

Nota voor : vergadering algemeen bestuur

Datum : 28 oktober 2021

Onderwerp : Expertteams en kwaliteitscriteria bevolkingszorg

Agendapunt : 9.

Kenmerk : AB/2128

---

Portefeuillehouder: A.H. Bronsvoot

Bijlage: 1. Notitie Expertteams bevolkingszorg 1<sup>e</sup> fase  
2. Invoeringsplan Expertteams bevolkingszorg 1<sup>e</sup> fase

---

### **Inleiding**

In 2017 is de “Foto Bevolkingszorg” uitgevoerd door de VNOG in samenwerking met het ROOV (regionaal overleg openbare veiligheid, de 22 AOV’ers). Met deze foto is onderzocht hoe goed Bevolkingszorg in de regio Noord- en Oost-Gelderland voorbereid is op crisisbeheersing en rampenbestrijding. Concreet is onderzocht hoe de stand van zaken was bij individuele gemeenten. Dit op het gebied van de voorbereiding op de crisisbeheersing en de bijdrage van de individuele gemeenten aan de voorbereidingen op regionale schaal op crisisbeheersing.

In 2018 is bij de foto een plan van aanpak (Pva) geschreven. Een aantal punten zou in 2019/2020 nog opgepakt worden. Door de coronacrisis heeft dit helaas vertraging opgelopen.

Dit voorstel gaat in op de aanbeveling om te gaan werken met regionale expertteams voor bevolkingszorg. Het Clustersecretarissen Overleg (CSO) heeft besloten om dit traject in 3 fases uit te voeren. De besluitvorming die voorligt betreft fase 1. Voor deze fase is een visie op Expertteams geschreven met de daarbij behorende kwaliteitscriteria (zie “notitie Expertteams Bevolkingszorg 1<sup>e</sup> fase” in de bijlage).

### **Advies-besluit**

1. In te stemmen met de notitie en het Invoeringsplan Expertteams Bevolkingszorg 1<sup>e</sup> Fase waarin wordt voorgesteld om te gaan werken met expertteams en dit gefaseerd in te voeren;
2. Het CSO opdracht te geven om de piketvergoeding voor crisisfunctionarissen bevolkingszorg uit te werken aan de hand van de volgende uitgangspunten:
  - a. Alle piketmedewerkers krijgen eenzelfde vergoeding (vergelijkbaar met de vergoedingen die piketfunctionarissen bij de VNOG krijgen);
  - b. De kosten voor de piketvergoedingen van de expertteams worden eerlijk verdeeld over de 22 gemeenten;
  - c. Er wordt gekozen voor een systematiek die zo min mogelijk administratieve rompslomp veroorzaakt.

### **Beoogd effect**

Het instellen van expertteams en het hanteren van kwaliteitscriteria zorgt voor een effectievere, efficiëntere en beter voorbereide crisisorganisatie van de oranje kolom van de VNOG.

## **Argumenten**

*1.1. Expertteams zorgen voor een professionele organisatie waarbij er tijdens een crisis een gegarandeerde bereikbaarheid en beschikbaarheid is van de crisisfunctionarissen bevolkingszorg.*

Professionaliteit van het expertteam van crisisfunctionarissen wordt bereikt door intensieve en crisis specifieke opleiding en oefening, het zoveel mogelijk opdoen van ervaring bij inzetten (wat wordt gegarandeerd door de beperkte omvang van het expertteam) en een goede voorbereiding van de inzetten. Ook sluit deze ontwikkeling aan bij de aanbevelingen vanuit de evaluatie wet veiligheidsregio's.

*1.2. De notitie is tot stand gekomen door betrokkenheid van alle crisisfunctionarissen bevolkingszorg en heeft draagvlak bij alle werkgroepen bevolkingszorg.*

*2.1. Momenteel betalen de gemeenten op basis van verschillende rekenmethoden de piketvergoedingen van de regionale crisisfunctionarissen.*

In de praktijk verschillen daardoor de vergoedingen die de verschillende functionarissen ontvangen. Het CSO ziet graag dat alle piketmedewerkers een zelfde vergoeding krijgen.

- De beperkingen (24/7 beschikbaar en bereikbaar zijn) van het piket zijn voor eenieder hetzelfde, daarom zal de vergoeding ook hetzelfde moeten zijn.
- Met een goede piketvergoeding wordt het deelnemen aan een piket aantrekkelijker.
- De voorgestelde piketvergoeding is passend bij de kwaliteitsimpuls die wordt voorgesteld in de evaluatie van de Wet op de Veiligheidsregio's.

*2.2. Om te voorkomen dat er scheefgroei ontstaat in de kosten die gemeenten moeten maken om de piketvergoedingen uit te betalen, wordt er onderzocht op welke wijze een verdeling kan plaatsvinden in de kosten.*

Met de invoering van de expertteams zullen, voor een aantal piketten, functionarissen niet langer door elke gemeente geleverd worden, maar op basis van competenties en enthousiasme worden geworven. Dit kan betekenen dat de ene gemeente meer functionarissen levert dan de andere gemeente, en dus ook meer kosten moet maken om de piketvergoedingen uit te betalen.

## **Kanttekeningen**

*1.1. De besluitvorming over de regierol bij de bevolkingszorgtaken kunnen van invloed zijn op de instellen van expertteams*

In het rapport van de evaluatiecommissie Wet veiligheidsregio's wordt aangegeven dat het op dit moment onduidelijk is wat moet worden verstaan onder bevolkingszorg en wat gemeentelijke crisisbeheersing inhoudt. Het onderscheid tussen bevolkingszorg en gemeentelijke crisisbeheersing is van belang om de samenwerking tussen veiligheidsregio's en gemeenten ten aanzien van bevolkingszorg eenduidig te kunnen vormgeven.

Het kabinet neemt het initiatief om met het Veiligheidsberaad en de Vereniging Nederlandse Gemeenten te verduidelijken wat daartoe wordt gerekend.

Op dit moment is onduidelijk of en welke consequenties de uitkomst van deze ontwikkelingen kunnen hebben op het voorliggende document rond het instellen van Expertteams.

2.1. *Met het gelijktrekken van de vergoedingen zullen de kosten voor de gemeenten licht verhoogd worden.*

Het is moeilijk in te schatten wat het exacte bedrag van de verhoging is omdat gemeenten nu verschillende vergoedingen uitkeren.

2.2. *Het instellen van expertteams kan leiden tot onevenredige belasting van het leveren van crisisfunctionarissen door gemeenten.*

### **Uitvoering/ communicatie/ inwerkingtreding**

Na instemming door het AB worden de expertteams per 1 januari 2022 vormgegeven.

Voor de invoering van de Expertteams is een invoeringsplan (1e fase Expertteams Bevolkingszorg) opgesteld. In het invoeringsplan staat beschreven hoe wij de invoering van de Expertteams gaan doen, wat de kosten hiervan zijn en wat het vervolg is voor de 2e en 3e fase. Dit invoeringsplan is bijgevoegd.

Het CSO werkt een voorstel uit om de piketvergoeding voor de crisisfunctionarissen binnen bevolkingszorg vorm te geven. Hiervoor is geen nadere besluitvorming in het AB VNOG noodzakelijk, tenzij er financiële consequenties voor de VNOG of substantiële financiële consequenties voor de bestaande gemeentelijke budgetten voor piketvergoedingen uit voortkomen.

### **Rapportage/ evaluatie**

Wanneer alle drie de fases ingevoerd zijn, wordt er na een periode van 2 jaar geëvalueerd.

### **Personele consequenties**

Met het instellen van expertteams wordt het aantal functionarissen binnen de oranje kolom aanzienlijk verkleind. Dit betreffen gemeentelijke medewerkers, voor wie het een neventaak is. Deze neventaak zal voor een heel aantal mensen vervallen.

### **Financiële consequenties**

De financiële consequenties zijn uitgewerkt in het invoeringsplan, uitgezonderd de piketkosten. Er zijn structurele kosten en incidentele kosten.

#### Structurele kosten

Elke gemeente stelt nu €6.500 ter beschikking voor het opleiden, trainen en oefenen van de kolom Bevolkingszorg. Om de beoogde plannen te kunnen uitvoeren is een bedrag van € 17.641 meer nodig ten opzichte van de € 143.000,- die nu beschikbaar is. Verdeeld over 22 gemeenten, zou dit betekenen dat er jaarlijks per gemeente € 547 meer betaald moeten worden voor opleiden, trainen en oefenen.

