



JAARPLAN

OPLEIDEN & OEFENEN

MONO - MULTI

2015

Versie: 21-11-2014

Inhoud:

1. Inleiding	pagina 3
2. Doel en kader vakbekwaamheid in 2015	pagina 4
3. Activiteiten vakbekwaamheid 2015	pagina 6
3.1 Multi Opleiden en Oefenen	pagina 6
3.2 Mono Brandweer Opleidingen	pagina 7
3.3 Mono Brandweer Oefenen	pagina 8
3.4 Mono Opleiden en Oefenen GHOR	pagina 9
3.5 Specialisten O&O	pagina 10
3.6 Overall activiteiten	pagina 10
4. Financiën	pagina 11
5. Communicatie	pagina 11
6. Uitwerking en implementatie jaarplan	pagina 12
Slot	pagina 12

1. Inleiding

Voor u ligt het mono-multidisciplinair jaarplan Vakbekwaamheid 2015 van de Veiligheidsregio Limburg-Noord. Dit document geeft aan op welke wijze de Veiligheidsregio invulling geeft aan de mono en multidisciplinaire vakbekwaamheid van brandweer, GHOR, gemeenten, politie, Openbaar Ministerie, Defensie, en waterschappen. Het jaarplan vakbekwaamheid is onderdeel van het jaarplan van de afdeling Expertise en Specialistische Diensten (ESD). Het beschrijft de activiteiten en werkzaamheden van het team vakbekwaamheid met betrekking tot:

- Brandweer opleiden en oefenen (rode kolom),
- GHOR opleiden (witte kolom)
- Multi opleiden en oefenen (multi kolom)

Door deze planningen voor het eerst in 1 document bijeen te brengen, maken we zichtbaar dat de eerste stappen gezet zijn om de vakbekwaamheidsactiviteiten binnen VRLN met elkaar te vervlechten.

In bijlage 1 zijn de door de kolommen aangereikte activiteiten overzichten voor 2015 opgenomen. Hierin vindt u de opleidingen en oefeningen die volgens de medewerkers opleiden en oefenen minimaal nodig zijn om de vakbekwaamheid van +/- 1200 operationele functionarissen op peil te brengen cq. te houden. De inhoud is gebaseerd op professioneel advies aan de hand van een behoefte inventarisatie bij alle kolommen aangevuld met evaluaties van gehouden (bij)scholingen, oefeningen en evaluaties van daadwerkelijke incidenten en historische cijfers.

Slimmer en efficiënter

Aan de hand van de gestelde kaders (hoofdstuk 2) gaan we in 2015 activiteiten slimmer organiseren, door onder meer doublures eruit te halen, waarbij met behoud van het minimaal vereiste niveau vakbekwaamheid toch een kostenreductie gerealiseerd wordt. Dit alles tegen de achtergrond van de wettelijke en vastgestelde landelijke en regionale verplichtingen.

Opmaat naar integraal beleidsplan vakbekwaamheid

In 2014 eindigen een aantal kaderstellende (beleids)plannen:

- Meerjarenbeleidsplan van de Veiligheidsregio
- Meerjarenbeleidsplan Opleiden en oefenen van de brandweer
- Meerjarenbeleidsplan Opleiden en oefenen multi
- Jaarplan OTO GHOR

Bij het ontbreken van bovengenoemde beleidsplannen en de opdracht vanuit het management om voor het jaar 2015 slagen te maken op integraliteit en kwaliteit is dit jaarplan op basis van professionele standaarden en adviezen gebouwd met een (gemeenschappelijke) doelstelling.

2. Doel en kader vakbekwaamheid in 2015

De gedeelde hoofddoelstelling van mono brandweer, mono GHOR en Multi OenO die uit (aflopende) beleidsplannen vloeit, luidt:

“Zorg dragen dat iedere strategische, tactische en operationele (mono-multidisciplinaire) functionaris is voorbereid op een daadwerkelijke inzet en daarbij beschikt over de juiste kennis, vaardigheden en attitude.”

