veiligheids regiozhz

Beleidsplan Vakbekwaamheid

VRZHZ 2026-2029

Versie: 1.2 - 20 mei 2025

www.zhzveilig.nl

Inhoud

1 Inleiding 3
- 1.1 Wettelijke en beleidsmatige kaders 3
- 1.2 Afbakening 5
- 1.3 Terugblik op de Beleidsperiode 2022–2025 – Vakbekwaamheid 5

2 Missie, visie en beleidsdoelstellingen 7
- 2.1 Visie 7
- 2.2 Missie 7
- 2.3 Beleidsdoelstellingen 7
- 2.3.1 Doelen 8
- 2.3.2 Strategie 9

3 Uitvoering 10

4 Risico's 12

Bijlagen
- Bijlage A Doelgroep Vakbekwaamheid 13
- Bijlage B Kernwaarden Vakbekwaamheid 16

1 Inleiding

In de Wet veiligheidsregio's (Wvr) is opgenomen dat het voorbereiden op en adequaat optreden bij rampen en crises, een verplichting van elk college van burgemeester en wethouders is. Een essentieel onderdeel van deze taak is het vakbekwaam worden en blijven van alle functionarissen in de crisisorganisatie. Daarnaast zijn de richtlijnen uit de Landelijke Agenda Crisisbeheersing 2024-2029 leidend voor het VBH beleid.

Het Beleidsplan Vakbekwaamheid VRZHZ maakt, als bijlage A, onderdeel uit van het Beleidsplan VRZHZ 2026-2029. Het geeft aan wat de missie, visie en beleidsdoelstellingen zijn op het gebied van vakbekwaamheid, voor welke onderdelen van de crisisorganisatie dit geldt en op welke wijze hier invulling aan wordt gegeven.

1.1 Wettelijke en beleidsmatige kaders

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

De huidige Wvr dateert van 2010. In 2020 is deze wet door een commissie geëvalueerd. De invulling van de aanbevelingen van deze commissie wordt naar verwachting duidelijk in de beleidsplanperiode 2026-2029. In de aankomende jaren vindt dus een mogelijke verschuiving plaats. Vakbekwaamheid sluit hierop aan in de vormgeving en uitwerking van haar beleid en activiteiten.

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

Beleidsplan VRZHZ 2026-2029
Het Beleidsplan VRZHZ 2026-2029 geeft de strategische beleidsdoelstellingen van de veiligheidsregio voor de komende vier jaar weer. Dit vanuit haar missie: 'Met betrokkenheid en daadkracht werken'. Vanuit deze doelstellingen zal ook vakbekwaamheid haar doelstellingen laten aansluiten en passend maken. De doelstellingen vanuit vakbekwaamheid sluiten aan, en zijn passend, bij de doelstellingen uit het Beleidsplan VRZHZ 2026-2029.

Voor deze beleidsperiode wordt vanuit het beleidsplan de focus gelegd op:
1. We staan voor krachtige en flexibele hulpverlening
2. Voor de aanpak van bestaande en nieuwe risico's en opgaven,
3. Vanuit een vitale organisatie
4. Sterk is in innovatie, informatie gestuurd werken en samenwerking.

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

1. *We staan voor krachtige en flexibele hulpverlening.* Om hierin goed te kunnen acteren zal vakbekwaamheid zich richten op soft skills. Zodat crisisfunctionarissen breed ingezet kunnen worden en kunnen terugvallen op een basis van skills en drills.
2. *Voor de aanpak van bestaande en nieuwe risico's en opgaven*. Het vernieuwde RCP en al haar opgaven worden structureel meegenomen in de ontwikkeling van thema's, VBH activiteiten en al haar jaarpannen in de aankomende beleidsperiode.
3. *Vanuit een vitale organisatie.* VBH heeft in haar missie en visie dit punt sterk meegenomen. Zowel voor de crisisfunctionarissen als mede ook voor de medewerkers vbh zelf.
4. *Sterk is in innovatie, informatie gestuurd werken en samenwerking.* Ook op het gebied van VBH zal er geïnvesteerd worden in nieuwe middelen, mogelijkheden voor de activiteiten en om leerstof over te brengen. Innovatie wordt een speerpunt de aankomende beleidsperiode.

