjarenbeleid van multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen. Team MOTO voert deze opdracht uit.

2.3 Doel

Dit beleidsplan brengt een integrale visie en structuur aan in het multidisciplinaire OTO-beleid van hulpverleningsdiensten, gemeenten in Zeeland en partners. In de komende vier jaar zullen hulpverleningsdiensten en gemeenten ervoor zorgen dat medewerkers worden opgeleid, getraind en geoefend in de bestaande regionale multidisciplinaire plannen en procedures. Het kwaliteitsniveau van multidisciplinaire samenwerking is in dit beleidsplan vastgelegd. Verder is dit beleidsplan richtinggevend voor het opleiden, bijscholen, trainen en oefenen binnen Veiligheidsregio Zeeland.

1 Besluit AB d.d. 04-05-2017 agendapunt 5h, positionering Veiligheidsdirectie.



Figuur 1: Kader Beleidsplan MOTO

2.4 Visie

De visie van Veiligheidsregio Zeeland op het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen luidt: “Het bij elkaar brengen van kennis, vaardigheden en ervaring, zodat iedere crisisfunctionaris vakbekwaam is én blijft in de multidisciplinaire samenwerking, en op effectieve en efficiënte wijze de veiligheid kan bevorderen”. De organisatie die namens en voor alle partners koersbepalend is bij het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen, is MOTO - dat we kunnen vergelijken met het ROC voor rampenbestrijding en crisisbeheersing in Zeeland.

2.5 Werkwijze en bronnen

Dit document kwam tot stand in het tweede kwartaal van 2019. In januari 2021 is het bijgewerkt op basis van het periodieke beeld van rampenbestrijding en crisisbeheersing in 2020; Toetsingskader (4.0) van de Inspectie Justitie en Veiligheid; voortschrijdend inzicht rondom opleiden, trainen, oefenen, en evaluaties en incidenten (rode dradenanalyses). Omdat de Inspectie Justitie en Veiligheid bepaalde dat het Beleidsplan MOTO synchroon zou lopen met het meerjarenbeleidsplan, is in 2019 en 2020 met MOTO Jaarplannen gewerkt. In dit beleidsplan zijn de gevolgen van Covid-19 opgenomen. Ook is het in lijn gebracht met het Meerjarenbeleidsplan Veiligheidsregio Zeeland 2022-2025.

2.6 Beleidsplan MOTO in kader

Het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen van crisisfunctionarissen is een wettelijke vereiste. Natuurlijk hangt dit ook af van convenanten en afspraken. Verder zijn nieuwe ontwikkelingen en additionele behoeften van invloed op de uitwerking van Beleidsplan MOTO. In figuur 1 wordt de plaats ervan in het geheel weergegeven.

De afzonderlijke partners zullen de beschreven en vastgestelde beleidsinitiatieven tijdig verwerken in de monodisciplinaire meerjarenbeleidsplannen op OTO-gebied. Daarmee zijn de initiatieven van betrokken partijen in de planning en controlecycli opgenomen. Andersom worden de - voor het multidisciplinair opleiden en oefenen relevante - monodisciplinaire beleidsinitiatieven meegenomen in Beleidsplan MOTO of in Jaarplan MOTO. Team MOTO is belast met de regie rondom alle MOTO-activiteiten.

2.7 Leeswijzer

In hoofdstuk 3 staan de grondbeginselen die van belang zijn voor OTO. Hoofdstuk 4 presenteert de huidige stand van zaken van multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen. Hoofdstuk 5 schetst het komende beleid. Hoofdstuk 6 gaat in op de benodigde kwaliteitsborging. Hoofdstuk 7 beschrijft de daarvoor benodigde financiën en capaciteiten. Tenslotte geeft hoofdstuk 8 een beeld van de randvoorwaarden en consequenties.

3. GRONDBEGINSELEN

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de grondbeginselen voor het opleiden, trainen en (be)oefenen van (crisis)functionarissen in het kader van ontwikkelde, vernieuwde of bestaande regionale multidisciplinaire plannen en procedures[2]. Deze kwalitatieve vaststelling is essentieel voor het bereiken en onderhouden van een adequate multidisciplinaire samenwerking.

Onder multidisciplinair verstaan we: multidisciplinair samengestelde teams; team Commando Plaats Incident (CoPI); Coördinatie Team Water (CoTW); Regionaal Operationeel Team (ROT), inclusief de uitvoerende organisatiedelen van de operationele diensten en Beleidsteams (GBT/RBT).

De deelgebieden en capaciteiten om rampen en crises te bestrijden, zijn een belangrijk uitgangspunt voor de multidisciplinaire leer-, trainings- en oefenactiviteiten. Zo stimuleren we multidisciplinaire vakbekwaamheid op basis van een 'Long Life Learning Loop'.

3.2 Deelgebieden Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen

Vanuit de deelgebieden opleiden, trainen en oefenen zijn vijf belangrijke operationele capaciteiten vastgesteld:

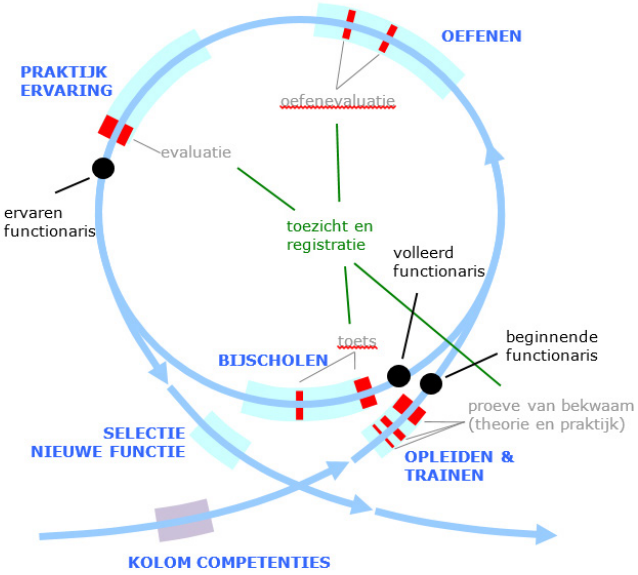
- *Alarmering en Alertering* zorgt bij aanvang en tijdens een incident of crisis voor de tijdige waarschuwing en oproep van interne functionarissen en externe partners.
- *Leiding en coördinatie* stuurt en coördineert de operationele en bestuurlijke aanpak van een incident of crisis.
- *Communicatie* communiceert regelmatig met verschillende doelgroepen (getroffenen, media, bevolking, verwanten en interne organisatie) tijdig, gericht over een incident of crisis.
- *Informatiemanagement* zal de crisisorganisatie en extern betrokken partners laten beschikken over tijdige, actuele en relevante informatie gedurende een incident of crisis.
- *Nafase* is na het afschalen de duidelijke overdracht van de crisisorganisatie naar de 'nafase'-organisatie. Daarvoor zijn vervolgactiviteiten afgesproken.