Daarbij moet wel opgemerkt worden dat fase 2 (leidinggevende functies) en fase 3 (medewerkers) er nog aankomen. Expertteams in de 1e fase zijn de duurste teams, omdat er een nieuwe functie bij komt (Algemeen Commandant Crisiscommunicatie) en er opleidingen en examens afgenomen moeten worden. Bij het uitvoeren van de volgende fases (fase 2 en 3) levert de afslanking van de teams een vermindering van de kosten op. De verwachting is dan ook dat er met de fasen 2 en 3 geen kostenverhoging gaat komen, maar dat het saldo budgetneutraal of lager is. Dit wordt precies in beeld gebracht bij het uitwerken van fase 2 en 3 en voorgelegd aan uw bestuur.

### Incidentele kosten

De incidentele kosten voor de invoering van de Expertteams bedragen € 71.945.

Bij de berekening van deze kosten is uitgegaan van de kosten zoals deze staan vermeld op de website van de Academie voor Bevolkingszorg. De kosten kunnen lager uitvallen als de opleidingen in company worden gegeven.

Deze kosten kunnen gefinancierd worden uit de bestaande budgetten van Multi Opleiden Trainen en Oefenen VNOG en Bevolkingszorg.

Het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;

Bijeen in de vergadering d.d. 28 oktober 2021;

Gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur d.d. 6 oktober 2021;

Besluit:

1. In te stemmen met de notitie en het Invoeringsplan Expertteams Bevolkingszorg 1<sup>e</sup> Fase waarin wordt voorgesteld om te gaan werken met expertteams en dit gefaseerd in te voeren;
2. Het CSO opdracht te geven om de piketvergoeding voor crisisfunctionarissen bevolkingszorg uit te werken aan de hand van de volgende uitgangspunten:
  - a. Alle piketmedewerkers krijgen eenzelfde vergoeding (vergelijkbaar met de vergoedingen die piketfunctionarissen bij de VNOG krijgen);
  - b. De kosten voor de piketvergoedingen van de expertteams worden eerlijk verdeeld over de 22 gemeenten;
  - c. Er wordt gekozen voor een systematiek die zo min mogelijk administratieve rompslomp veroorzaakt.

De secretaris

De voorzitter

drs. D.G.L. Kransen

A.J.M. Heerts

Apeldoorn, 28 oktober 2021



---

# EXPERTTEAMS BEVOLKINGSZORG

## 1E FASE

---



**Projectgroep Bevolkingszorg**

**April 2021**

## INHOUDSOPGAVE

<b>Inleiding</b> .....	4
<b>Rode functies</b> .....	6
<b>Expertteams</b> .....	7
Onderzoek “expertteams, het nieuwe nu”? .....	7
<b>Draagvlak expertteams</b> .....	7
<b>Begrip expertteams</b> .....	7
<b>Kwalitatieve organisatie</b> .....	8
<b>Voor- en nadelen expertteams</b> .....	8
<b>Warme en koude situatie</b> .....	9
<b>Crisisrollen binnen Bevolkingszorg</b> .....	9
1. Algemeen Commandant Bevolkingszorg .....	10
2. Algemeen Commandant Crisiscommunicatie .....	11
3. Adviseur Crisisbeheersing .....	12
4. Communicatieadviseur GBT/ROT .....	14
5. Hoofd Taakorganisatie Crisiscommunicatie .....	15
6. Hoofd Taakorganisatie Acute zorg .....	16
7. Omgevingsanalist .....	17
8. Hoofd Taakorganisatie Herstelzorg .....	18
9. Verslaglegger .....	19
<b>Kwaliteitscriteria</b> .....	20
Ontwikkelingen Bevolkingszorg .....	20
<b>Kwalificatieprofielen</b> .....	22
<b>Vakbekwaamheid Bevolkingszorg</b> .....	23
Plan-Do-Check-Act .....	24
<b>Visie op vakbekwaamheid</b> .....	26
Vertaling in plannen .....	26
Visie .....	26
Plannen .....	26
Werving, selectie en uitstroom .....	26
Kennis en vaardigheden op peil houden .....	27
Evalueren .....	27
Bijstellen en verbeteren .....	28
<b>Bijlage 1 Kwalificatiedossier Algemeen Commandant Bevolkingszorg</b> .....	29
<b>Bijlage 2 Kwalificatiedossier Algemeen Commandant Crisiscommunicatie</b> .....	41

<b>Bijlage 3 Kwalificatiedossier Officier van Dienst Bevolkingszorg .....</b>	<b>53</b>
<b>Bijlage 4 Kwalificatiedossier Adviseur Crisisbeheersing .....</b>	<b>65</b>
<b>Bijlage 5 Kwalificatiedossier Communicatieadviseur .....</b>	<b>76</b>
<b>Bijlage 6 Kwalificatiedossier Hoofd Taakorganisatie Communicatie .....</b>	<b>88</b>
<b>Bijlage 7 Kwalificatiedossier Hoofd Taakorganisatie Acute Zorg .....</b>	<b>99</b>
<b>Bijlage 8 Kwalificatiedossier Hoofd Taakorganisatie Nafase .....</b>	<b>110</b>
<b>Bijlage 9 Kwalificatiedossier Omgevingsanalist .....</b>	<b>121</b>
<b>Bijlage 10 Kwalificatiedossier Verslaglegger .....</b>	<b>131</b>



## INLEIDING

*De afgelopen 10 jaar is er hard gewerkt om Bevolkingszorg verder te professionaliseren. Bevolkingszorg heeft zich de afgelopen jaren dan ook sterk ontwikkeld en blijft voortdurend in beweging.*

*Bevolkingszorg is de verzamelnaam van alle gemeentelijke processen in de crisisbeheersing. Doel van Bevolkingszorg is om zo snel mogelijk en zo adequaat mogelijk*

*zorg te verlenen aan burgers die dat nodig hebben bij een ramp of crisis.*

*Met het van kracht worden van de Wet veiligheidsregio's in 2011 werd de kwaliteit van de door gemeenten te leveren Bevolkingszorg (de gemeentelijke crisisorganisatie) expliciet omschreven. Hiermee moest de kwaliteit van de crisisbeheersing verbeterd worden.*

*De wet heeft een aantal concrete bevolkingstaken benoemd:*

- 1) het geven van voorlichting aan de bevolking*
- 2) het voorzien in opvang en verzorging van de bevolking*
- 3) het verzorgen van nazorg voor de bevolking*
- 4) het registreren van slachtoffers en*
- 5) het registreren van schadegevallen.*

*De gemeenten binnen onze Veiligheidsregio zijn gezamenlijk invulling gaan geven aan de wet- en regelgeving op het gebied van crisisbeheersing en rampenbestrijding. Hierdoor zijn er altijd voldoende gekwalificeerde crisisfunctionarissen beschikbaar voor Bevolkingszorg ten tijde van crises en rampen. Tot 2011 had elke gemeente een eigen crisisorganisatie.*

*Daarom is destijds besloten om intensief te gaan samenwerken door middel van poolvorming. Door slim samen te werken in pools werd voorkomen dat iedere gemeente voor alle functies in de crisisbeheersing functionarissen volledig moesten opleiden, oefenen en trainen. Hierdoor was nog maar één derde deel van het aantal crisisfunctionarissen nodig en werd er kwalitatief en kwantitatief een goede crisisorganisatie neergezet.*

*Vanaf 2014 zijn de bevolkingszorgprocessen doorontwikkeld aan de hand van het rapport "Bevolkingszorg op orde 2.0". In dit rapport is de landelijke visie op Bevolkingszorg geformuleerd, geoperationaliseerd en meetbaar gemaakt. Sleutelwoorden in deze visie zijn zelfredzaamheid, proportionaliteit en improvisatievermogen.*

*"Bevolkingszorg op orde 2.0" vergde een grondige aanpassing van de organisatie van de processen van Bevolkingszorg. Dit houdt in dat er nu gewerkt wordt met uniforme taakbeschrijvingen, competentieprofielen en de daarvan afgeleide opleidingsprofielen. Op verzoek van het CSO heeft er in 2017 ook een aanpassing van de pikettenstructuur plaatsgevonden voor Bevolkingszorg (aanleiding hiervoor was een grote stroomstoring op de Veluwe).*

*Inmiddels is Bevolkingszorg dan ook duidelijk herkenbaar als zelfstandige kolom tussen de*

*andere kolommen. De prestatie-eisen die in het rapport “Bevolkingszorg op orde 2.0” genoemd worden zijn inmiddels gerealiseerd en geïmplementeerd in de processen van Bevolkingszorg.*