Regionaal Crisisplan VRZHZ

Het Regionaal Crisisplan (RCP) beschrijft de organisatie, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij de rampbestrijding en crisisbeheersing. Relevant hieruit zijn de afspraken over de samenwerking tussen hulpdiensten, organisaties, publieke en private partners bij de rampenbestrijding en crisisbeheersing. Het bestuur van de VRZHZ heeft daarvoor diverse convenanten met partners afgesloten. Het huidige RCP wordt geactualiseerd en de mogelijke veranderingen zijn input voor de activiteiten die VBH gaat uitvoeren.

Rampbestrijding- en Incidentbestrijdingsplannen VRZHZ

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

1.2 Afbakening

Doel Beleidsplan Vakbekwaamheid 2026-2029
Het Beleidsplan Vakbekwaamheid geeft op hoofdlijnen het beleid voor de komende vier jaar weer. Het zet daarmee de 'stip op de horizon' en vormt de basis voor jaarplannen en individuele vakbekwaamheidsactiviteiten.

Doelgroep Beleidsplan Vakbekwaamheid 2026-2029
Vakbekwaamheid richt zich met haar werkzaamheden primair op de doelgroepen Brandweer, GHOR, Bevolkingszorg, CrisisManagment en IM. Aanvullend wordt er intensief samengewerkt met de Politie en de Meldkamer Rotterdam (MKR) en defensie.
De inhoud van dit document, waaronder de missie, visie en beleidsdoelstellingen, heeft enkel betrekking op bovengenoemde doelgroepen, welke grofweg kunnen worden verdeeld in drie hoofdcategorieën, namelijk[1]:
1. Individuele functionarissen
2. Teams
3. Ketenpartners

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

1.3 Terugblik op de Beleidsperiode 2022–2025 – Vakbekwaamheid

In de afgelopen beleidsperiode heeft Vakbekwaamheid binnen VRZHZ op diverse vlakken belangrijke stappen gezet in het verder professionaliseren en structureel inbedden van opleiden, trainen en oefenen (OTO) binnen de crisisorganisatie. Onderstaande terugblik is gestructureerd aan de hand van de zes hoofdthema's uit het vorige beleidsplan.

Vakbekwaam worden
Het thema *Vakbekwaam worden* is in de afgelopen jaren uitgegroeid tot een vanzelfsprekend en gestandaardiseerd onderdeel van onze werkwijze. De betrokkenheid bij werving en selectie, het verzorgen van functiegerichte opleidingen en het creëren van een reservebank zijn geen losse acties meer, maar vormen inmiddels de vaste structuur binnen het instroomproces. De gemaakte afspraken met het netwerk Operationele Voorbereiding zijn effectief geborgd, en deze werkwijze wordt breed gedragen binnen de organisatie. Door deze uniformering is verdere beleidsmatige doorontwikkeling op dit vlak niet langer nodig; het is nu onderdeel van onze dagelijkse praktijk.

Vakbekwaam blijven
Ook *Vakbekwaam blijven* is grotendeels geïnstitutionaliseerd in de organisatie. Deelname aan jaarlijkse vakbekwaamheidsactiviteiten, waaronder oefeningen, is genormaliseerd en wordt overwegend goed nageleefd. Persoonlijke ontwikkelgesprekken (POP) zijn in veel gevallen standaard ingevoerd, al is dit nog niet overal even consistent en volledig onderdeel van de bredere PDCA-cyclus. Wat betreft het stimuleren van eigenaarschap over het eigen leerproces merken we dat dit nog beperkt lukt. Veel functionarissen ervaren de piketrol als een nevenfunctie, waardoor de ruimte voor zelfregie in de praktijk beperkt is. Volledige overdracht van verantwoordelijkheid voor het leerproces naar de functionaris blijft vooralsnog een ambitie, waarbij ondersteuning vanuit Vakbekwaamheid essentieel blijft.

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

Ondersteuning
Op het gebied van *ondersteuning* is veel vooruitgang geboekt. Er wordt gewerkt met één registratiesysteem waarin zowel de activiteiten als de individuele deelname daaraan worden vastgelegd. Dit zorgt voor overzicht, transparantie en een eenduidige werkwijze. De verhuizing van het RCC heeft echter geleid tot tijdelijke onduidelijkheid rondom het beheer van (leer)middelen. Dit vraagt om herijking en nieuwe afspraken om de continuïteit en kwaliteit van ondersteuning op het gewenste niveau te houden.