3.3 Team Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen

Team Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen, dat we zoals eerder aangegeven Team MOTO noemen, is ingesteld door de Veiligheidsdirectie voor de uitvoering van opleiden, trainen en oefenen. Het maakt deel uit van onze Afdeling Crisisbeheersing. Hier werkt Team MOTO het multidisciplinaire OTO-beleid verder uit. Opleiden, trainen en oefenen zijn door de 'Long Life Learning Loop' met elkaar verbonden.

3.4 Long Life Learning Loop

De 'Long Life Learning Loop' start bij een crisisfunctionaris met competenties voor monodisciplinaire functies. Het formuleren van deze (start)competenties vallen onder de verantwoordelijkheid van de organisatie waar de functionaris in dienst is (kolom). Al naar gelang die competenties en de uiteindelijke functie binnen de crisisorganisatie, zijn wellicht aanvullende opleidings- en trainingstrajecten noodzakelijk. Team MOTO verzorgt dit, zodat de functionaris zich qua kennis en procedures kan voorbereiden op de praktijk. Dit is de fase waarin iemand vakbekwaam wordt. De functionaris is dan 'beginnend functionaris'. Team MOTO beoefent de functionaris onder realistische en wisselende omstandigheden in samenwerking met verschillende operationele en bestuurlijke niveaus. Op deze wijze kan een 'beginnende functionaris' door oefeningen en praktijkervaring zich verder bekwamen tot een 'gevorderde functionaris' (Figuur 2: ervaren functionaris). Als nieuwe ontwikkelingen en voortschrijdend inzicht aanpassingen vragen, worden deze door Team MOTO als bijscholing en training aangeboden om tot een 'expert' (Figuur 2: volleerd functionaris) te komen. Zo blijft een functionaris vakbekwaam.



Figuur 2: Long Life Learning Loop

2 Uitwerking hiervan wordt aangegeven in het Meerjarenbeleidsplan Multiplanvorming Zeeland

3.5 Toezicht en registratie

Alle evaluaties van opleidingen, trainingen en optreden - zowel tijdens oefeningen als in de praktijk - worden geregistreerd in een managementregistratiesysteem. Daarnaast houden we met alle (bij)scholingen en oefeningen toezicht op de ontwikkeling van individu en team. Ook is de evaluatie van daadwerkelijke incidenten een meetmoment voor de samenwerking. Toezicht en registratie van al deze momenten bieden mogelijkheden ter verbetering voor functionarissen, maar ook voor bijstelling van het (bij)scholings- en oefenaanbod; zelfs tot aanpassing in plannen of onderliggende procedures.

De registratie van de verschillende momenten, zowel qua opleiding als oefening, worden voor alle functionarissen uit een multidisciplinair team in een portfolio verwerkt. Registratie van de vakinhoudelijke competenties houdt de kolom zelf bij. Evenals de communicatie met betrokkenen, op individueel- en teamniveau.

3.6 Vakbekwaamheid

De vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen is gedefinieerd in competenties. De leeractiviteiten van MOTO zijn dan ook zoveel mogelijk competentiegericht. Wat een functionaris nodig heeft voor een juiste uitoefening van de functie, is het vertrekpunt. Daarnaast zal alles relevant en toepasbaar moeten zijn in de omgeving waarin de crisisfunctionaris participeert. Dit betekent een goede afstemming met de (actuele) beroepspraktijk. De leeractiviteiten zijn ontwikkelingsgericht.

4. HUIDIGE STAND VAN ZAKEN MOTO-BELEID

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk schetsen we het huidige beleid van multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen. We kijken naar de operationele voorbereiding, zowel mono- als multidisciplinair, en geven daarna per MOTO-gebied (opleiden en trainen, oefenen, toezicht en registratie, certificatie) de stand van zaken weer. We beschrijven de programma's, en kijken naar wat het MOTO-beleid tot nu toe heeft opgeleverd. Wat is het startpunt voor de komende vier jaar?

4.2 Operationele voorbereiding crisisbeheersing

De voorbereiding voor risicobeheersing vindt plaats op basis van risico-inventarisatie en -analyse. Multidisciplinaire planvorming[3] komt hieruit voort. Het beschrijft de operationele kant. Opleiden en trainen is een vast onderdeel van deze voorbereiding. En na de evaluatie van oefensituaties en incidenten wordt de uiteindelijke invoering ervan in de operationele organisatie getoetst. In diverse fasen worden functionaris en plan bekeken en teruggekoppeld aan Multi Planvorming.

4.3 Mono-/Multidisciplinair

De basis van de crisisbeheersingsorganisatie vormt het monodisciplinaire [4] optreden. Monodisciplinair heeft elke hulpdienst de verantwoordelijkheid en wettelijke verplichting haar OTO-beleid vorm te geven. Ook moet zij haar eigen crisisfunctionarissen faciliteren om het geëiste niveau te behalen en te behouden. Wanneer een incident de inzet van meerdere disciplines vereist of lokale grenzen overschrijdt, wordt multidisciplinair[5] opgetreden. Dan zijn dus meerdere operationele diensten en/of gemeenten er actief bij betrokken. Dit beleidsplan richt zich op de vakbekwaamheid van de hoofdstructuur en de regie en coördinatie bij een opschalings-(warme) situatie.

4.4 Opleiden en trainen

4.4.1 Opleidingsprogramma

Het opleidingsprogramma willen we aan een grotere doelgroep binnen Veiligheidsregio Zeeland aanbieden. We richten ons naast onze crisisfunctionarissen ook op de functionarissen die tot onze netwerkorganisaties behoren.

Het opleidingsprogramma bestaat uit de volgende onderdelen:

- Basisopleiding Crisisbeheersing/ Rampenbestrijding (OCR)
- Basisopleiding LCMS
- Trainingen en oefeningen voor leden van CoPI, ROT of GBT/RBT

3 Zie ook Meerjarenbeleidsplan Multiplanvorming Zeeland

4 Monodisciplinair betekent dat elke dienst volgens zijn eigen regels en procedures optreedt bij een puur lokaal incident, met alleen een ad hoc coördinatiebehoefte bij de diensten ter plaatse (het zogenoemde motorkapoverleg).