*In 2017 is de “Foto Bevolkingszorg” uitgevoerd. Met deze foto is onderzocht hoe goed Bevolkingszorg voorbereid is op crisisbeheersing en rampenbestrijding. Concreet is onderzocht hoe de stand van zaken was bij individuele gemeenten. Dit op het gebied van de voorbereiding op de*

*crisisbeheersing en de bijdrage van de individuele gemeenten aan de voorbereidingen op regionale schaal op crisisbeheersing.*

*In 2018 is bij de foto een plan van aanpak (Pva) geschreven. De meeste aanbevelingen uit het Pva zijn inmiddels uitgewerkt en geïmplementeerd. Een aantal punten zou in 2019/2020 nog opgepakt worden. Door de coronacrisis heeft dit helaas vertraging opgelopen.*

*De volgende aanbevelingen moesten nog uitgewerkt worden:*

- Onderzoeken doorontwikkeling inzet regionale expertteams t.b.v. de hele regio.*
- Inventariseren welke kwaliteitsnormen er voor crisisfunctionarissen zijn binnen Bevolkingszorg landelijk .*
- Methodiek van evalueren ontwikkelen en gebruiken of aansluiten bij VNOG methodiek.*

*In deze notitie zijn de aanbevelingen uitgewerkt. Dit heeft geleid tot een visie op Expertteams en de daarbij behorende kwaliteitscriteria. Het resultaat is een effectievere, efficiëntere en beter voorbereide organisatie van de oranje kolom van de VNOG.*

## RODE FUNCTIES

Het project "Expertteams Bevolkingszorg" is een omvangrijk project. Afgesproken is om het project in 3 fases uit te voeren. Het gaat dan om de volgende fases:

Fase 1	Regionale crisisfunctionarissen met multi raakvlakken	Rode functies
Fase 2	Crisisfunctionarissen met leidinggevende taken	Blauwe functies
Fase 3	Crisisfunctionarissen met uitvoerende taken	Groene functies

De focus in deze notitie ligt bij de rode functies. Deze functies zijn in het geheel uitgewerkt, van expertteam tot kwaliteitscriteria.

Hieronder staat aangeven om welke functies het dan gaat.

1.	Algemeen Commandant Bevolkingszorg
2.	Algemeen Commandant Crisiscommunicatie (ACC)
3.	Adviseur crisisbeheersing GBT/ROT & Officier van dienst Bevolkingszorg
4.	Communicatie adviseur ROT
5.	Hoofd Taakorganisatie Communicatie
6.	Hoofd Taakorganisatie Acute zorg
7.	Hoofd Taakorganisatie Herstelzorg
8.	Omgevingsanalist
9.	Verslaglegger

In deze notitie is per functie aangeven welke vorm en grootte het expertteam moet krijgen.

## **EXPERTTEAMS**

### **Onderzoek “Expertteams, het nieuwe nu?”**

*Binnen de gemeenten in de Veiligheidsregio NOG is in 2019 onderzocht of het mogelijk is om Bevolkingszorg efficiënter te organiseren door het inzetten van regionale expertteams in de crisisbeheersing.*

*Onderzocht is hoe gemeenten binnen de VNOG aankijken tegen de huidige organisatiestructuur (koud en warm) van Bevolkingszorg, wat men verstaat onder expertteams en of men voorstander is van het instellen van expertteams voor onze Veiligheidsregio.*

*Voor het onderzoek zijn enquêtes verspreid onder alle gemeentesecretarissen, adviseurs crisisbeheersing en adviseurs crisiscommunicatie in de VNOG. Daarnaast zijn er interviews gehouden met veiligheidsregio's die al werken met expertteams.*

*De uitkomsten van de ingevulde enquêtes en het onderzoek bij andere veiligheidsregio's is verwerkt in de notitie “Expertteams, het nieuwe nu?”.*

### **DRAAGVLAK INSTELLEN EXPERTTEAMS**

*Uit de enquête is gebleken dat veel gemeenten voorstander zijn om te gaan werken met expertteams binnen Bevolkingszorg. Van de 50 personen die deze vraag hebben beantwoord geeft 98% aan voorstander te zijn van het werken met expertteams binnen Bevolkingszorg VNOG.*

*De gemeenten geven aan zeker te willen gaan werken met expertteams omdat je hierdoor meer professioneel overkomt. Ook worden de mensen beter opgeleid, zijn ze gemotiveerd en krijg je kwaliteit doordat mensen sneller en vaker ingezet worden door de omvang van de groep. Ten slotte heeft het als voordeel dat er een gegarandeerde bereikbaarheid en beschikbaarheid heeft. Er moet wel commitment (beschikbare tijd, opleidingsmogelijkheden) zijn. Ook moeten de experts dan goed uitgerust worden (materieel, piketvoertuig).*

### **BEGRIIP EXPERTTEAM**

*Het begrip expertteam wordt niet eenduidig binnen de Oranje Kolom gebruikt. Uit de enquête die in de VNOG is gehouden over dit onderwerp blijkt dat Bevolkingszorg in de VNOG onder expertteams het volgende verstaat:*

*“een groep functionarissen die specifiek zijn opgeleid, getraind en gespecialiseerd in het werken in een crisissituatie in de koude-en warme fase. Zij hebben de rollen helder en vullen elkaar goed aan. Zij brengen hun kennis en ervaring samen om complexe vraagstukken op te pakken/lossen in de koude fase. Expertteams hebben ook een functie tijdens de warme fase”.*

*Een expertteam kan op meerdere manieren worden georganiseerd. Uit de enquête zijn twee mogelijke organisatievormen gekomen, namelijk:*

- 1) Er wordt één expertteam georganiseerd. Dit expertteam wordt ten tijde van een crisis ingevlogen om de gemeenten te ondersteunen. Dit team wordt gevuld met experts die over verschillende aspecten expertise hebben. Zo kan je de gemeenten per aspect ondersteunen en de crisis in goede banen leiden*
- 2) Er worden meerdere expertteams georganiseerd. Deze expertteams worden per functie ingericht. Per expertteam wordt er, ten tijde van een crisis, één persoon opgeroepen om de expertise van die betreffende functie in praktijk te brengen.*

## **KWALITATIEVE ORGANISATIE**

*Door een expertteam klein te houden in een groep van 6 tot 10 personen zorg je voor veel kwaliteit in de organisatie. Op dit moment is de organisatie kwantitatief georganiseerd. Dat wil zeggen dat er enorm veel mensen werkzaam zijn, terwijl niet iedereen van die mensen 'expert' is.*

*Met de invoering van expertteams wordt de organisatie teruggebracht naar minder mensen maar worden, d.m.v. expertteams, de mensen vele malen beter opgeleid. Door een expertteam in te stellen zorg je dat een kleine groep functionarissen specifiek is opgeleid, getraind en gespecialiseerd in het werken in een crisissituatie. Zo kan er door de hele organisatie heen worden gesproken van een kwalitatieve organisatie, zowel in de koude fase als in de warme fase.*

## **VOOR- EN NADELEN EXPERTTEAMS**

*Uit de Foto Bevolkingszorg en interviews met verschillende veiligheidsregio's zijn een aantal voor-en nadelen gekomen.*

*Voordelen:*

- Het opleidingsbudget wordt efficiënt ingezet door een expertteam klein te houden.*
- De kans wordt aanzienlijk vergroot dat functionarissen elkaar kennen. Dit heeft als effect dat het onderlinge vertrouwen wordt versterkt. 'Structuur helpt je, informeel contact red je'.*
- Er ontstaat meer draagvlak en solidariteit tussen de gemeenten onderling.*
- De vakbekwaamheid en kwaliteit van Bevolkingszorg wordt geprofessionaliseerd en het wordt een lerende organisatie. Je hebt kwalitatief beter opgeleide en getrainde mensen.*
- Er ontstaat meer specialisme, meer continuïteit en een kleine groep mensen kan samen meer vliegreuen maken.*
- Er is een gegarandeerde opkomst bij incidenten (geldt alleen voor de functies die op piket staan).*
- De taken zijn minder versnipperd.*