Inkoop vakbekwaamheidsactiviteiten en -middelen
Bij de *inkoop van vakbekwaamheidsactiviteiten en -middelen* is meer efficiëntie bereikt. Er is bewuster gekeken naar de schaalgrootte en samenwerking bij de inkoop en organisatie van activiteiten. Gezamenlijke inkoop en inzet van externe expertise worden steeds vaker toegepast. Wel blijft inkoop grotendeels reactief en gericht op de korte termijn. De ontwikkeling van een strategischer inkoopbeleid met een langere horizon biedt kansen voor verdere verbetering in de komende jaren.

Inhoudelijk beleid
De beleidsdoelstellingen rondom *inhoudelijk beleid* zijn grotendeels gerealiseerd. Processen voor mono- en multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen zijn inmiddels uitgewerkt en worden toegepast als standaard werkwijze. De leeropbrengsten uit evaluaties, persoonlijke gesprekken en landelijke ontwikkelingen worden structureel verwerkt in de planning en uitvoering van het vakbekwaamheidsprogramma. Deze werkwijzen worden momenteel verder geborgd in een interne handleiding Vakbekwaamheid, waarmee ze expliciet als werkafspraken worden vastgelegd in plaats van als beleidsdoelen.

Kwaliteit
Binnen het thema *Kwaliteit* zijn enkele fundamenten gelegd, zoals de introductie van accreditatiepunten om deelname aan vakbekwaamheidsactiviteiten meetbaar te maken. Hoewel het systeem operationeel is, ontbreken nog duidelijke, uniforme afspraken over de toepassing ervan binnen de verschillende kolommen. Er is tevens nog geen escalatiemechanisme vastgelegd voor situaties waarin het minimaal aantal punten niet wordt behaald. Daarnaast is het belang van de vakbekwaamheid van de medewerkers van Vakbekwaamheid zelf erkend, maar is dit nog niet structureel belegd in urenbesteding of ontwikkelbeleid. Dit vraagt om verdere concretisering en borging in de volgende beleidsperiode.

2 Missie, visie en beleidsdoelstellingen

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

2.1 Visie

De missie van Vakbekwaamheid luidt als volgt:

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

2.2 Missie

De visie van Vakbekwaamheid luidt als volgt:

Vakbekwaamheid geeft haar missie vorm door mens-, vraag- en/of competentiegericht het leerproces te faciliteren. Dit door als lerende organisatie (d.m.v. de PDCA-methode) de doelgroep voortdurend vernieuwende en kwalitatief hoogstaande ontwikkelmethoden aan te bieden. Dit alles vanuit hun acht kernwaarden van vakbekwaamheid [2]*, te weten:*

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

2.3 Beleidsdoelstellingen

De afgelopen jaren heeft Vakbekwaamheid binnen de Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid een duidelijke professionaliseringsslag doorgemaakt. Waar eerdere beleidsperioden in het teken stonden van het opbouwen van structuren en het standaardiseren van werkwijzen, richten we ons in de beleidsperiode 2026–2029 op het verdiepen, verbreden en verankeren van deze basis. Het uitgangspunt daarbij is het versterken van een robuuste, lerende crisisorganisatie, waarin vakbekwaamheid geen losstaande activiteit is, maar een vanzelfsprekend en integraal onderdeel van het werk.

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

Met het verder uitrollen van het OTOTEL-programma, het implementeren van soft skills en het versterken van de evaluatie- en leerstructuren, geven we invulling aan de ambitie om zowel individueel als collectief beter voorbereid te zijn op crisissituaties. We verbinden onze inspanningen met landelijke ontwikkelingen, en zetten in op inhoudelijke verdieping, digitale vernieuwing en duurzame samenwerking. Daarmee geven we invulling aan onze missie: het zorgen voor een vakbekwame crisisorganisatie die slagvaardig en wendbaar kan handelen in een snel veranderende omgeving en hebben we een professionele en daadkrachtige crisisorganisatie. Op basis van de missie en visie, en aansluitend op het Beleidsplan VRZHZ 2026-2029 en de Landelijke agenda Crisisbeheersing zijn de volgende beleidsdoelstellingen voor vakbekwaamheid geformuleerd.