5 Bij multidisciplinair optreden ligt de leiding bij Veiligheidsregio Zeeland, tenzij er ter plaatse een andere operationele dienst als leidinggevende van het incident wordt aangewezen. Bij multidisciplinair optreden zijn meerdere niveaus van overleg (CoPI/ROT/GBT/RBT) mogelijk. Naarmate het incident verder opschaalt, worden de niveaus van overleg verder in de hiërarchie naar boven geschoven.

In het kader van (bij)scholing:

- Verdiepingstraining OCR
- Diverse workshops
- Collegiaal Waarnemen
- Net-centrisch Werken
- Thematische bijeenkomsten omtrent nieuwe plannen of ontwikkelingen in de maatschappij.

Voor de workshops en thematische bijeenkomsten worden deskundigen aangetrokken. De functionaris krijgt hierdoor ook meer inzicht in de taken en (actuele) ontwikkelingen van andere betrokken organisaties, zoals Waterschappen, waterbedrijven, Defensie, Rijkswaterstaat (RWS), Nederlandse Spoorwegen (NS) en ProRail.

4.5 Oefenen

4.5.1 Multidisciplinair

Leden van het MOTO-overleg (MOTO-breed) ontwikkelen en faciliteren de multidisciplinaire oefeningen.
Het multidisciplinaire MOTO-beleid richt zich uitvoerend en operationeel op technieken, vaardigheden en procedures en op de coördinatie en afstemming van een team ter bestrijding van een incident.

4.5.2 Brzo

Het nieuwe RBP Brzo is opgesteld met zeven mogelijke thematische scenario's. Hiermee is de druk van het aantal Brzo-oefeningen teruggebracht naar zeven CoPI-oefeningen per jaar. De CoPI-oefeningen bij de VR-plichtige bedrijven zijn naar die zeven scenario's vertaald. Planmatig wordt met meer oefeningen rekening gehouden. Hierdoor kunnen ook op relatief korte termijn meerdere functionarissen worden beoefend.

4.5.3 Bestuurlijk

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

Het MOTO-beleid is op bestuurlijk niveau gericht op het toepassen van processen en procedures rondom besluitvorming. Zowel op bestuurlijk als operationeel multidisciplinair niveau moet de functionaris vertrouwd raken met de taken die bij zijn of haar rol horen. Werken onder stress en tijdsdruk, wat een ramp of een ongeval onvermijdelijk met zich meebrengt, horen daarbij.

4.6 Toezicht en registratie

4.6.1 Toezicht

Er zijn nog geen minimale eisen vastgelegd en afspraken over consequenties gemaakt voor het geval een functionaris onvoldoende opleidingen, bijscholingen en oefeningen heeft gevolgd.

4.6.2 Toetsing

Vooralsnog worden alleen de (basis)Opleiding Crisisbeheersing en Rampenbestrijding (OCR) getoetst. Op het gebied van LCMS bieden we voor de informatiemanagers (IM) een externe cursus inclusief toets aan.

4.6.3 Evaluatie

Tijdens de ROT- en CoPI-oefeningen nemen externe coaches de Regionaal Operationeel Leiders (ROL) en de Leiders CoPI waar, en voorzien hen van feedback. Het rapport dat hierover verschijnt, beoordeelt iemands functioneren als voorzitter van een crisisteam. Ook de werkwijze en het functioneren van die teams tijdens ROT/CoPI-Trainingen en -Oefeningen belandt in een evaluatierapport. Daarnaast vinden veel collegiale waarnemingen plaats, voornamelijk op CoPI-niveau. Sinds 2018 biedt een training de mogelijkheid de kwaliteit van waarnemen en feedbackgeven te verbeteren.

4.6.4 Registratie

Tot nu toe is vooral kwantitatief geregistreerd. Iedere functionaris heeft in AG5 een portfolio waarin staat aan welke opleiding, bijscholing of oefening is deelgenomen. Van opleidingen of bijscholingen waaraan examens zijn verbonden, worden de resultaten, certificaten of diploma's erin opgenomen.

4.7 Programma's

4.7.1 Algemeen

Binnen het proces crisisbeheersing zijn naast Team Crisisbeheersing als staande organisatie ook allerlei programma's gedefinieerd, zoals Nucleaire Veiligheid, Maritieme Veiligheid en Waterveiligheid. Deze programma's hebben hun eigen toegewezen verantwoordelijkheid en verzorgen dus hun eigen OTO-beleid. Zij doen echter wel een beroep op de functionarissen uit Team MOTO van Crisisbeheersing en op deelnemers uit de crisisorganisatie.

4.7.2 Nucleaire Veiligheid
Nucleaire Veiligheid is een programma dat binnen Veiligheidsregio Zeeland al jaren draait. De activiteiten rondom opleiden, trainen en oefenen verzorgt Team MOTO.

4.7.3 Maritieme Veiligheid
Het programma Maritieme Veiligheid bestaat al een aantal jaar. De maritiem gerelateerde MOTO-activiteiten worden vanuit het programma georganiseerd.

4.7.4 Waterveiligheid
Het programma Waterveiligheid richt zich op overstromingsrisico. De MOTO-activiteiten verzorgt Team MOTO.

5 TOEKOMSTIG MOTO-BELEID

5.1 Inleiding
Sinds enige jaren spitsen we ons aanbod meer toe op de specifieke doelgroepen. We willen in deze beleidsperiode een vervolg geven aan die trend. In dit hoofdstuk brengen we doelen, route en consequenties in beeld. Verder nemen we ons voor in de komende jaren telkens te laten zien hoever we al zijn, en op welke wijze de ontwikkelingen binnen het voorgenomen beleid passen. De MOTO Catalogus die in 2020 is geïntroduceerd, geeft per activiteit een duidelijke uitleg over doel, doelgroep, niveau en duur van iedere opleiding, training en oefening.

Als belangrijkste algemene doelen zien we voor de komende beleidsperiode:

- het competentietraject; naast teamcompetenties zal het systeem voor individuele competenties worden uitgewerkt en ingevoerd;
- het functionarisvolgsysteem; in het verlengde van het competentiesysteem zal het functionarisvolgsysteem worden ingericht om naast groepscompetenties ook individuele competenties te kunnen registreren en volgen;
- het aanbod aan multidisciplinaire activiteiten; streven naar het aanbieden van een grotere diversiteit aan MOTO-activiteiten;
- het invoeren van een systeem gebaseerd op beginner, gevorderde en expert, en dit dus weer een nieuw leven in te blazen;
- het opleiden en bijscholen van waarnemers, om de ontwikkelingen rond competenties en evaluaties gestalte te geven;
- meer eigen verantwoordelijkheid van de functionaris voor zijn/haar vakbekwaamheid;
- meer aandacht voor talentontwikkeling, zodat vacante functies mogelijk sneller kunnen worden ingevuld.