Hiervoor heeft iedere kolom een overzicht samengesteld waarin de activiteiten voor opleiden, trainen en oefenen (OTO) in 2015 vermeld staan (zie bijlage 1). De genoemde activiteiten worden door de OTO functionarissen als minimaal bestempeld om te kunnen voldoen aan de gestelde eisen voor iedere operationele functionaris en daarmee zorg te blijven dragen voor vakbekwame continuïteit in het primaire operationele proces.

Wettelijke en landelijke kaders

Als onderlegger voor dit jaarplan dienen zowel Wettelijke en landelijke oefen- en opleidingsverplichtingen alsook oefen- en opleidingswensen. Binnen mono en multi O&O zijn dit:

- *de Wet op de Veiligheidsregio (art. 18 lid 2,3 en 4)*
- *Besluit personeel Veiligheidsregio's;*
- *Arbeidsomstandighedenwet.*
- *Besluit Kwaliteit brandweer personeel*
- *Brancherichtlijn brandweer Nederland*

Organisatorische Kaders

Daarnaast zijn er ook organisatorische kaders door management van brandweer, ESD en de regionaal commandant brandweer gesteld die mede richtinggevend waren voor dit jaarplan:

- Strikt (minimaal) voldoen aan wettelijke taken
- Forse vermindering uitgaven: -/- 25%
- Modulair neerleggen wat niet wettelijk is (inclusief een financiële paragraaf)
- Activiteiten koppelen aan capaciteit en middelen
- Geen aanbestedingen/contracten aangaan zonder onderliggend plan
- Doublures vermijden, efficiëncyslag maken

Aanvullend bij dit kader is het team vakbekwaamheid gevraagd kritisch te kijken naar (langlopende) contracten. Waar geen wettelijke grondslag ligt voor opleiden/oefenen wil het management geadviseerd worden over mogelijkheden en risico's bij voortijdig beëindigen ervan. Tevens is meegegeven om te benchmarken met andere regio's wat betreft kosten voor opleidingen, trainingen en oefeningen.

Het jaarplan vakbekwaamheid maakt deel uit van de jaarplanning van de afdeling ESD 2015.

Daarvoor zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Jaarplanning op basis van activiteiten en output
- Jaarplanning is vertaling van wettelijke taken en bestuurlijke opdracht
- Directieopdracht /eigen ambitie staat “on hold”
- Focus op dienstverlening aan onze klant en in eigen kracht komen van de afdeling
- 70% van de capaciteit wordt ingepland, 30% bandbreedte is voor bestuurlijke opdrachten en/of nieuwe ontwikkelingen
- Aansluiten op de programmacatalogus harmonisatie begroting
- Begroting 2015 is het kader voor beschikbare capaciteit en middelen

Kwaliteit

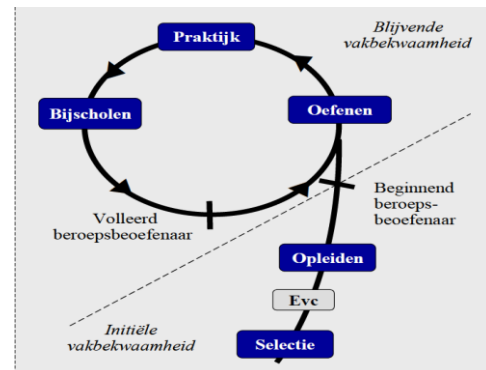
Naast de gestelde kaders is het ook belangrijk om het kwaliteitsaspect niet uit het oog te verliezen. In 2015 zal het begrip kwaliteit met betrekking tot vakbekwaamheid verder uitgewerkt moeten worden. Om kwaliteitsverbeteringen te realiseren en te borgen wordt gebruik gemaakt van een tweetal methodische aanpakken: de PDCA-cyclus en de “life-long learning loop”.