*Nadelen:*

- Er wordt een groot beroep op een kleine groep mensen gedaan, waardoor de belasting toeneemt. Vaak is het ook een neventaak.*
- Een groep van 6 tot 10 mensen is een kleine groep. Dit betekent ook dat er een beroep moet kunnen worden gedaan op die kleine groep. Dit betekent een vaker voorkomende piketregeling. Dit vergt erg veel tijd voor de mensen die actief zijn in een expertteam.*
- Bij uitstroom gaat kennis en expertise verloren. Dit betekent opnieuw investeren. De doorloop is een aandachtspunt doordat 10 tot 15 procent van baan verwisseld per jaar.*
- De opkomsttijden zijn problematisch om die in alle gevallen te halen.*

## **WARME EN KOUDE SITUATIE**

*Een expertteam is inzetbaar tijdens de koude-en warme situatie.*

*In de koude situatie wordt er meer georiënteerd op de preparatie, preventie en nafase. Dus hier worden de plannen bedacht, wordt er getraind op mogelijke rampen en wordt meegedacht over de doorontwikkeling van Bevolkingszorg.*

*In de warme fase wordt er georiënteerd op repressie en pro-actie voor het bestrijden van het incident of het voorkomen van een incident. Dus het expertteam ondersteunt de getroffen gemeente(n) om de crisis te beheersen, is direct inzetbaar, kan relevante expertise inbrengen en kan verschillende teams adviseren.*

## **CRISISROLLEN BINNEN BEVOLKINGSZORG**

*Binnen Bevolkingszorg zijn verschillende crisisrollen actief. Deze crisisrollen zijn opgedeeld via dubbelclusters, regionaal of lokaal.*

*Met de samenwerking op het gebied van poolvorming zijn destijds de volgende uitgangspunten gekozen: Samenwerking op 3 niveaus:*

- 1) regionaal VNOG*
- 2) dubbelclusters: Achterhoek, Stedendriehoek en Veluwe*
- 3) lokale uitvoering (indien noodzakelijk of wenselijk)*

*Hoe de crisisrollen voor de rode functies zijn georganiseerd en hoeveel personen een crisisrol uitoefenen staat hieronder per functie aangegeven. Hierbij wordt verschil gemaakt tussen crisisrollen op hard piket en crisisrollen op vrije instroom.*

*Voor een aantal crisisrollen is in 2021 een enquête uitgezet waarin gevraagd werd naar de mening van de crisisfunctionaris over de vorm en de grootte van het expertteam. Tevens is gevraagd of voor deze crisisrol een piket noodzakelijk is.*

## **1. ALGEMEEN COMMANDANT BEVOLKINGSZORG (AC-BZ)**

### **Expertteam**

*De criteria voor het expertteam zijn ontwikkeld op basis van expert judgement van collega's uit de eigen regio (besprekingen dubbelclusters en Secretarissen Overleg) en er is gekeken naar de criteria van andere veiligheidsregio's. Dit naast de onderzoeken die eerder al genoemd zijn in deze notitie.*

*Competenties, ervaring en krediet bij collega's en bij bestuurders is in een crisissituaties van groot belang. Het is wenselijk dat een gemeentesecretaris de rol van AC-Bz vervult. Vanuit het gezichtspunt van de Operationeel Leider wordt benadrukt dat de AC-Bz in staat moet zijn vooruit te kijken op wat het effect van de crisis is, niet alleen op dat moment maar ook wat het voor de gemeente op de langere termijn betekent en met welke bestuurlijke zaken je te maken hebt tijdens een crisis. Bevolkingszorg is een belangrijke partner voor de Operationeel leider en de andere kolommen. De voorkeur voor het vervullen van de rol van AC-Bz gaat uit naar een gemeentesecretaris. Andere sollicitanten worden echter niet uitgesloten, onder de voorwaarde dat voldaan kan worden aan het competentieprofiel.*

### **Crisisrol**

*De functie van AC-Bz is in de huidige situatie regionaal georganiseerd. Alle 22 gemeentesecretarissen vervullen deze rol. De groep AC-Bz is te groot om te fungeren als expertteam. Om als expertteam op te kunnen treden is het noodzaak dat deze groep kleiner wordt waardoor er meer inzet is bij de functionarissen die actief zijn in dit expertteam.*

*Uit de opgedane ervaring tijdens de Corona-crisis is gebleken dat een secretaris makkelijk kan schakelen met burgemeesters en collega secretarissen. Een belangrijk aspect van deze rol is om te destilleren wat bestuurlijk relevant is en te begrijpen wat burgemeesters nodig hebben tijdens een crisis. Wanneer een crisis bestuurlijk ingewikkelder wordt, kom je vanzelf uit bij de gemeentesecretaris.*

### **Gewenste grootte expertteam**

*Een team van maximaal 8 personen.*

### **Piket – vrijwillige instroom**

*De gemeentesecretarissen draaien met een hard piket. Zij zijn een week lang 24/7 bereikbaar en beschikbaar. Deze piketregeling blijft gehandhaafd.*

## **2. ALGEMEEN COMMANDANT CRISISCOMMUNICATIE (ACC)**

### **Nieuwe functie**

*De functie van ACC is nieuw binnen Bevolkingszorg. In 2020 is er binnen onze Veiligheidsregio onderzoek gedaan naar de gevolgen van de implementatie van een Algemeen Commandant Crisiscommunicatie. Het onderzoek richtte zich vooral op de vraag of deze functie de kwaliteit (toegevoegde waarde) van crisiscommunicatie zou verbeteren.*

*De conclusie van het onderzoek is dat:*

- Crisiscommunicatie een specialistisch vakgebied is waarbij aansturing door een deskundige ACC de kwaliteit van crisiscommunicatie kan verbeteren.*
- Door eenduidige coördinatie de kwaliteit van crisiscommunicatie wordt verbeterd.*
- Door de implementatie van een Algemeen Commandant Crisiscommunicatie de gelijkwaardigheid met andere Algemeen Commandanten in het ROT wordt gecreëerd.*

*Ons onderzoek loopt vooruit op de aanbevelingen uit de evaluatie Wet veiligheidsregio's. Volgens de evaluatie is crisiscommunicatie één van de belangrijkste processen binnen crisisbeheersing. Deze taak is niet goed geborgd in de huidige wet. De aanbeveling is dan ook om crisiscommunicatie te beschouwen als eigenstandig proces onder verantwoordelijkheid van de gemeenten en het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio verantwoordelijk te maken voor de regie op dit proces. Hieraan kan invulling worden gegeven door de functie van ACC toe te voegen aan het ROT. Op deze manier vormt crisiscommunicatie een eigen kolom naast Bevolkingszorg.*

### **Expertteam**

*De criteria voor het expertteam zijn ontwikkeld op basis van expert judgement van collega's uit de eigen regio (besprekingen in het Platform Crisiscommunicatie en het CSO), onderzoek naar landelijke ontwikkelingen en onderzoek naar criteria bij andere veiligheidsregio's. Daarnaast is er binnen onze Veiligheidsregio specifiek onderzoek gedaan naar deze functie, zoals hierboven staat aangegeven.*

#### **Gewenste grootte expertteam**

*Een team van maximaal 6 personen aanhouden.*

#### **Piket – vrijwillige instroom**

*De ACC draaien met een hard piket. Zij zijn een week lang 24/7 bereikbaar en beschikbaar.*



### 3. ADVISEUR CRISISBEHEERSING

#### Expertteam

De criteria voor het expertteam zijn ontwikkeld op basis van expert judgement van collega's uit de eigen regio (besprekingen per dubbelcluster en in het ROOV), onderzoek naar landelijke ontwikkelingen en onderzoek naar criteria bij andere veiligheidsregio's.

#### **Crisisrol**

De adviseur crisisbeheersing vervult meerdere rollen tijdens een crisis:

- 1) Adviseur crisisbeheersing in het GBT
- 2) Adviseur crisisbeheersing in het TBZ
- 3) Adviseur crisisbeheersing in de ROT (sectie bevolkingszorg)
- 4) Officier van dienst Bevolkingszorg in het Copi.

De functie van Acb/Ovd BZ is in de huidige situatie per cluster georganiseerd. Voor deze functies zijn 34 functionarissen beschikbaar.

Waar mogelijk, en niet wordt ingeboet op kwaliteit/ aanrijtijden, is er gekeken naar afslanken van dit team. Dit zal binnen dit team echter niet heel veel opleveren. Tegelijkertijd komt naar voren dat men de aanrijtijden nu al regelmatig niet kan halen. Dit is bestuurlijk geaccepteerd en vastgesteld. Het streven binnen de VNOG is dat de opkomsttijden in 80% van de gevallen gehaald worden. Bij vergroting van het piketgebied (het verminderen van het aantal piketcirkels), is men er zeker van dat de aanrijtijden niet gehaald wordt. Dat is niet wenselijk.