5.2 Operationele voorbereiding crisisbeheersing
Continu zullen nieuwe functionarissen (beginners) deel uitmaken van crisisbeheersing en rampenbestrijding. Zij krijgen een basisprogramma aangeboden zodat zij snel wegwijs worden.
Een functionaris binnen crisisbeheersing en rampenbestrijding volgt een vakinhoudelijke (voor-) opleiding voordat hij inzetbaar is en eventueel wordt voorbereid op een multidisciplinaire functie. De functionaris bouwt ervaring op met monodisciplinaire oefeningen en het opereren in de praktijk. De multidisciplinaire voorbereiding wordt gestructureerd georganiseerd, zoals we beschrijven in de paragraaf Opleidingshuis (zie 5.4.2).

In de komende beleidsperiode moeten de leermomenten - uit oefeningen en de praktijk - zo worden verwerkt dat deze niet alleen snel gedeeld kunnen worden, maar dat ze ook terechtkomen in de (bij)scholing van functionarissen en in het functionarisvolgsysteem.

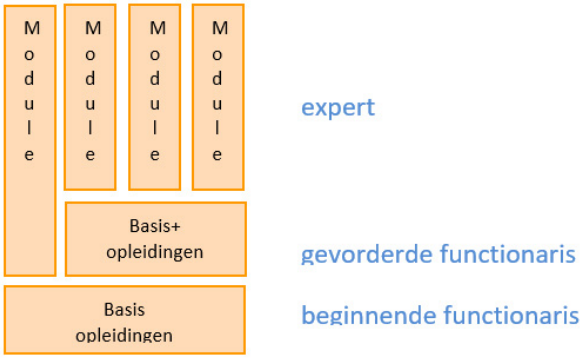
5.3 Regie Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen
Een eenduidige regie op het multidisciplinaire opleiden, trainen en oefenen is binnen de crisisbeheersing noodzakelijk. Niet alleen om de kwaliteit, integraliteit, efficiëntie en effectiviteit binnen Veiligheidsregio Zeeland te waarborgen, maar ook is het belangrijk aan de externe veiligheidspartners een eenduidig loket te bieden. Team MOTO voert deze loketfunctie voor en namens ons uit.

5.4 Opleiden (vakbekwaam worden)

5.4.1 Programma's
Het systeem met de onderverdeling 'beginnende functionaris', 'gevorderde functionaris' en 'expert' krijgt een nieuw leven. Het MOTO-aanbod stemmen we hier op af. Met een basisprogramma voor beginnende functionarissen, zodat zij in een multidisciplinair team kunnen meedraaien, en vervolgopleidingen en verdiepingstrainingen voor gevorderde functionarissen. Ook ontwikkelen we een programma voor gevorderden en experts, waarin thema- en leeractiviteiten en verdiepingstrainingen aan bod komen naar aanleiding van evaluaties en oefeningen.

5.4.2 Opleidingshuis

In deze beleidsperiode beginnen we met het Opleidingshuis. Hiermee leggen we vast welke competenties crisisfunctionarissen moeten beheersen in het kader van de 'Life Long Learning Loop'. Deze opleidingen komen in het competentietraject. Verder sluit het Opleidingshuis aan bij het systeem met de onderverdeling 'beginnende functionaris', 'gevorderde functionaris' en 'expert'.



Figuur 3: Opleidingshuis

Aan de **beginnende functionaris** bieden we de volgende basisopleidingen aan:

- Basis Opleiding Crisisbeheersing en Rampenbestrijding
- Basisopleiding LCMS
- Basiswerking van CoTW, CoPI, ROT of GBT/RBT
- Basis plannen (Multi Planvorming)
- Basis Net-centrisch Werken
- Basis Waarnemen (collegiaal)
- Basis Nucleair (Nucleaire Ongevallen en ARBPSi)

Aan de **gevorderde functionaris** bieden we een basis+ - programma aan:

- opleidingen die voortkomen uit planvorming, deel uitmaken van de implementatie van een betreffend rampen- of incidentenbestrijdingsplan, of die voortkomen uit evaluaties van oefeningen en inzetten
- verdiepingsopleidingen, meestal een vervolg op een basisopleiding;
- diverse workshops
- thematische of informatieve bijeenkomsten
- nieuwe ontwikkelingen
- presentaties van teams, kolommen, externe partners

Aan de **expert** bieden we een programma aan, dat bestaat uit:

- leersessies die voortkomen uit evaluaties van oefeningen, inzetten of leermomenten van (inter)nationale incidenten
- verdiepingstrainingen
- workshops
- thematische bijeenkomsten
- nieuwe ontwikkelingen, crisistypen

5.4.3 Rol crisisfunctionarissen

De crisisfunctionarissen krijgen een grotere verantwoordelijkheid om hun expertise op peil te houden. Dit is mogelijk als het voor iedereen duidelijk is aan welke eisen een crisisfunctionaris moet voldoen. Het is dus belangrijk dat een functionaris weet heeft van zijn individuele competenties en de noodzaak onderkent tot eventuele bijscholing ervan. We gebruiken het functionarisvolgsysteem om ontwikkeling en vakbekwaamheid inzichtelijk te maken.

5.4.4 Waarnemen

Evalueren en waarnemen zijn noodzakelijke competenties voor een goede terugkoppeling naar de operationele voorbereiding (Multi Planvorming en MOTO). Binnen het Opleidingshuis is hiervoor een opleidings-en trainingsmodule 'Waarnemen' opgenomen. Uiteindelijk kunnen de gecertificeerde functionarissen ook de module 'Effectief Collegiaal Waarnemen' volgen. Daarnaast voeren we op een hoger niveau een verdiepende opleidingsmodule 'Waarnemen' in. Verder komen er heldere evaluatiehandvatten voor competenties; protocollen hoe evaluaties moeten verlopen; richtlijnen over het geven van feedback en hoe met de consequenties van die feedback kan worden omgegaan.

5.4.5 Vakbekwaam blijven

Naast bovengenoemde bijscholingen is er ook ruimte voor de wensen en leervragen van functionarissen die uit evaluaties voortkomen.

5.5 Trainen en oefenen (vakbekwaam blijven)

5.5.1 Algemeen

De monodisciplinaire diensten zijn verantwoordelijk voor het opleiden en oefenen van de vaktechnische kennis en vaardigheden van medewerkers. Trainingen en oefeningen zijn om meerdere redenen belangrijk. De nieuwe, 'beginnende functionaris' moet het geleerde in praktijk brengen en de 'gevorderde functionaris' en de 'expert' moeten nieuwe plannen en procedures onder de knie krijgen. Team MOTO traint en beoefent jaarlijks CoPI-, ROT- en Beleidsteams. Met als doel: kennis en vaardigheden testen en in de praktijk brengen en de teamvaardigheden trainen.