Methodiek(en)

Beide methodieken (afb.1 en 2) zijn gebaseerd op een cyclisch proces waarin opleidings- en oefen activiteiten moeten leiden tot verbetering van prestaties van de operationele functionaris.



Afb. PDCA cyclus



Afb. 2 Life long learning loop

Ambitie: ontwikkelagenda 2015

Naast genoemde hoofddoelstelling spreekt iedere kolom een ambitieniveau uit dat moet leiden tot een kwaliteitsimpuls met betrekking tot het mono-multi O&O proces. Hiervoor zal binnen de eerder genoemde 30% bandbreedte naar mogelijkheden worden gezocht om deze kwaliteitsimpuls vorm en inhoud te geven. Dit vraagt echter zowel capaciteit alsook financiële middelen, want vernieuwing en besparing vergen ook investeringen. Team vakbekwaamheid zal hier in 2015 een eerste aanzet voor maken, welke opgenomen zal worden in het nieuwe beleidsplan.

Op de ontwikkelagenda voor 2015 staat:

- Definiëren professionele kwaliteitstandaarden/norm in relatie tot opleiden en oefenen: is 100% aanwezigheid ook 100% vakbekwaam?
- Oefenplanning 2016 invullen op basis van behoeften van de klant (interne afdelingen en crisispartners/kolommen) en van noodzaak, bijvoorbeeld als gevolg van gewijzigde regelgeving, professionele standaard, evaluatie oefenprogramma 2015 etc.
- Planningssystematiek inrichten voor afstemming tussen opleiden en oefenen wat betreft materieel, materialen, instructeurs etc .
- Verdere implementatie en uitrol van Veiligheidspaspoort.
- Evaluatie van de nieuwe ideeën en pilots die we daarmee uitvoeren in 2015.
- Definiëren en afstemmen van prestatie indicatoren.
- Begin maken met het opstellen van procesbeschrijvingen.
- Onderzoeken welke mogelijkheden de VRLN heeft om realistisch oefenen verder vorm en inhoud te geven.

De stand van zaken met betrekking tot bovengenoemde ambities zullen tussentijds teruggekoppeld en indien nodig bijgestuurd worden.

3. Activiteiten vakbekwaamheid 2015

In het navolgende hoofdstuk wordt per kolom een korte samenvatting gegeven van de realisatie van het jaarplan. In bijlage 1 is per kolom het overzicht met activiteiten, planning en financiën opgenomen.

3.1 Multi Opleiden en Oefenen

Kaders

Het opleiden en oefenen tot het minimaal vereiste niveau van functionarissen in onder meer de repressieve dienst op basis van de in de inleiding genoemde kaders (de Wet op de Veiligheidsregio's, besluit personeel Veiligheidsregio's, Leidraad, Regionaal beleid). Hierbij is rekening gehouden met het slimmer en efficiënter organiseren, samenvoegen van oefeningen, de PDCA kwaliteitscyclus en de hiervoor beschikbare financiële middelen en personele capaciteit.

Jaarplanning

Vooruitlopende op de definitieve planning geven we in de bijlage een globale kwartaal-planning af. De grootschalige multidisciplinaire oefening Waterkracht in april 2015 vraagt een groot deel van de beschikbare personele capaciteit in 2015. Hier zijn echter wel 4 OT's en 3 BT's in geïntegreerd, waardoor er voor de rest van het jaar minder aangeboden hoeven te worden. Ook de jaarlijkse systeemtest (op de processen 'leidinggeven', 'coördinatie' en 'informatiemanagement') zijn in Waterkracht geïntegreerd. Voor het onderdeel 'opschaling en alarmering' is integreren in Waterkracht niet toegestaan (inspectie V&J) ; deze wordt apart ingeroosterd.

Voor de verplichte Tunneloefening (conform de Tunnelwet) die in 2015 plaats moeten vinden, zal de planning van de tweede helft 2015 ruimte moeten bieden. Het plan is om één van de resterende multi-oefenmomenten (na Waterkracht) hiermee in te vullen.