Hoewel de lokale kennis door de functionarissen zelf van belang wordt gevonden, is het geen noodzaak voor het ROT en minder in een GBT. Het belang van deze kennis wordt vooral gezien voor het Copi.

Het splitsen van de functies heeft over het algemeen geen meerwaarde, gezien de rolverdelingen en inrichting van de functies. Er worden wel enige voordelen gezien, maar de praktische bezwaren staan deze optie in de weg.

Argumenten zijn de vier rollen die vertegenwoordigd moeten worden vanuit deze functie (namelijk in het Copi, ROT en GBT en TBZ), waardoor ook meer functionarissen nodig zijn.

Binnen een aantal cirkels wordt voor het Copi gewerkt met een buddiesysteem. Dit houdt in dat naast de OVD-BZ die op dat moment piket heeft, er een 2e OVD-BZ ter plaatse komt als ondersteuning/sparringpartner. De 2e OVD-BZ komt op basis van vrijwillige instroom.

Hoewel een OVD-Bz niet noodzakelijkerwijs een 'koude' rol hoeft te hebben als ACB'er, ligt dit wel voor de hand omdat de meeste functionarissen met die rol juist affiniteit hebben met het vak als Ovd-Bz'

Ook wordt aangegeven dat een wijziging/ splitsing intern bij gemeenten de nodige aanpassingen vraagt, temeer omdat de dubbelrol in een aantal gevallen in de functieomschrijvingen is opgenomen. Ook geldt in sommige gemeenten dat de functie is gecombineerd met andere piketrollen op het gebied van openbare orde en veiligheid, wat betekent dat een verzuiling van deze rollen niet wenselijk is. Ten slotte functioneert deze groep al als expertgroep. Het splitsen van de functie wordt door de meesten juist gezien als een verlies van expertise. Het gevoel bij de hele crisisbeheersing mist wanneer er een groep is die alleen voor ROT en GBT wordt opgeroepen.

*Daarnaast komt inzet al minder voor in het ROT en inzet in een GBT komt sporadisch voor. Er is dus geen noodzaak om de functies te splitsen, integendeel.*

*Er is ongeveer twee jaar geleden opnieuw gekeken naar de invulling en inrichting voor deze functie. Daaruit komt de huidige inrichting voort die in de praktijk goed werkt. Dit houdt in dat de Veluwe in dubbelclusters piket draait. Achterhoek en IJsselstreek doen dat op (enkel) clusterniveau. Vanuit alle clusters is er op basis van deze argumenten een sterke wens om de huidige werkwijze te blijven handhaven. Ook de projectgroep kan zich hierin vinden. Een uitwerking van werkafspraken als buddysysteem is daarbij wenselijk voor de clusters die dit nog niet hanteren.*

#### **Gewenste grootte expertteam**

*Het team bestaat momenteel uit 34 functionarissen en fungeert reeds als expertteam.*

*Afspraak is dat elke gemeente minimaal 1 functionaris voor de functies levert. Dit betekent dat het team uit minimaal 22 personen moet bestaan.*

#### **Piket-vrije instroom**

*De Acb/OvD-Bz draaien op basis van een hard piket. Zij zijn een week lang 24/7 bereikbaar en beschikbaar.*

#### **4. COMMUNICATIE ADVISEUR ROT**

##### **Expertteam**

*De criteria voor het expertteam zijn ontwikkeld op basis van expert judgement van collega's uit de eigen regio (besprekingen in het Platform Crisiscommunicatie), onderzoek naar landelijke ontwikkelingen en onderzoek naar criteria bij andere veiligheidsregio's.*

##### **Crisisrol**

*De communicatieadviseur vervult twee rollen:*

- 1) Communicatieadviseur GBT*
- 2) Communicatieadviseur ROT (sectie crisiscommunicatie)*

##### Communicatieadviseur GBT

*De functie van communicatieadviseur GBT is in de huidige situatie per cluster georganiseerd. Voor deze functies zijn 45 functionarissen beschikbaar.*

*Voor het GBT ziet de werkgroep en het Platform Crisiscommunicatie dat de huidige werkwijze goed werkt en geen verandering nodig is, vooral omdat dit goed aansluit bij hun dagelijkse werkzaamheden. Dit team verandert niet en wordt geen expertteam. Gemeenten regelen onderling wie er per cluster beschikbaar is als communicatieadviseur voor het GBT.*

##### Communicatieadviseur ROT

*Voor het ROT is er behoefte aan een klein gespecialiseerd team. De inzet van het ROT komt relatief weinig voor, inzet van een kleine groep levert dan meer ervaring en specialisme op.*

*De huidige gecombineerde functies van communicatieadviseur ROT én GBT worden dus uit elkaar gehaald.*

##### **Gewenste grootte expertteam**

*ROT: 8 personen*

##### **Piket-vrije instroom**

*De communicatieadviseur ROT draait op basis van een hard piket. De huidige afspraken binnen de clusters voor vervanging bij incidenten blijven bestaan.*

*Zij zijn een week lang 24/7 bereikbaar en beschikbaar.*

## **5. HOOFD TAAKORGANISATIE COMMUNICATIE (HTO-C)**

### **Expertteam**

*De hoofden Communicatie zijn via een enquête gevraagd om mee te denken over hun eigen functie. In deze enquête zijn vragen gesteld over de vorm en omvang van het expertteam.*

#### **Crisisrol**

*De HTO-C's functioneren al als een regionaal expertteam. De huidige constructie hoeft dus niet gewijzigd te worden.*

#### **Gewenste grootte expertteam**

*Eén regionaal team met maximaal 8 personen.*

#### **Piket-vrije instroom**

*In de huidige situatie draaien de hoofden Crisiscommunicatie op basis van een hard piket. Het overgrote deel van de hoofden crisiscommunicatie blijft hier voorstander van. Het harde piket blijft dus gehandhaafd.*

*Zij zijn een week lang 24/7 bereikbaar en beschikbaar.*

## **6. HOOFD TAAKORGANISATIE ACUTE ZORG (HTO-AZ)**

### **Expertteam**

*De Hoofden Taakorganisatie Acute Zorg zijn via een enquête gevraagd om mee te denken over hun eigen functie. In deze enquête zijn vragen gesteld over de vorm en omvang van het expertteam.*

#### **Crisisrol**

*De functie van HTO-AZ is in de huidige situatie per dubbelcluster georganiseerd. Voor deze functie zijn momenteel 13 functionarissen beschikbaar.*

#### **Gewenste grootte expertteam**

*Eén regionaal team met minimaal 6 en maximaal 8 personen.*

#### **Piket-vrije instroom**

*Dit is een cruciale functie die vrijwel bij alle (grote) incidenten ingezet wordt. Vooral opvang & verzorging is een taak die met enige regelmaat uitgevoerd wordt. Daarom is een hard piket noodzakelijk.*

## **7. OMGEVINGSANALIST**

### **Expertteam**

*De omgevingsanalisten zijn via een enquête gevraagd om mee te denken over hun eigen functie. In deze enquête zijn vragen gesteld over de vorm en omvang van het expertteam.*

#### **Crisisrol**

*De functie van omgevingsanalist is in de huidige situatie regionaal georganiseerd. Voor deze functie zijn momenteel 29 functionarissen beschikbaar.*

*Het maken van een omgevingsanalyse is erg belangrijk in de aanpak van een crisis. Zonder dit beeld kan er geen goede strategie uitgezet worden. De functie van omgevingsanalist levert dan ook een belangrijke bijdrage aan crisiscommunicatie. Daardoor is het wenselijk dat hiervoor één regionaal expertteam komt.*

#### **Gewenste grootte expertteam**

*8 personen*

#### **Piket-vrije instroom**

*In de enquête wordt aangegeven dat er een voorkeur bestaat om deze functie op hard piket te zetten (in de huidige situatie is dit niet het geval), omdat dit een cruciale functie is bij crisiscommunicatie. In principe hoeft de omgevingsanalist niet ter plekke te komen omdat een omgevingsbeeld vanuit elke locatie gemaakt en verstuurd kan worden. Bereikbaarheid en beschikbaarheid is echter wel een vereiste en rechtvaardigt een piket.*

## **8. HOOFD TAAKORGANISATIE HERSTELZORG**

### **Expertteam**

*De Hoofden Taakorganisatie Herstelzorg zijn via een enquête gevraagd om mee te denken over hun eigen functie. In deze enquête zijn vragen gesteld over de vorm en omvang van het expertteam.*