5.5.2 Grondslag

De oefeningen zijn belangrijk als leermiddel. Er zijn ook verplichtingen aan verbonden. Sommigen hebben een wettelijke basis, en anderen komen voort uit een convenant. De oefeningen zijn te onderscheiden op basis van:

- Wet veiligheidsregio's: met de komst van deze wet ligt de oefenverplichting bij de veiligheidsregio's, gebaseerd op het document 'Toetsingskader 4.0 versie 2018'. In dit document stelt Inspectie Justitie en Veiligheid bekwaamheidseisen aan de sleutelfunctionarissen: volgen van een basisopleiding; oefenen en ervaringen opdoen tijdens een daadwerkelijk GRIP-incident, en individueel evalueren van incidenten, oefeningen en ervaringen. De oefeningen die hieronder vallen, zijn: de CoPI- en CoTW-, ROT-, GBT/RBT-, de Brzo-oefeningen en de Systeemtest;
- overige wetgeving: aan de hand van de regeling 'Aanvullende regels voor veiligheid wegtunnels' is de oefenverplichting: eenmaal in de vier jaar de tunnel van een wegbeheerder te beoefenen;
- convenanten: met partners in crisisbeheersing, zoals drinkwaterbedrijven, waterschappen, Defensie, energiebedrijven (EPZ), ProRail, Nederlandse Kustwacht en zorginstellingen;
- en alle noodzakelijk geachte oefeningen die geen bovenstaande grondslag hebben.

5.5.3 CoPI- en CoTW-oefeningen

De CoPI-oefeningen zijn gebaseerd op de zeven thema's Brzo. Vanwege de continue herhaling van deze thema's kijken we in deze beleidsperiode of we ze kunnen combineren met andere oefeningen. Ook organiseren we CoTW-oefeningen. Gezien het specifieke karakter en de coördinatie van rampenbestrijding en crisisbeheersing in de maritieme sector, bekijken we of we deze ook in combinatie met andere oefeningen kunnen uitvoeren.

5.5.4 ROT-oefening

De ROT-oefeningen zijn de afgelopen jaren zowel met een GBT/RBT als met de secties gehouden. In deze beleidsperiode kijken we naar oefeningen tussen het ROT en het CoPI, inclusief de secties.

5.5.5 G/RBT oefeningen

Jaarlijks proberen we zes GBT-oefeningen aan te bieden, waarbij we deze oefeningen combineren met een ROT-oefening. Sinds 2018 bieden we een alternatief voor de GBT-oefeningen. De burgemeester en locoburgemeesters krijgen per gemeente een aantal dilemmatrainingen aangeboden, waar ze als team mee aan de slag gaan. In deze beleidsperiode bekijken we of we een vergelijkbare sessie met Strategisch Adviseurs kunnen ontwikkelen.

5.5.6 Bijzondere oefeningen

Wat we ook moeten blijven beoefenen zijn de bijzondere en specifieke elementen uit de crisisbeheersing en het grootschalig multidisciplinair optreden. Denk bijvoorbeeld aan alarmeringsoefeningen, die mogelijk voorafgaan aan een reguliere oefening. In deze beleidsperiode zullen we dan ook regio- en landsgrensoverschrijdend oefenen. Zoals Interregionaal CoPI (ICoPI) en Interregionaal ROT (IROT). Ook zullen we oefenen met de Belgische Provincies Antwerpen, Oost- en West-Vlaanderen. We zijn hier in 2019 al mee gestart.

5.5.7 Planningsruimte oefeningen

Voor Team MOTO en haar planning is een zekere flexibiliteit in de capaciteit noodzakelijk. Zo kan zij inspelen op onverwachte ontwikkelingen in de samenleving. Daarom houden we ieder jaar in de Jaarkalender rekening met een aantal extra thema-loze oefenmomenten.

5.5.8 Nationale Nucleaire Oefening (NNO)

Een Nationale Nucleaire Oefening (NNO) moet eens in de vijf jaar plaatsvinden. In overleg met het DCC I en W starten we met de voorbereidingen voor een NNO in 2024. Als regio met een kerncentrale zullen we betrokken zijn bij de voorbereiding en uitvoering ervan.

5.6 Toetsing- en registratie

5.6.1 Toezicht

Het toezicht (zie paragraaf 3.4) heeft als doel alle (sleutel-) functionarissen[6] die tijdens een incident of oefening in crisisteams optreden, door evaluatie te monitoren, van feedback te voorzien en te registreren. Vanuit deze registratie maken we het voor de functionaris aanwijsbaar welke kwaliteiten en competenties hij nog moet ontwikkelen. Het toezicht leidt tot professionalisering en kwaliteitsverbetering van het multidisciplinaire optreden. Alle functionarissen die in een crisisteam dienstdoen, volgen een competentietraject.

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

5.6.2 Competentietraject

Na het vaststellen van de competenties voor onze crisisfunctionarissen en die van onze partners, zal onder hen een competentiescan worden uitgevoerd. Hiermee gaat het traject van start. In de competentiescan leggen we vast welke competenties een functionaris beheerst (EVC-traject = Eerder Verworven Competenties) en welk traject moet worden afgelegd om naar een volgend niveau te komen. We stellen in deze beleidsperiode vast hoelang competentietrajecten mogen duren en de functionaris verplicht deelneemt aan een aantal opleidingen en oefeningen. De deelname wordt officieel vastgelegd in het functionarisvolgsysteem.

Het bestaande traject (zie paragraaf 4.6) breiden we uit. Het heeft als doel alle (sleutel-) functionarissen die tijdens incidenten in crisisteams actief zijn, qua functioneren op een basisniveau te brengen. Vervolgens kan de functionaris zijn kwaliteiten en competenties blijven ontwikkelen. Zo neemt de professionalisering van de organisatie toe en zal dit de kwaliteit van het multidisciplinaire optreden vergroten. In deze beleidsperiode verleggen we het accent van overwegend kwantitatief (aanwezigheid) naar overwegend kwalitatief (competentiegericht) waarnemen en evalueren.

Wanneer de functionaris aan bepaalde onderdelen van het traject niet voldoet, krijgt hij in overleg met zijn monodisciplinaire leidinggevende bijscholing op maat aangeboden (cursussen, trainingen, persoonlijke begeleiding). De verantwoordelijkheid voor dit individuele traject is monodisciplinair.
Het competentietraject werken we uit en leggen we ter goedkeuring voor aan de Veiligheidsdirectie en het Bestuur.