2.3.1 Doelen

Voor de beleidsperiode 2026–2029 richt Vakbekwaamheid zich op de verdere versterking van de crisisorganisatie door het verdiepen, verbreden en verankeren van bestaande structuren en het implementeren van nieuwe kwaliteit verhogende werkwijzen. De volgende hoofddoelen staan centraal:

1. **Implementatie van Soft skills**
   Soft skills worden geïntroduceerd als methodiek om de niet-technische vaardigheden van crisisteams te versterken. Hierbij ligt de nadruk op samenwerking, communicatie, situationeel bewustzijn en besluitvorming, met als doel de veiligheid, veerkracht en slagkracht van gelegenheidsteams te vergroten.
2. **Versterking van de lerende organisatie door evaluatie-opvolging**
   We verbeteren de borging van evaluaties door structurele analyse, terugkoppeling en implementatie van geleerde lessen. Hiermee stimuleren we cyclisch leren op zowel individueel, team- als organisatieniveau.
3. **Optimalisatie van processen en structuur**
   We streven naar een organisatie waarin vakbekwaamheidsprocessen gestroomlijnd, overzichtelijk en meetbaar zijn. Dit draagt bij aan efficiëntie, doelgerichtheid en continuïteit. Hierbij ontwikkelen we een Handboek Vakbekwaamheid waarin alle processen geborgd worden.
4. **Verdieping en verbreding van het OTOTEL-programma**
   Door het integrale OTOTEL-programma (Opleiden, Trainen, Oefenen, Testen, Evalueren en Leren) verder uit te rollen binnen de regio, versterken we samenhang, herhaalbaarheid en borging van vakbekwaamheid op alle niveaus van de crisisorganisatie.
5. **Innovatie**
   VRZHZ streeft ernaar om innovatie structureel te integreren binnen het vakbekwaamheidsbeleid. Dit houdt in dat we voortdurend onderzoeken, toepassen en evalueren hoe nieuwe technologieën, methodieken en samenwerkingsvormen bijdragen aan effectievere, efficiëntere en aantrekkelijkere leertrajecten voor onze functionarissen.
6. **Oefenen in regionale context: samen bouwen aan een weerbare samenleving**
   In Zuid-Holland Zuid werken we voortdurend aan een samenleving die beter voorbereid is op crises en incidenten. Door te oefenen met realistische scenario's op herkenbare, lokale locaties én samen met lokale partners, vergroten we niet alleen de operationele effectiviteit van onze crisisaanpak, maar versterken we ook het onderlinge vertrouwen en de samenwerking binnen de regio.
   Deze aanpak biedt de mogelijkheid om op een praktische manier te toetsen hoe gezamenlijk optreden in de praktijk uitpakt, én om samen te leren en te verbeteren. Daarbij onderzoeken we hoe en in welke mate we als Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid (VRZHZ) lokale partijen structureel kunnen betrekken bij deze oefeningen. Denk hierbij aan gemeenten, maatschappelijke organisaties, ondernemers en bewonersinitiatieven.
   Door deze verbinding tussen de professionele crisisorganisatie en de lokale samenleving te versterken, werken we toe naar een bredere 'whole-of-society'-benadering. We bevorderen zelfredzaamheid en samenredzaamheid, en bouwen gezamenlijk aan een weerbare regio die voorbereid is op toekomstige uitdagingen.

2.3.2 Strategie

De komende beleidsperiode hanteren we een integrale benadering van vakbekwaamheid, waarbij opleiding, training, oefening, testen, evalueren en het implementeren van leerpunten (OTOTEL) niet als losse elementen, maar als samenhangend systeem worden ingezet. Deze benadering sluit aan bij de landelijke lijn waarin het versterken van vakmanschap, interoperabiliteit en leervermogen centraal staat.