#### **Crisisrol**

*De functie van HTO Herstelzorg is in de huidige situatie per dubbelcluster georganiseerd. Voor deze functie zijn momenteel 8 functionarissen beschikbaar.*

#### **Gewenste grootte expertteam**

*Eén regionaal team met minimaal 6 personen en maximaal 8 personen.*

#### **Piket-vrije instroom**

*Tijdige aansluiting van een Hoofd herstelzorg bij een crisis is wenselijk, maar niet zo urgent dat er een piketfunctie voor nodig is. In de huidige situatie is het piket gebaseerd op vrijwillige instroom. Dit blijft gehandhaafd.*

## **9. VERSLAGLEGGER**

*De verslagleggers zijn via een enquête gevraagd om mee te denken over hun eigen functie. In deze enquête zijn vragen gesteld over de vorm en omvang van het expertteam.*

### **Crisisrol**

*De functie van verslaglegger is in de huidige situatie per cluster georganiseerd. Voor deze functie zijn momenteel 59 functionarissen beschikbaar.*

### **Gewenste grootte expertteam**

*Elke gemeente levert 2 verslagleggers. Op deze manier kan iedere gemeente altijd zelf een kern GBT bemensen. Dit team bestaat dan uit 44 personen, die regionaal inzetbaar zijn.*

### **Piket-vrije instroom**

*In de huidige situatie is het piket gebaseerd op vrijwillige instroom. Aangezien er voldoende functionarissen in het expertteam zitten, blijft dit gehandhaafd.*



## **KWALITEITSCRITERIA**

*Gemeentelijke crisisfunctionarissen hebben over het algemeen in het dagelijks werk geen fulltime rol in de operationele hulpverlening. Daarom is het van belang dat de functionarissen voldoende opgeleid en geoefend zijn om de rol als bevolkingszorgfunctionaris voldoende uit te kunnen voeren.*

*Wanneer je in een expertteam actief bent is het belangrijk dat je vakbekwaam bent en blijft met de functie die je in dat expertteam uitoefent.*

*Hieronder wordt beschreven welke kwaliteitscriteria noodzakelijk zijn zodat bevolkingszorgfunctionarissen binnen een expertteam goed kunnen functioneren.*

### **Ontwikkelingen Bevolkingszorg**

*Binnen Bevolkingszorg hebbende afgelopen jaren verschillende ontwikkelingen plaatsgevonden.*

#### GROOTER & Bevolkingszorg op orde 2.0

*Gemeenten zijn in een crisis verantwoordelijk voor de Bevolkingszorg en vormen daarmee een onmisbare schakel in de uitvoering van het regionaal crisisplan. Het succes van het optreden van de hulpverlening ten tijde van een crisis is afhankelijk van alle schakels in de keten. De professionalisering van de Bevolkingszorg verdient voortdurende aandacht. Alles staat of valt met de vakbekwaamheid van de betrokken medewerkers. Die moeten weten wat ze te doen staat. Onder de vlag van GROOT(ER) werkten tussen 2010 en 2012 experts uit het hele land aan concrete producten om de Bevolkingszorg bij crises verder te professionaliseren. De term GROOTER is een kwaliteitslabel voor opleidingen en trainingen geworden.*

*De producten van GROOTER zijn gebaseerd op het principe dat de kracht van de toepassing ervan deels in de lokale of regionale invulling zit. GROOTER biedt voor 80 procent uniforme kaders voor opleidingen en kwalificatieprofielen, en ruimte voor zo'n 20 procent 'couleur regional' (regionaal maatwerk).*

*GROOTER beschrijft per taakorganisatie de processen en kwalificatieprofielen van sleutelfunctionarissen.*

*De kwalificatieprofielen omschrijven welke vaardigheden en competenties nodig zijn om bijbehorende taken voldoende uit te voeren. De benodigde competenties en vaardigheden die in het kwalificatieprofiel zijn omschreven kunnen aan de hand van een opleidingskader worden gedoceerd en getraind. Wanneer een examen wenselijk wordt geacht om de vaardigheden te toetsen zijn er Proeven van Bekwaamheid (examens) ontwikkeld. Ten slotte bieden de functieprofielen en taakkaarten handvaten voor medewerkers.*

*De functieprofielen en taakkaarten zijn in 2015 binnen onze Veiligheidsregio uitgewerkt in het Handboek Bevolkingszorg. In het Handboek is beschreven hoe gemeenten uitvoering geven aan de processen in de crisisbeheersing.*

*Het Handboek Bevolkingszorg:*

- *beschrijft de uitvoeringsorganisatie van Bevolkingszorg;*
- *geeft inzicht in de organisatie;*
- *legt taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden vast.*

*Het handboek is opgesteld volgens de volgende uitgangspunten:*

- *Gemeenten zijn wettelijk gezien eindverantwoordelijk voor de organisatie van de crisisbeheersing.*
- *De taken in de crisisbeheersing moeten zoveel mogelijk aansluiten bij het dagelijkse werk van de gemeenten.*
- *Daar waar een andere partij een taak beter kan vervullen dan de gemeente zelf, moet deze taak worden uitbesteed.*
- *Bij de gemeentelijke crisisbeheersing wordt rekening gehouden met de zelfredzaamheid van de burgers.*
- *Burgers hebben ook tijdens een crises een eigen verantwoordelijkheid en moeten deze verantwoordelijkheid ook (kunnen) nemen.*
- *De processen Bevolkingszorg moeten zich richten op de behoefte van de burgers.*

Deze uitgangspunten komen voort uit het project Bevolkingszorg Op Orde (BZOO). In 2014 heeft het Veiligheidsberaad een nieuwe visie op Bevolkingszorg (2.0) vastgesteld. Dit project was opgezet om een einde te maken aan de vrijblijvendheid waarmee gemeenten omgaan met crisisbeheersing.

Met het project BZOO werd aangegeven wat een gemeente minimaal moet voorbereiden om van een adequate Bevolkingszorg te spreken. Het project is vertaald in richtinggevende prestatie-eisen, welke verwerkt zijn in het Handboek.

## **KWALIFICATIEPROFIELEN**

*De kwalificatieprofielen van GROOTER zijn binnen Bevolkingszorg de basis voor de opleidingen, trainingen en oefeningen. Het uitgangspunt is dat medewerkers volgens de kwalificatieprofielen worden opgeleid.*

*Ieder jaar stelt het Team OTO-gemeenten een jaarplan op waarin de opleidingen, oefeningen en trainingen voor het komende kalenderjaar zijn opgenomen. Dit jaarplan sluit aan op het MOTO-meerjarenbeleidsplan.*

*Hoewel er echter gewerkt wordt met de kwalificatieprofielen, zijn deze niet formeel vastgesteld of opgenomen in het Handboek Bevolkingszorg. Daarnaast wordt binnen Bevolkingszorg de Proeve van Bekwaamheid (examen) nog niet toegepast.*

*Voor de kwalificatieprofielen heeft het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) landelijke kwalificatiedossiers ontwikkeld voor de belangrijkste bevolkingszorgfuncties. Het kwalificatiedossier beschrijft de functievereisten voor een crisisfunctie. Het dossier is ervoor bedoeld om een specifiek beeld te schetsen voor de betreffende functie.*

*In een kwalificatiedossier zitten de volgende onderdelen:*

- a) Algemene informatie over wat de functie typeert.*
- b) Beschrijving van de kerntaken.*
- c) Beschrijving van de competenties.*
- d) Uitwerking van de kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.*
- e) Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het niveau.*

*Om de expertteams zo vakbekwaam mogelijk te krijgen is het noodzakelijk om hiervoor kwalificatieprofielen vast te stellen. In deze profielen is ook de verplichte examinering meegenomen. We volgen hierbij de landelijke kwalificatieprofielen, zoals deze door het IVF zijn ontwikkeld.*

*Het IVF heeft voor de "rode functies" grotendeels de kwalificatieprofielen beschreven. Alleen de functie van Algemeen Commandant Crisiscommunicatie en de functie van verslaglegger zijn niet beschreven. Deze kwalificatieprofielen zijn dan ook door ons zelf ontwikkeld, in navolging van de profielen van het IVF en de taakomschrijvingen en het competentie profiel uit het Handboek Bevolkingszorg.*