5.6.3 Registreren

Registratie is een eis van Inspectie Justitie en Veiligheid. Het is een sturingsinstrument voor Veiligheidsregio Zeeland. Team MOTO en de kolomverantwoordelijken voor mono-activiteiten organiseren de registratie en voeren deze uit. Alle opleidings-, trainings- en oefenactiviteiten binnen OTO zijn – net als de operationele inzetten - eraan gelinkt en worden per functionaris in diens portfolio gevolgd.

Een functionarisvolgsysteem is een digitaal registratiesysteem dat door een organisatie geïmplementeerd kan worden voor de volgende processen:

- opleiden en trainen (cursusinformatie, e-learning, online toetsen, resultatenregistratie);
- oefenen (oefenregistratie, online toetsen, evaluaties);
- competentiemanagement (behaalde competenties, reflectieverslagen);
- persoonlijke ontwikkeling (evaluaties, verslagen);
- kennisborging (dossiers, digitale formulieren);
- planning (roosters, O&T-planning, oefenplanning);
- inzetten (resultaten, evaluaties, inzetregistratie).

5.6.4 AG5 -registratiesysteem

Veiligheidsregio Zeeland hanteert het digitale registratie- en volgsysteem AG5. Hiervoor zijn voldoende accounts beschikbaar, en kunnen we ook externen – zoals crisisfunctionarissen die tot onze netwerkorganisatie behoren - in het systeem bijhouden. Team MOTO heeft het beheer van AG5. In het kader van automatisering zullen we AG5 aanpassen aan de in dit hoofdstuk vermelde juiste functiebenaming, competenties, evaluatie en verslagen. Afspraken over hoe we de gegevens uit AG5 gebruiken, leggen we vast.

5.7 Programma's

Alle MOTO-activiteiten bundelen we onder Team MOTO. Zo kunnen we de integraliteit, continuïteit, kwaliteit en bijbehorende registratie van crisisfunctionarissen ijken. Programma-accounthouders zullen hun wensen voor het opmaken van de Jaarkalender MOTO kenbaar maken via het jaarlijkse Platformoverleg MOTO. Het is de bedoeling dat de programma's opgaan in de staande organisatie.

5.8 Innovatie

De uitvoering van opleidingen, trainingen en oefeningen willen we continu tegen het licht houden. Hierbij kijken we naar:

- de wijze van werken
- individueel aanbod en aanbod voor doelgroepen
- het gebruik van (nieuwe) techniek(en)
- het gebruik van verschillende didactische werkwijzen
- het aansluiten bij het dagelijkse werk
- wijze van aansluiten op nieuwe ontwikkelingen voor warme, lauwe en koude fase
- ontwikkelingen in de maatschappij

Uitgangspunten zijn: flexibiliteit, verhoging van de participatie, en zoveel mogelijk op de functionaris toegesneden opleidingen, trainingen en oefeningen.

5.9 Verantwoordelijkheid (crisis)functionaris

Op het gebied van persoonlijke ontwikkeling gaan we uit van de eigen verantwoordelijkheid van crisisfunctionarissen. Team MOTO biedt handvatten om dit proces op gang te brengen. Daarna heeft zij vooral een faciliterende rol. Leidinggevenden spreken functionarissen aan op de voortgang en de

consequenties van hun vakbekwaamheidsresultaten. Wie is ingepland voor activiteiten en niet aanwezig kan zijn, moet zelf vervanging regelen.

5.10 Jaarplan en Jaarkalender

De uitwerking van de opleidingen, trainingen en oefeningen vindt plaats in het multidisciplinaire Jaarplan en de Jaarkalender van Team MOTO. Het Jaarplan wordt op advies van Team MOTO en in afstemming met de leden van het Platformoverleg MOTO uiterlijk in september voorgelegd en in oktober door de Veiligheidsdirectie vastgesteld. Wijzigingen in het Jaarplan of de Jaarkalender moeten wegens roosterplanningen uiterlijk drie maanden vooraf worden doorgegeven.

6 KWALITEITSBORGING

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk behandelen we facetten van het multidisciplinair OTO-beleid. De visie op de kwaliteit van alle leeractiviteiten hangt nauw samen met de keuzes die we voor opleiden en oefenen in dit beleidsplan vastleggen. Het vaststellen en behoeden van kwaliteit is een aspect van het OTO-beleid dat voortdurend in ontwikkeling is. Uit toetsing en evaluatie[7] komen immers zaken naar voren waarmee we het opleidings- en oefenaanbod zullen aanpassen. Belangrijk hierbij zijn de verbeterpunten uit evaluaties van GRIP-incidenten, OTO-evaluaties en de aanbevelingen van Inspectie Justitie en Veiligheid. Verder gaan in het aanbod individuele leerwensen, integrale planvorming en issues uit crisis- en risicobeheersing een grotere rol spelen.

7 Zie ook Meerjarenbeleidsplan Multiplanvorming VRZ

6.2 Kwaliteitsborging Team MOTO

We vragen kennis en kunde van de kolomvertegenwoordigers. Het is van wezenlijk belang dat de leden van MOTO-breed deze competenties beheersen om kwalitatief goede MOTO-producten te kunnen verzorgen. Hiervoor zoeken we specifieke opleidingen die aansluiten bij de behoefte van de leden van MOTO-breed.

6.3 Kwaliteitsborging van opleidingen

In de komende beleidsperiode proberen we aan de leeractiviteiten binnen het competentietraject een toets-moment te koppelen. Bij opleidingen kan dit een korte, schriftelijke vragenlijst zijn. Het doel is om na te gaan of de functionaris de opgedane kennis heeft begrepen.

Voor de evaluatie van de opleidingen vullen functionarissen een beknopt formulier in. We vragen naar hun mening over de opgedane kennis, de wijze van kennisoverdracht en hoe ze de opleiding qua organisatie vinden. Team MOTO verwerkt elke twaalf maanden een overzicht van de uitkomsten in het Jaarverslag MOTO. Dit presenteert zij aan de Veiligheidsdirectie, waarbij ook alle suggesties ter verbetering worden geformuleerd. Team MOTO streeft naar een continu evaluatie-en verbetersysteem.

6.4 Kwaliteitsborging van oefeningen

Oefeningen worden momenteel aan de hand van groepsprocessen waargenomen en beoordeeld. Maar het is lastig gezamenlijke inhoudelijke kennis in te schatten; dit valt alleen te beoordelen uit de keuzes die de teams maken. Toch moeten we het teamresultaat zoveel mogelijk in de evaluaties meenemen. Het formuleren van beoordelingscriteria voorafgaand aan de oefening is dus noodzakelijk. Deze criteria sluiten aan op de oefendoelen die in het draaiboek staan. Aan de hand hiervan kunnen we beoordelen of met de oefening de doelen zijn behaald.