In 2014 is door diverse oorzaken nog niet voorzien in een aanbod voor collegetrainingen aan alle 15 gemeenten, dat op behoefte van de Oranje Kolom in het jaarplan 2014 was afgesproken. Aanbod en planning worden in overleg met de Oranje Kolom in 2015 nader uitgewerkt.

Bij wijze van proef (pilot) worden in 2015 voor het eerst enkele mono- en multi-oefeningen aan elkaar gekoppeld. Er wordt in 2015 onderzocht of het mogelijk is twee CoPI oefeningen met peletonsoefeningen en twee CoPI oefeningen met twee operationele trainingen te combineren. Op deze manier willen we een besparing realiseren in de kosten vakbekwaam blijven.

In deze pilot wordt ook de GHOR betrokken door de zogeheten GNK-oefening te koppelen aan bovengenoemde oefeningen.

Kwaliteitskader/ambitieniveau

In 2015 wordt verkend of CoPI oefeningen in combinatie kunnen worden georganiseerd met eind- en/of samenwerkingsoefeningen (oefeningen in districten waarbij ook ambulance meedraait). In het kader van kwaliteit zal in 2015 een advies worden uitgebracht m.b.t. het aftekenen van een oefening voor de leden van de oefenstaf.

Capaciteit

1,5 fte medewerker Opleiden en Oefenen A

Afbreukrisico's

Het samenvoegen van oefeningen vraagt nog zorgvuldige afstemming tussen kolommen en partners en vergt in aanloop wellicht meer investering (uren voorbereiding).

Deze worden in een voorstel medio november 2014 zichtbaar gemaakt. Daarbij moeten professionele standaard en minimale vereisten worden gewogen tegen efficiency.

3.2 Mono Brandweer Opleidingen

Als basis voor de hieronder genoemde informatie geldt het in de bijlage 1 opgenomen activiteiten en planningsverzicht.

Kaders

Het opleiden tot het minimaal vereiste niveau van functionarissen in onder meer de repressieve dienst op basis van de in de inleiding genoemde kaders (de Wet op de Veiligheidsregio's, besluit personeel Veiligheidsregio's, Leidraad, Regionaal beleid).

Jaarplanning

De jaarplanning voor de brandweeropleidingen is sinds het veranderen van het brandweeronderwijs met name vraaggericht opgesteld: op behoefte en bij voldoende vraag/deelname werd een cursus/opleiding gestart. Uit oogpunt van planning en afstemming, onder andere van docenten/instructeurs, materieel en middelen verandert dat in 2015 en zal met vaste startmomenten worden gewerkt. Aandachtspunt daarbij is de communicatie met de klant: vaste startmomenten lijken aanbodgericht te zijn. Om toch in te spelen op de vraag wordt enerzijds tijdig bij de klant de verwachte opleidingsbehoefte opgehaald en anderzijds modulair iets extra's mogelijk gemaakt. Ten tijde van het schrijven van dit jaarplan was dit nog niet geheel in beeld, maar de reële behoefte zal in het 1^e kwartaal van 2015 in kaart worden gebracht.

Uniformiteit aanbrengen en integraal afstemmen in het aannamebeleid is ook een actiepoint voor 2015. Dat wil zeggen dat team vakbekwaamheid in afstemming met afdelingen brandweer en P&O een rol pakt bij werving en selectie van nieuwe instroom.

Als derde lijn voor 2015 noemen we hier het maken van smarte afspraken over opleidingen en leveringsverplichting met relevante partners in de crisisbeheersing, zoals de Oranje Kolom.