We investeren in methodisch onderbouwde leerinterventies, het versterken van de feedbackcultuur, en het doorlopend professionaliseren van onze aanpak. Daarbij zoeken we nadrukkelijk aansluiting bij landelijke netwerken zoals het Platform OTOTEL en de landelijke leerlijnen binnen het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV). Ook zal er nauwe samenwerking gezocht worden met de nieuwe pijler kennisregie binnen crisisbeheersing VRZHZ.

Binnen VRZHZ hechten we grote waarde aan het oefenen in de context van onze eigen regio. Door trainingen en oefeningen zoveel mogelijk regionaal te organiseren, zorgen we ervoor dat scenario's realistisch, herkenbaar en direct toepasbaar zijn. Dit verhoogt niet alleen de betrokkenheid van functionarissen, maar ook de effectiviteit van de leerervaring.

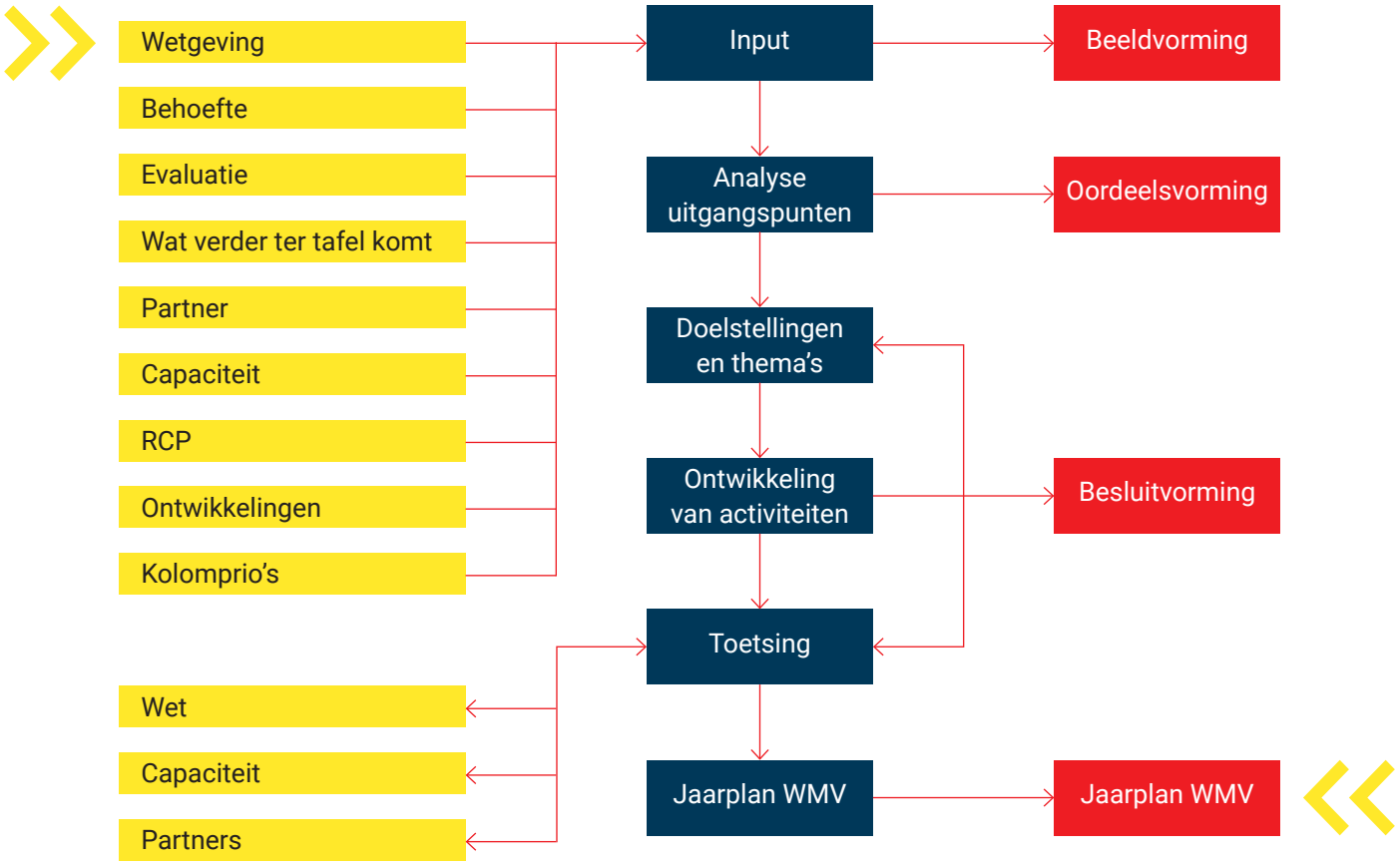
Bij de ontwikkeling van oefenscenario's kiezen we waar mogelijk voor situaties en locaties die daadwerkelijk voorkomen binnen Zuid-Holland Zuid, zoals scholen, bedrijven, zorginstellingen of infrastructurele objecten. Hierbij betrekken we nadrukkelijk ook de lokale partners: zo sluiten scholen aan met hun eigen crisisstructuur tijdens een CoPI-oefening, en wordt bij ROT-oefeningen samengewerkt met bedrijven uit de regio.