Het is een belangrijk aandachtspunt voor de Veiligheidsdirectie en de leden van MOTO-breed dat na het evalueren van gezamenlijke oefeningen en operationele inzetten de leerpunten worden meegenomen. Dit zal op de volgende wijze plaatsvinden:

- als blijkt dat inhoudelijke afspraken of procedures van of tussen diensten of kolommen aangepast moeten worden, nemen we dit op in de actielijst van de Veiligheidsdirectie. De uitwerking van het actiepunt wordt toegewezen aan de betreffende diensten of kolommen, of aan de Afdeling Crisisbeheersing, die de coördinatie van de uitwerking regelt;
- als blijkt dat het team gezamenlijke kennis over een onderwerp ontbeert (bijvoorbeeld over de rol van waterschappen in de crisisbeheersing), dan organiseren we dit als bijscholing via een workshop;
- als bepaalde groepsprocessen tijdens een oefening niet goed functioneren, nemen we deze opnieuw mee in een volgende oefening als oefendoelen;
- als een plan niet (meer) werkt, leggen we dit voor aan Multi Planvorming met het verzoek het plan aan te passen;
- als individuele competenties een onvoldoende scoren, bieden we de betreffende functionaris bijscholing aan.

6.5 Kwaliteitsborging van MOTO-producten

Er is ook borging nodig op organisatorisch niveau. Dit bete-

kent dat we niet alleen het doel - kwaliteitsborging functionarissen - maar ook de middelen - MOTO-producten - beoordelen.

6.6 Lerende organisatie

We willen graag een lerende organisatie zijn. Tijdens oefeningen mogen fouten worden gemaakt, als we hieruit lering trekken en er als organisatie beter van worden. We streven naar een open cultuur, waar het bespreken van leerpunten kan plaatsvinden in een veilige omgeving. Issues moeten snel gedeeld worden met de verschillende doelgroepen binnen crisisbeheersing en rampenbestrijding, zodat cruciale fouten voortaan minder voorkomen. Ook het informeren over de wijze van werken en planvorming kan hiervan een onderdeel zijn. Dit vraagt een sneller en flexibeler reactievermogen van de hele organisatie, en dus ook een aanpassing van de cultuur.

7 FINANCIËN EN CAPACITEIT

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we de capaciteit en financiën weer. Per jaar zullen we deze in het betreffende jaarplan uitwerken.

7.2 Financiën

Voor multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen is binnen Veiligheidsregio Zeeland een budget beschikbaar. Het is voornamelijk begroot voor CoPI-, ROT- en BT-oefeningen, Systeemtest, verdiepingstrainingen en thematische workshops. Begrotingen moeten twee jaar van tevoren worden ingediend. Het betekent dat we de meeste activiteiten in dit beleidsplan ook binnen de huidige begroting moeten realiseren. Wensen, veranderingen of innovaties die nog niet binnen het budget passen, zullen dus zo vroeg mogelijk moeten worden begroot. Afzonderlijke projecten worden begroot bij aan de implementatieplannen[8] gerelateerde opleidings-, trainings- en oefenkosten.

7.2.1 Kosten

De kosten voor multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen bestaan uit:

- personeel: voorbereiding en uitvoering van opleidingen, trainingen en oefeningen;
- uitvoering: organisatie en begeleiding, kosten voor derden, parkeergelden, tol, kilometervergoedingen;
- opleiding: functionarissen die Basiskennis Crisisbeheersing volgen, en begeleiding door derden;
- functionarisvolgsysteem;
- vertegenwoordiging in landelijke en (inter)regionale overleggen;
- regisseren en faciliteren van de verschillende rollen/ functies bij de opstelling (meer)jarenplannen.

7.2.2 Overige kosten

Kosten voor het organiseren van opleidingen en oefeningen bestaan uit:

- opleiding leden Team MOTO;
- begeleiding bij oefeningen door externe bureaus;
- opstartscenario's bij oefeningen;
- communicatiemiddelen;
- inzet tegenspel (higher/flank/lower control);
- inzet voor overige ondersteuning;
- administratieve zaken (druk- en kopieerwerk);
- logistieke voorzieningen (catering, huur locaties);
- extra licenties voor een studio voor digitale activiteiten (vanwege Covid-19 heeft digitaal werken een hoge prioriteit gekregen).

7.2.3 Baten

De uren van de MOTO-breed afkomstige leden buiten Veiligheidsregio Zeeland (politie, gemeenten, Defensie, Openbaar Ministerie, waterbeheerders en overige leden waarmee we samenwerken), worden 'om niet' geleverd, dus bekostigd door deze diensten zelf.

7.3 Capaciteit

7.3.1 Algemeen

Team MOTO bestaat uit drie fulltime specialisten en één medewerker. Verschillende monodisciplinaire diensten leveren capaciteit voor de voorbereiding en de uitvoering van opleidingen, trainingen en oefeningen op het niveau van CoPI, ROT, GBT en RBT. Deze capaciteit moet op het juiste niveau inhoudelijke opleidingen en oefeningen kunnen verzorgen, omdat dit bepalend is voor het niveau van de deelnemers. Verder moeten deelnemers minimaal hetzelfde niveau hebben als diegenen die beoefend worden, of moeten we er mensen op dat niveau voor inzetten. De capaciteit bepaalt voor een groot deel de uitvoering van MOTO-activiteiten. Meer efficiëntie van capaciteit en financiën kunnen we behalen met een meer intensieve samenwerking tussen de OTO-teams van onze organisatie (Bevolkingszorg, Crisisbeheersing, GHOR, Brandweer). Het ultieme streven is tot één (M)OTO-team binnen Veiligheidsregio Zeeland te komen.

8 Meerjarenbeleidsplan Multiplanvorming VRZ

Daarin zitten echter niet alle diensten waaruit MOTO-breed bestaat (Politie, Rijkswaterstaat, Waterschappen).

7.3.2 Opleiden en Bijscholen

De capaciteit die per dienst nodig is om opleidingen te kunnen voorbereiden en uitvoeren, is gekoppeld aan Jaarplan MOTO. Daarin staan de verschillende multi-opleidingen en trainingen. Bij de uitvoering van een opleiding berekenen we alleen de uren van de O&T-leiding. Alle andere uren (zoals tegenspel) zien we in het licht van opgeleid of getraind worden, en deze tellen dus niet mee in de totaal te leveren capaciteit.