Kwaliteitskader/ambitieniveau

Bovenstaande acties (vaste startmomenten en aannamebeleid) willen bijdragen aan kwaliteit van opleiden. De in de bijlage genoemde opleidingsactiviteiten door de professionals (docenten/trajectbegeleiders brandweer) als minimaal bestempeld om zorg te blijven dragen voor vakbekwame continuïteit in het primaire operationele brandweerproces. In het kader van efficiency en een kwaliteitsimpuls maakt team vakbekwaamheid/opleiden in 2015 werk van:

- Doorontwikkeling van instructeursbeleid;
- Doorontwikkeling van leerwerkplek begeleiding;
- Verbeteren eigen slagingspercentages (is ook landelijke zorg) op basis van evaluatie en bijsturing
- Herstructurering opleidingsaanbod

Capaciteit

2,0 fte docent/trajectbegeleider

1,58 fte medewerker opleiden (ingevuld: 1,39 fte)

1,0 fte medewerker opleiden/applicatiebeheer

0,6 fte administratief medewerker primair proces vakbekwaamheid

Met de actuele capaciteit kunnen de voorgestelde opleidingsactiviteiten gerealiseerd worden. De 30% bandbreedte die nagestreefd wordt binnen ESD is op dit moment onvoldoende uitgekristalliseerd, maar zal in de komende periode wel verder onderzocht en voorgelegd worden. Voor de genoemde doorontwikkeling van instructeursbeleid en leerwerkplekbegeleiding zal door keuzes danwel prioritering (management) ruimte gezocht moeten worden .

Besparingen

In het gericht aanbieden van opleidingen/cursussen en zorgvuldig werven en selecteren van nieuwe brandweermensen zijn besparingen te behalen. Het in beeld brengen daarvan is onderdeel van de financiële analyse op vakbekwaamheid die voor begin 2015 is voorzien.

Afbreukrisico's

Er zal te allen tijde met de klant (management brandweer) afgestemd dienen te worden welke opleidings-/scholingsbehoefte verwacht wordt en of daarop aanbod kan worden gedaan. Risico is dat niet voldoende geschoold personeel bij een inzet fouten maakt of uit voorzorg niet kan worden ingezet.

3.3 Mono Brandweer Oefenen

Kaders

Het beoefenen van functionarissen tot het minimaal vereiste niveau op basis van de in de inleiding genoemde kaders (de Wet op de Veiligheidsregio's, besluit personeel Veiligheidsregio's, Leidraad, Regionaal beleid).

Jaarplanning

De oefenplanning voor alle posten is nog niet definitief ten tijde van het schrijven van dit jaarplan. Het oefenprogramma is gebaseerd op 32 oefenmomenten. Hiermee wordt 95% van de leidraad beoefend. De leidraad geldt als professionele standaard voor vakbekwaam blijven bij de brandweer. De overige 5% zijn oefeningen voor risico's die in Limburg-Noord nihil/afwezig zijn.

De 32 momenten zijn bepaald op basis van wat voorheen in de 5 afzonderlijke districten werd beoefend en door slimme combinaties van oefenkaarten te maken. Aandachtspunt is communicatie met de posten: voor de ene post betekent tweewekelijks oefenen opschakelen, de andere kan het rustiger aan doen. Ander aandachtspunt is kwaliteit: is 100% afgevinkt (want aanwezig) ook 100% vakbekwaam? Een vereiste om dit ook qua materieel/materiaal/instructeurs goed ingeregeld te krijgen, is een afgestemde planning op centraal niveau tussen opleiden en oefenen (mono én multi).

Voor de tussenliggende weken wordt nog nader uitgewerkt om 'specialistische-taken', veegsessies of ander maatwerk te beoefenen.

Door operationele trainingen met realistisch oefenen aan elkaar te koppelen worden dubblures uit 2014 voor 2015 vermeden. Bovendien wordt ingestoken op alle manschappen jaarlijks eenmaal realistisch te laten oefenen, zowel vrijwilligers als beroeps, wat in de opzet tot nu toe nooit haalbaar is gebleken. Ook al lopen hierdoor de personeelskosten op, er is toch de verwachting dat hiermee een besparing te realiseren is in de kosten vakbekwaam blijven. Ten tijde van het schrijven van dit jaarplan zijn de doorrekeningen hiervan nog niet beschikbaar.