Deze integrale benadering bevordert de multidisciplinaire samenwerking, vergroot het handelingsvermogen van alle betrokken partijen en draagt bij aan een lerende regio.

3 Uitvoering

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

Dit Beleidsplan Vakbekwaamheid VRZHZ 2026-2029 wordt voor elk jaar door vertaald naar o.a. een multidisciplinair jaarplan vakbekwaamheid. Bij het opstellen van een dergelijk jaarplan wordt gewerkt met het in 2018 ontwikkelde processchema.



Prioritering
Primair ligt bij de realisatie van de omschreven beleidsdoelstellingen de focus op vakbekwaamheidsactiviteiten die wettelijk verplicht zijn en/of bestuurlijk zijn vastgelegd. Andere vakbekwaamheidsactiviteiten worden pas dan uitgevoerd wanneer er voldoende capaciteit in geld en menskracht tegenover staat. Elk jaar worden de VBH activiteiten voorzien van een prioritering. Waarbij er dus een keuze gemaakt kan worden tussen de verschillende activiteiten wanneer er een onvoorziene omstandigheid zich voordoet.

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

4 Risico's

De uitvoering van het Beleidsplan Vakbekwaamheid VRZHZ 2026–2029 vergt een aanzienlijke inzet van het netwerk Vakbekwaamheid, maar ook van andere netwerken, afdelingen en betrokken functionarissen binnen de VRZHZ. Tegelijkertijd bevinden we ons in een tijdperk waarin maatschappelijke, bestuurlijke en operationele ontwikkelingen zich in hoog tempo voltrekken. Deze dynamiek brengt onzekerheden en risico's met zich mee die van invloed kunnen zijn op de uitvoerbaarheid van dit beleidsplan.

Relevante risico's en onzekerheden

1. Veranderende incidentdynamiek en maatschappelijke spanningen
   De aard en frequentie van incidenten verandert: langdurige crises, toenemende complexiteit (denk aan cyber, klimaat, geopolitiek) en een grotere rol voor de 'lauwe fase' beïnvloeden de inzet en prioritering van vakbekwaamheid. Dit vraagt om flexibiliteit in leeraanpak én continuïteit in het opleiden van functionarissen.

2. Beperkte beschikbaarheid van functionarissen
   Veel functionarissen vervullen hun crisisrol naast reguliere taken. Hierdoor blijft deelname aan leeractiviteiten, accreditatie en oefening kwetsbaar, zeker bij piekbelasting of langdurige inzet. Het risico bestaat dat kerncompetenties onvoldoende worden onderhouden bij een deel van de doelgroep.

3. Afhankelijkheid van externe partners en landelijke ontwikkelingen
   Wijzigingen in landelijke beleidslijnen – zoals de positionering van de CaCo-rol, de ontwikkeling van het MIC/VIC-concept of landelijke OTOTEL-afspraken – kunnen impact hebben op rolverdeling, leerdoelen en capaciteitsverdeling. Samenwerking met externe partijen en andere veiligheidsregio's blijft essentieel, maar kan ook leiden tot onvoorziene vertragingen of koerswijzigingen.

4. Technologische ontwikkelingen en digitale transformatie
   De inzet van digitale leermiddelen (zoals ELO-modules) en hybride leeromgevingen neemt toe. Tegelijkertijd vraagt dit om digitale vaardigheid en acceptatie onder functionarissen. Een tekort aan expertise in het bouwen, implementeren en onderhouden van deze leeromgevingen kan de voortgang vertragen.