7.3.3 Trainen en Oefenen

De capaciteit die per dienst nodig is om opleidingen te kunnen voorbereiden en uitvoeren, is gekoppeld aan Jaarplan MOTO. Daarin staan de verschillende multi-oefeningen. Bij de uitvoering van een oefening berekenen we alleen de uren van de oefenleiding. Alle andere uren (zoals tegenspel) zien we in het licht van beoefend worden, en deze tellen dus niet mee in de totaal te leveren capaciteit. Team MOTO verplicht zich zo zuinig mogelijk met de beschikbare capaciteit om te gaan. Zo neemt aan het reguliere werkoverleg slechts één medewerker per monodisciplinaire dienst deel. De vertegenwoordigers houden bij hoeveel uren zij aan welke oefening besteden. Hiermee wordt een jaarlijks overzicht gemaakt op basis waarvan we een prognose voor het daaropvolgende jaar kunnen opstellen.

8 RANDVOORWAARDEN EN CONSEQUENTIES

8.1 Randvoorwaarden

Randvoorwaarden om dit Beleidsplan MOTO te kunnen uitvoeren zijn, dat:

- na vaststelling van dit beleidsplan de budgetten de komende beleidsperiode niet verminderen en minimaal gelijk blijven;
- we ervan uitgaan dat de hierboven genoemde capaciteit de komende beleidsperiode niet vermindert en minimaal gelijk blijft;
- we ervan uitgaan dat de kolommen en organisaties achter het beleid staan en bereid zijn hieraan ook uitvoering te geven;
- er monodisciplinaire OTO-activiteiten rekening houden met de MOTO-activiteiten;
- we ervan uitgaan dat voor de vastgestelde activiteiten voldoende deelnemers beschikbaar worden gesteld;
- er voldoende tijd beschikbaar is om de in dit beleidsplan genoemde innovatieve activiteiten in gang te kunnen zetten;
- we de Veiligheidsdirectie en het Bestuur regelmatig informeren over de voorgang van de voornemens in dit beleidsplan.

8.2 Consequenties

Aan de uitvoering van dit Beleidsplan MOTO is een aantal consequenties verbonden:

- bij de invoering van het competentiesysteem zijn de competenties per functie vastgesteld door het Bestuur;
- bij aanvang van het competentietraject is per functionaris het competentieniveau vastgesteld op basis van eerder verworven competenties (EVC);
- is duidelijk vastgelegd welke consequenties er voor de functionarissen aan verbonden zijn;
- zal bij de meeste oefeningen voor de deelnemers meer tijd nodig zijn voor de voorbereidingen om de leerdoelen te bepalen en te bespreken met de waarnemer;
- zal bij de meeste oefeningen meer tijd nodig zijn voor de evaluatie van de voorgenomen (individuele) oefendoelen;
- er worden voldoende ‘gekwalificeerde’ waarnemers opgeleid die ook daadwerkelijk voor oefeningen beschikbaar zijn;
- zijn resultaten van het competentietraject - voor de warme functie – een onderdeel van functioneringsgesprekken met leidinggevenden.

8.3 Gevolgen Covid-19

We leerden van Covid-19 dat onvoorziene omstandigheden grote gevolgen kunnen hebben. Niet alleen de corona-maatregelen hebben invloed op (M)OTO-activiteiten. Ook vanwege intensieve en langdurige inzet van functionarissen nam het aantal activiteiten af, omdat er te weinig deelnemers waren. Dat ‘nieuwe’ crises ook invloed kunnen hebben op (M)OTO-activiteiten en de inzetbaarheid van functionarissen, is een belangrijke conclusie van de pandemie.

BIJLAGE 1: TERMINOLOGIE

Term	Beschrijving
Opleiden	Het individueel bijbrengen/opdoen van benodigde kennis en vaardigheden (scholen dan wel bijscholen).
Trainen	Het in een praktische omgeving bekwamen/herhalen/ervaring opdoen/testen van door opleiding opgedane kennis en vaardigheden. Trainen is individueel gericht, maar kan gezien de aard van een competentie in teamverband plaatsvinden.
Oefenen	Het in praktijk brengen/uitoefenen/op peil houden van opgedane kennis en aangeleerde vaardigheden in nagebootste (complexe) praktijksituaties met een hoge realiteitswaarde (scenario), veelal in teamverband en in samenhang met andere eenheden, kolommen en/of overheidsdiensten.
Toetsen	De beoordeling van de beroepsbekwaamheid van de functionaris op basis van het competentieprofiel van de uit te voeren rol.
Evaluatie	De beoordeling van een multidisciplinair team gelet op de beroepsbekwaamheid van de functionarissen op basis van de uitgeoefende rollen. De primaire doelstelling is hierbij om de prestaties van het team te verbeteren.
Toezicht & Registratie	Het toezien op de kwaliteit van de toetsing, evaluatie en registreren van behaalde resultaten zowel bij opleiden & trainen als bij oefenen.
Certificatie	Het aangeven aan de functionaris en de betrokken organisaties dat een crisisfunctionaris (op onderdelen) voldoet aan de gestelde eisen. Certificatie wordt ook geregistreerd.
Team MOTO	Team vaste medewerkers van het Oefenbureau MOTO binnen de afdeling Crisisbeheersing
MOTO-breed	Groep OTO-medewerkers van de kolommen, partners en Team MOTO, die regelmatig bijeen komen om MOTO-activiteiten te bespreken.
Platformoverleg MOTO	Overleg waar MOTO Jaarplan en Jaarkalender voor het volgend jaar worden besproken en samengesteld.
Hoofdstructuur	Functionarissen uit de crisisteams CoPI, ROT en BT en de Secties.

BIJLAGE 5 – VERKLARENDE LIJST MET AFKORTINGEN

AB	Algemeen bestuur
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
Brzo	Besluit risico's zware ongevallen
Burap	Bestuursrapportage
GBO-SO	Grootschalig Specialistisch Brandweeroptreden
GHOR	Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio
GR-Academie	Gemeenschappelijke regelingen academie
IBGS	Incidentbestrijding Gevaarlijke Stoffen
IFV	Instituut Fysieke Veiligheid
Marap	Managementrapportage
MIRG	Maritieme Incident Respons Group
MOTO	Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen
NREV	Overleg Nucleaire Preparatie Veiligheidsregio's
OZO	Overleg Zeeuwse Overheden
PDCA-Cyclus	Plan, Do, Check, Act Cyclus
SMWO	Stuurgroep management watercrisis
VRMWB	Veiligheidsregio Midden- West Brabant
VRRR	Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond
VRZHZ	Veiligheidsregio Zuid Holland Zuid
Wkb	Wet kwaliteitsborging voor het bouwen
Wnra	Wet normalisering ambtenaren
Wpg	Wet publieke gezondheid
Wvr	Wet veiligheidsregio's