Kwaliteitskader/ambitieniveau

- In 2015 advies opstellen m.b.t. kwaliteitsnormen en monitoring daarvan: aanwezigheid afvinken vs. toetsen vakbekwaamheid
- Doorontwikkeling oefenstandaard spec taken. Onderliggende contracten zijn verlopen, qua frequentie en omvang herijking uitvoeren.
- Piketfunctionarissen beoefenen: in het beleidsplan dient een lijn te worden afgesproken m.b.t. OVD'en en HOVD'en, AGS'en, MPL'en (hoe vaak, hoeveel).
- Onderzoeken of OVD'en bij de afdelingen (posten) kunnen oefenen.

Capaciteit

4,5 fte medewerker Opleiden en Oefenen A

8,0 fte medewerker Opleiden en Oefenen B (in de afdelingen brandweer)

6,0 fte medewerker vakbekwaam blijven (in de afdelingen brandweer)

Afbreukrisico's

Brandweerpersoneel moet te allen tijde goed toegerust zijn op z'n repressieve taak. Daarom wordt de leidraad, hoewel geen wettelijk voorschrift, als professionele standaard gehanteerd.

Experimenteren met vakbekwaam blijven dient dus altijd met deze overweging in het achterhoofd te worden ingericht én geëvalueerd. De VRLN oefent anno 2014 nog niet volledig zoals bedoeld in de Leidraad; het uitrollen van de 32 oefenmomenten voorziet in ieder geval in een verantwoord aanbod maar garandeert nog geen vakbekwaamheid. Dit heeft impact op de frequentie, inhoud en 'oefencultuur' van afzonderlijke korpsen en benadrukt de noodzaak tot zorgvuldig communiceren.

Dat geldt ook voor de nieuwe harmonisatie richtlijn voor vergoedingen van instructeurs en oefenleiders, die eind november aan het Algemeen Bestuur wordt voorgelegd. Tijdigheid en zorgvuldigheid in communicatie moet voorkomen dat deze regeling tot verwarring en verontwaardiging leidt, wat ten koste kan gaan van de kwantiteit (oefenpersoneel) en de kwaliteit van het oefenen in de posten.

3.4 MONO Opleiden en Oefenen GHOR

Kaders

Het opleiden en oefenen tot het minimaal vereiste niveau van functionarissen binnen het operationele GHOR proces op basis van de in de inleiding genoemde kaders (de Wet op de Veiligheidsregio's, besluit personeel Veiligheidsregio's, Regionaal beleid).

Jaarplanning

Aangezien een definitieve planning nog afhankelijk is van de Multi O&O, AZLN en GGD planning geven we een globale planning af.

Kwaliteitskader/ambitieniveau

De genoemde opleiding- en oefen activiteiten worden door de OTO functionarissen (GHOR) als minimaal bestempeld om zorg te blijven dragen voor vakbekwame continuïteit in het operationele GHOR proces.

In het kader van efficiency en een kwaliteitsimpuls zijn een aantal speerpunten cq. ambities binnen opleiden en oefenen GHOR voor 2015 wenselijk:

- Verdere uitwerking en operationalisering van GNK oefeningen in combinatie met Multi CoPI oefeningen;
- Verdere intensivering samenwerking met operationele voorbereiding;
- Evaluaties van “inzetten” zowel mono alsook multi stroomlijnen om deze door te kunnen vertalen in O&O activiteiten;
- Landelijke en (boven) regionale ontwikkelingen door vertalen in O&O activiteiten;

In overleg met het management zal bepaald gaan worden welke speerpunten opgenomen worden in het komende beleidsplan en zal er een verdere uitwerking in 2015 plaatsvinden.