5. Relevantie van leerinhoud in een snel veranderende wereld
   Actualiteiten zoals watercrises, extremere weersomstandigheden, maatschappelijke onrust, desinformatie of geopolitieke dreigingen vragen om voortdurende aanpassing van inhoudelijke thema's. Als wij er niet in slagen onze leerlijnen tijdig te actualiseren, verliezen zij aan relevantie en draagvlak.

Borging en sturing

Indien bovenstaande risico's daadwerkelijke impact hebben op de voortgang of richting van het beleidsplan, wordt hierover verantwoording afgelegd in de jaarlijkse jaarplannen en BURAP's. Bijstelling van prioriteiten wordt afgestemd met het managementteam van de VRZHZ. We behouden daarmee een adaptieve uitvoeringsstrategie, waarin we ruimte houden voor actualiteit en wendbaarheid zonder de lange termijn doelen uit het oog te verliezen.

Bijlagen

A Doelgroep Vakbekwaamheid

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

1. Individuele functionarissen

Crisisorganisatie brandweer:

- Hoofdofficier van Dienst Brandweer (HOvD-B)
  vervult twee taken, namelijk Taak Commandant Brandweer (TCB) en Algemeen Commandant Brandweer (ACB). De HOvD neemt deel aan het CoPI vanuit de rol TCB. De HOvD neemt deel aan de sectie Brandweerzorg en het ROT als ACB.

Crisisorganisatie Bevolkingszorg:

- Officier van Dienst Bevolkingszorg (OvD-Bz)
- Algemeen Commandant Bevolkingszorg (ACBZ)
- Hoofd Informatie Bevolkingszorg (HIn)
- Medewerker sectie Bevolkingszorg
- Leden van het Team Bevolkingszorg (TBz)
- Functionarissen gemeentelijke crisisorganisaties

Crisisorganisatie GGDGHOR:

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

Multidisciplinaire functionarissen:

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

- Informatie coördinator BT
- Algemeen Commandant Resource Management (ACRM)
- Medewerker ICT (sectie RM)
- Medewerker sectie RM

2. Teams (conform RCP)

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

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

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

** afhankelijk incidenttype*

Leden van het Regionaal Beleidsteam (RBT):
- Voorzitter VRZHZ
- Burgemeesters getroffen gemeenten
- Regionaal Operationeel Leider
- Algemeen Directeur VRZHZ
- Operationeel Directeur GHOR
- Directeur Brandweerzorg
- Politiechef eenheid Rotterdam
- Coördinerend gemeente secretaris
- Strategisch communicatie adviseur
- Hoofd Officier van Justitie

- Dijkgraaf direct betrokken Waterschap (bij water gerelateerde incidenten)
- Ondersteunende functionarissen zoals een Informatiemanager, Notulist

Leden van het Team Bevolkingszorg (TBz):
- Voorzitter TBz
- Informatie Coördinator TBz
- Administratief medewerker TBz
- Hoofd taakorganisatie Publieke Zorg
- Hoofd taakorganisatie Omgevingszorg
- Hoofd taakorganisatie Ondersteuning
- Coördinator Lokaal Steunpunt Crisiscommunicatie

3. Keten(partner)s

Geneeskundige keten:
- Meldkamer Ambulance
- Ambulancedienst ZHZ
- Albert Schweitzer ziekenhuis
- RIVAS Beatrixziekenhuis
- Nederlands Rode Kruis
- Dienst Gezondheid & Jeugd
- Huisartsen(posten)
- Care sector (verzorgings- en verpleeghuizen, thuiszorg, gehandicaptenzorg, GGZ-instellingen, enz.)
- Netwerk Acute Zorg Zuidwest

BRZO-bedrijven (VR-plichtige instellingen):
- Ashland
- Chemours Netherlands bv
- Dupont du Nemours Nederland
- Fokker Aerostructures bv
- Haan Oil Storage
- Rangeeremplacement Kijfhoek
- Standic bv
- Transterminal Dordrecht
- Univar Zwijndrecht

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

B Kernwaarden Vakbekwaamheid

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

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

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

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

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

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

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

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

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