Capaciteit

1,5 fte medewerker Opleiden en Oefenen A / GHOR (beschikbaar: 1,78 fte)

Om GHOR O&O verder te positioneren en een “kwaliteitsslag” te maken zetten we onze beschikbare capaciteit op een efficiënte wijze in. Dit houdt in dat naast het op de winkel passen en de “Going concern” taken, er werkzaamheden verricht worden met betrekking tot:

- Het schrijven van een jaarplan O&O GHOR;
- Het meeschrijven aan het beleidsplan O&O GHOR;
- Registreren en monitoren in Veiligheidspaspoort;

Afbreukrisico's

Binnen de GHOR kolom is mede dankzij subsidiegelden vanuit OTO GHOR Limburg waarmee de inzet en inhuur van o.a. externe professionals (Netwerkcenrum) bekostigd is, al een kwaliteitsslag gerealiseerd. Om deze kwaliteitslagen verder uit te bouwen zullen deze gelden gecontinueerd moeten worden en dus ieder jaar opnieuw aangevraagd worden. Bij verandering of wegvallen van deze subsidiegelden ligt er een uitdaging om de kwaliteit O&O bij operationeel personeel in de ‘witte kolom’ op een andere wijze te waarborgen danwel het ambitieniveau bij te stellen.

3.5 Specialisten O&O

Binnen het team vakbekwaamheid houden 1.3 fte Specialisten Opleiden en Oefenen zich bezig om onder meer integrale beleidskaders voor opleiden en oefenen te ontwikkelen, waarbij het kwaliteitsaspect en verdere doorontwikkeling een belangrijke rol spelen. Verder vervult de specialist een rol in de samenwerking en contacten met ketenpartners en interne en externe klanten, waarbij de klantvraag centraal staat. De specialisten zijn ook de aanjagers van de ontwikkelagenda, zoals omschreven in hoofdstuk 1.

3.6 Overall activiteiten

Tenslotte zijn er een aantal activiteiten en werkzaamheden die bij iedere kolom aan de orde zijn om de eigen vakbekwaamheid te borgen en O&O Limburg-Noord landelijk, (boven) regionaal te positioneren. Dit houdt in dat iedere medewerker van team vakbekwaamheid:

- Deelneemt aan Congressen en Symposia;
- Overlegt met partners, zowel intern alsook extern;
- Overlegt met collega's op regionaal, bovenregionaal en landelijk niveau;
- Deelneemt in werk cq. projectgroepen;
- Wil blijven innoveren om de gevraagde kwaliteit te kunnen leveren.

4. Financiën

4.1 Mono brandweer en Multi

Budgetten voor vakbekwaamheid mono brandweer zijn in de *materiële begroting* zowel bij ESD als bij de afdelingen vakbekwaamheid opgenomen. Een accurate match tussen kostenraming en begroting is derhalve voor 2015 (nog) niet te geven. Begin 2015 verkennen we door middel van een financiële analyse, of en hoe deze budgetten samen te voegen, over te hevelen of te her-allokeren zijn. Tot die tijd is vanuit het totaal van budgetten bij beide/drie afdelingen het oefenen geheel te bekostigen. Een eerste financiële verkenning laat zelfs een overschot zien; of dit klopt en in welke omvang wordt begin 2015 becijferd. Feit is wel, dat hiermee in ieder geval tegemoet gekomen wordt aan de opdracht om -streven is tot 25%- minder geld aan Opleiden en Oefenen uit te geven.

Daarnaast kunnen met het combineren van multi-oefeningen aanvullende besparingen op dat onderdeel van de vakbekwaamheidsbegroting behaald worden. Een eerste doorrekening eind 2014 geeft hiervoor een indicatie, die bij de financiële analyse begin 2015 in perspectief van de totale vakbekwaamheidsbegroting komt te staan.

In dit jaarplan en de kostenraming is uitgegaan van 100% aanwezigheid -en dus declaraties/vergoedingen- van brandweerpersoneel bij het oefenen in 32 momenten per 18 maanden; dat leidt tot hogere *personeelskosten* dan tot en met 2014 werden geboekt. Dit is ook het geval bij het combineren van operationele trainingen met realistisch oefenen van alle manschappen. Naar verwachting leidt dit in beide gevallen niet tot een tekort op de begroting van vakbekwaamheid, echter eerst na de financiële exercitie begin 2015 zal hierin duidelijkheid te verschaffen zijn.

Daarnaast zullen de budgetten, vergoedingen en kostenramingen voor piketfunctionarissen in de meetplanorganisatie voor 2015 inzichtelijk gemaakt moeten worden, deze zijn namelijk nog niet opgenomen in de kostenraming voor 2015.

De realiteit ligt in 2014 op ca. 70% aanwezigheid (declaraties) bij het oefenen in de posten, waardoor in 2015 (nog) niet de in de bijlage vermelde kosten te verwachten zijn. Omdat 100% aanwezigheid wel het streven is op termijn, zijn ze nu toch al inzichtelijk gemaakt omwille van het totaalplaatje voor de toekomst. Na vaststelling van de harmonisatieregeling zullen nieuwe berekeningen op personeelskosten gemaakt moeten worden. Het effect van die nieuwe regeling is nog niet in te schatten (nov 2014).

4.2 GHOR

Op basis van de voorgestelde activiteiten zal de totaalsom op €164.280,00 uitkomen. Daarmee blijft opleiden, trainen en oefenen GHOR binnen de begroting 2015 (€ 165.0000).

5. Communicatie

Na vaststelling van dit jaarplan 2015 door management ESD en brandweer (en op multi onderdelen door de Veiligheidsdirectie), zal dit in- en extern gecommuniceerd worden, waarbij met name aandacht zal zijn voor “warme communicatie”. Hiervoor is in samenwerking met team communicatie van BO een communicatieplan ontwikkeld voor wat betreft doelgroepen, boodschap, tijdslijn en activiteiten (*bijlage xx, nog toevoegen door Michelle*).

6. Uitwerken en implementeren jaarplan

Dit jaarplan O&O 2015 is onderdeel van het jaarplan ESD 2015. Voor de ‘multi-onderdelen’ geldt, dat deze via het “Jaarplan multidisciplinaire samenwerking 2015” aan de Veiligheidsdirectie ter instemming worden voorgelegd.

Verantwoordelijk voor de voortgang van het O&O jaarplan 2015 is de afdeling ESD; via monitoring worden knelpunten gesignaleerd en worden aan/door het AMT ESD opties en keuzes voorgelegd en waar nodig ambities bijgesteld.

Slot

Op basis van de gestelde ESD management kaders zijn de disciplines binnen O&O aan de slag gegaan en hebben voorliggend jaarplan 2015 opgesteld. Dit is een stimulans geweest voor een meer integralere samenwerking tussen O&O binnen de VRLN en met de andere kolommen/crisispartners. Een eerste budgettenanalyse en slimme oefencombinaties lijken perspectief te bieden om inderdaad kosten te besparen op O&O. Of daarmee de gewenste 25% wordt behaald, is pas na nadere financiële analyses en doorrekeningen te bepalen.

Vanwege het ontbreken van een (meerjarig) beleidsplan is de koers van vakbekwaamheid in de VRLN nog geen hard gegeven, maar wel richtinggevend. De discussies tussen professionals, die geleid hebben tot dit jaarplan, openen de deur naar vernieuwend denken en werken in vakbekwaamheid. Dit jaarplan draagt daardoor bij aan de totstandkoming van de toekomstige koers. Naast reguliere uitvoering van activiteiten zorgen we waar mogelijk voor een kwaliteitsimpuls en een verdere optimalisering van de integrale samenwerking tussen de kolommen en het onderdeel vakbekwaamheid.

Tenslotte willen we vermelden dat de ingezette harmonisatie- en organisatieslagen en beschikbaarheid van materieel van invloed kunnen zijn op de uitvoering en intrinsieke motivatie van medewerkers om deel te nemen aan de aangeboden opleidingen en oefeningen

Team vakbekwaamheid/ESD
November 2014.