*De kwalificatieprofielen zijn als bijlage opgenomen in deze notitie.*

## **VAKBEKWAAMHEID BEVOLKINGSZORG**

*In 2019 heeft de Inspectie Justitie en Veiligheid (hierna: de Inspectie) voor de vierde keer een periodiek beeld over de stand van zaken van de rampenbestrijding en crisisbeheersing in het land uitgebracht, voorheen genoemd de 'Staat van de Rampenbestrijding'. In 2019 is een verdiepend onderzoek gedaan naar de onderwerpen Operationele prestaties, Borging vakbekwaamheid crisisfunctionarissen, Samenwerking en Kwaliteitszorg.*

*Het deelonderzoek Operationele prestaties vindt plaats in elke Veiligheidsregio. De overige onderwerpen zijn onderzocht in acht of negen verschillende veiligheidsregio's. Het onderzoek 'Borging vakbekwaamheid crisisfunctionarissen' is uitgevoerd in negen veiligheidsregio's waaronder de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland.*

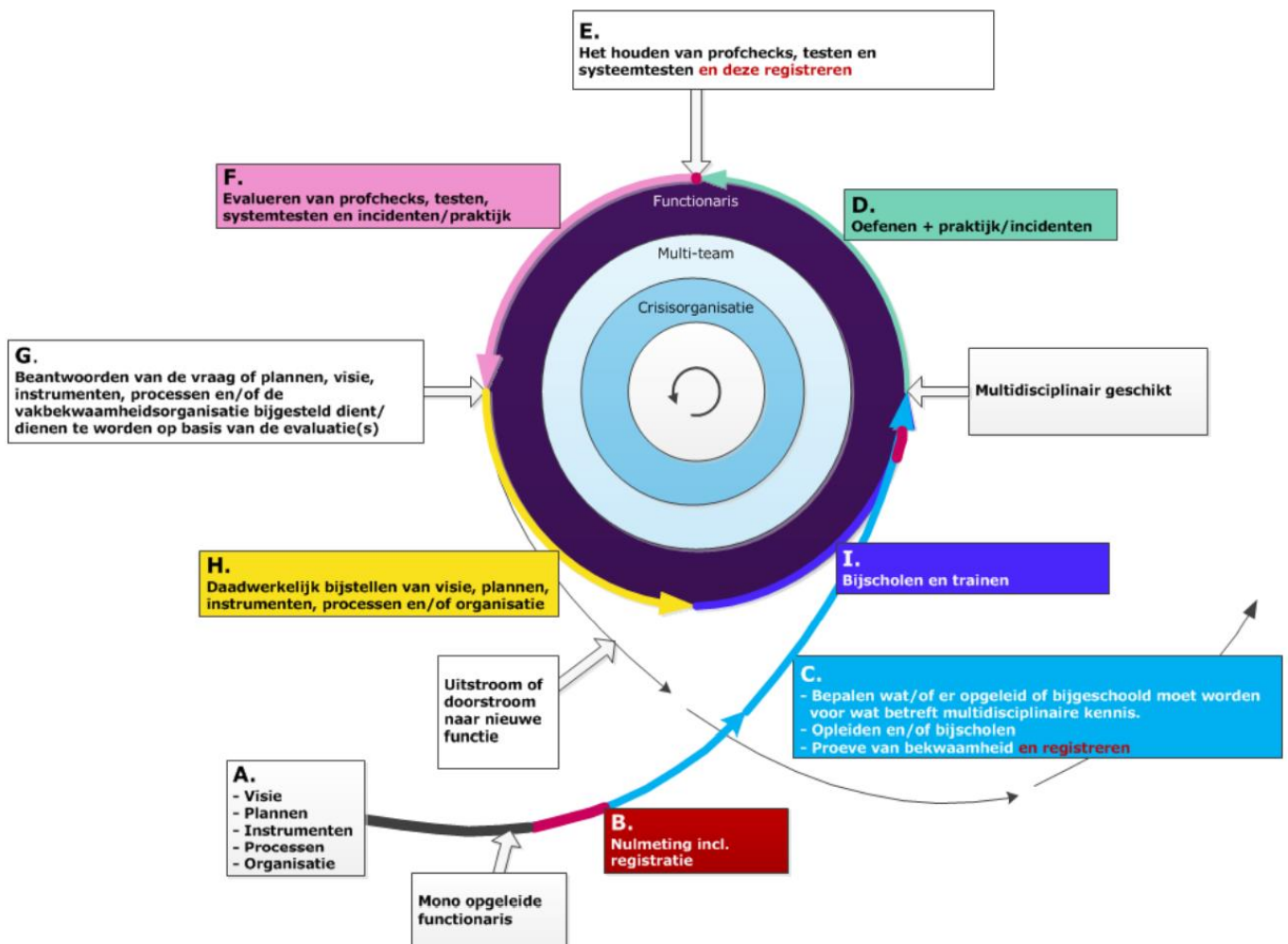
*De Veiligheidsregio wordt aangesproken op het goed functioneren van de crisisorganisatie en daarin zijn vakbekwame crisisfunctionarissen van groot belang. Het is daarom belangrijk voor onze Veiligheidsregio dat zij inzicht heeft in de vakbekwaamheid van de verschillende crisisfunctionarissen.*

*Met het deelonderzoek brengt de Inspectie in beeld op welke wijze en in welke mate onze Veiligheidsregio borgt dat zij over vakbekwame crisisfunctionarissen kunnen beschikken. Daartoe richtte het onderzoek zich op het inzicht dat de Veiligheidsregio in deze vakbekwaamheid heeft en de inspanningen die de regio daartoe verricht.*

## Plan-Do-Check-Act

Om de vakbekwaamheid van de crisisfunctionarissen daadwerkelijk te borgen dient Bevolkingszorg de gehele Plan-Do-Check-Act-cyclus (PDCA-cyclus) op dit onderwerp te doorlopen en samenhang aan te brengen. Daarbij dienen zij niet alleen de inhoud (waaronder opleidingen, trainingen, oefeningen, evalueren, testen en bijstellen) te borgen, maar tevens het proces van het organiseren daarvan (waaronder visie, opleidings- en oefenplannen, mensen en middelen). Deze PDCA-cyclus is vertaald in de 'lifelong learning loop'. De Inspectie beschouwt het doorlopen van alle stappen van de PDCA-cyclus en het aanbrengen van samenhang daarin als het borgen van vakbekwaamheid.

Toegespitst op de vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen ziet de 'loop' er als volgt uit:

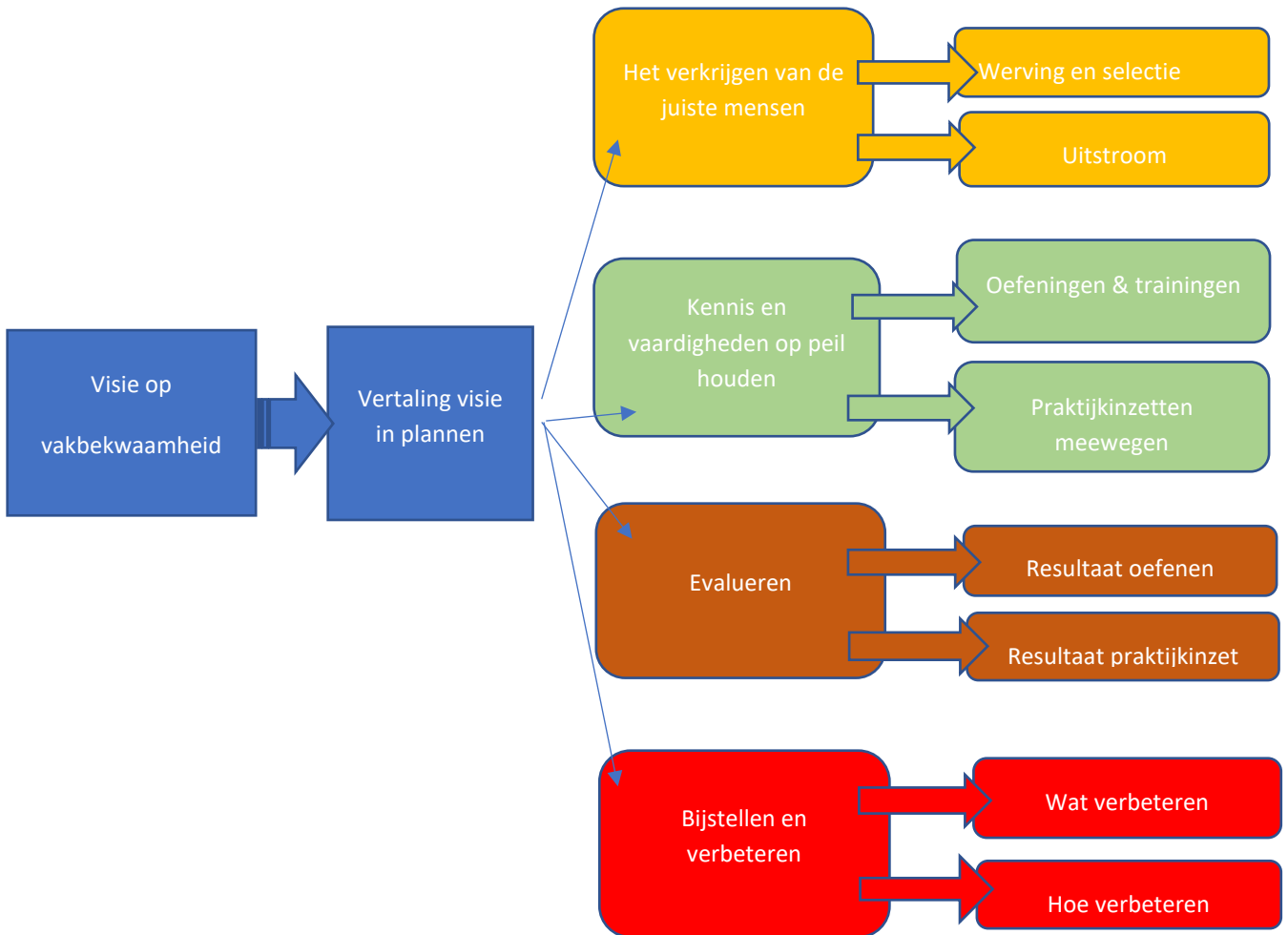


Afbeelding 1. Lifelong learning loop

Hieronder is de PCDA-cyclus vertaald in een model waarbij alle aspecten van de cyclus zijn opgenomen.

**Planvorming**

**Uitvoering**



## **VISIE OP VAKBEKWAAMHEID & VERTALING IN PLANNEN**

### **Visie**

*De Visie op vakbekwaamheid wordt weergegeven in deze notitie en het Handboek Bevolkingszorg. Deze plannen geven aan hoe de processen voor Bevolkingszorg zijn ingericht, de taakkaarten voor de crisisfunctionarissen, de expertteams en de kwalificatiedossiers. In deze dossiers staat aangegeven welke startkwalificatie een crisisfunctionaris minimaal moet hebben (vakbekwaam worden) en welke trainingen en oefeningen er minimaal per jaar gedraaid moeten worden om vakbekwaam te blijven.*

### **Plannen**

*Vertaling in plannen komt vooral tot stand in het Meerjarenbeleidsplan Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen (MOTO), dit is een uitwerking van het Regionaal Beleidsplan VNOG. Het meerjarenbeleidsplan MOTO heeft tot doel de multidisciplinaire teams van de calamiteitenorganisatie te verbeteren en de kwaliteit van de functionarissen te verhogen.*

*Daarnaast is er een Meerjarenvisie Bevolkingszorg van het Team OTO-gemeenten waarin de meerjarenplanning voor het opleiden, trainen en oefenen voor de crisisfunctionarissen van Bevolkingszorg is geregeld. Hierbij worden verschillende producten ontwikkeld, aangeschaft en/of uitgevoerd om de kwaliteit en kwantiteit van opleiden, oefenen en trainen te waarborgen.*

*Ten slotte maakt het Team OTO-gemeenten ieder jaar een jaarplan voor het komende kalenderjaar, dat aansluit bij het MOTO-meerjarenbeleidsplan en de Meerjarenvisie Bevolkingszorg.*

### **Werving, selectie en uitstroom**

#### Werving & selectie

*Goede werving en selectie is belangrijk. Er wordt verondersteld dat dit zorgt voor intrinsieke motivatie om de functie uit te oefenen en daarmee ook om vakbekwaam te blijven. Die motivatie en professionaliteit wordt ook verwacht.*

*Werving en selectie gebeurt op dit moment in de gemeenten.*

*Uit de enquêtes blijkt dat daarbij wel een ondersteunende/coördinerende rol van de VNOG gewenst is, zodat werving en selectie centraal geregeld is. Om de verbinding met de gemeenten goed te borgen zal er een afvaardiging uit de gemeenten betrokken worden bij de werving en selectie.*

*Gemeenten spelen een belangrijke rol door geschikte kandidaten binnen hun eigen organisatie te motiveren om te solliciteren wanneer er een crisisfunctie vacant is.*

*Bij de werving en selectie:*

- wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de wijze waarop functies binnen de andere kolommen zijn georganiseerd.*
- gebeurt op basis van competentie, enthousiasme en indien mogelijk vrijwillig.*
- Zijn opkomsttijden belangrijk.*
- Spelen politieke/bestuurlijke sensitiviteit, inzicht in gemeentelijke processen en verhoudingen, ervaring en het kennen van de regio en haar bestuurders een belangrijke rol.*

### Uitstroom

*Uitstroom van crisisfunctionarissen is nooit helemaal te voorkomen. Functionarissen gaan met pensioen, gaan aan de slag bij een andere werkgever, etc. Daarom is het van belang om tijdig op de hoogte zijn van het feit dat een functionaris stopt. Op deze manier kan er al een opvolger geworven worden voordat de functionarissen ook daadwerkelijk het pand verlaat. Gemeenten en Veiligheidsregio moeten hier goed op letten. Ook bij de functionarissen zelf moet initiatief getoond worden door de uitstroom zelf tijdig te melden.*

### **Kennis en vaardigheden op peil houden**

#### Oefeningen en trainingen

*In het jaarplan OTO-gemeenten zijn alle trainingen en oefeningen (inclusief de multi) opgenomen voor Bevolkingszorg. Crisisfunctionarissen worden hiervoor gericht uitgenodigd. En indien nodig, wordt er een herinnering gestuurd.*

*Daarnaast wordt geregistreerd op aanwezigheid. De adviseurs crisisbeheersing kunnen in het functionarisvolgsysteem zien of de functionarissen voldoende beoefend en getraind zijn. Mocht dit niet het geval zijn, dan worden de crisisfunctionarissen daarop gewezen.*

#### Inzetten meewegen

*De praktijkinzetten worden nog niet verwerkt in het functionarisvolgsysteem. In de toekomst is dit wel de bedoeling. Ervaring tijdens een inzet is erg belangrijk voor het opdoen van kennis en vaardigheden.*

*Momenteel wordt een verkenning gedaan naar de doorontwikkeling van het functionarisvolgsysteem. Het huidige systeem werkt met een aanwezigheidsregistratie. Dit is echter niet voldoende om te kunnen meten of er aan de gestelde kwaliteitscriteria wordt voldaan.*

*Voor inzicht in het presterend vermogen van de crisisfunctionarissen moet er een goed functionarisvolgsysteem zijn. De kwaliteit van de crisisfunctionarissen (opgebouwd door vakbekwaamheidsactiviteiten en ervaringen van geëvalueerde inzetten) moet zichtbaar zijn in een persoonlijk portfolio.*

*Uiterlijk in fase 3 van dit project zal ook de doorontwikkeling van het functionarisvolgsysteem gereed moeten zijn.*

### **Evalueren**

*Evalueren is leren. Evalueren is een belangrijk middel om de stand van zaken van de voorbereiding op en de inrichting van de crisisbeheersing inzichtelijk te maken. Een evaluatie kan crisisfunctionarissen laten zien welke maatregelen en voorzieningen werken, maar ook welke niet. Daarnaast kan evalueren helpen in het leer- en ontwikkelproces. Een evaluatie kan de basis leggen, maar vooral ook bijdragen aan het behouden of naar een hoger plan tillen van de crisisorganisatie en haar functionarissen. Het gaat dan onder andere om het vergroten van de vakbekwaamheid.*



### Resultaat oefenen

Oefeningen en training worden geëvalueerd met de deelnemers en de oefenleiders. Aandachtspunten en leerpunten die naar voren komen worden besproken binnen OTO-gemeenten en tijdens intervisiebijeenkomsten. Verbeterpunten worden verwerkt in nieuwe oefeningen en trainingen. Indien noodzakelijk kan er ook bijgeschoold worden.

De intervisiebijeenkomsten vinden nog niet voor alle rode functies plaats. Hieraan is wel behoefte. In de toekomst zullen de intervisiebijeenkomsten dan ook plaats gaan vinden voor alle rode functies. Daarnaast wordt aangegeven dat de functionarissen graag met een waarnemer werken tijdens oefeningen. Bekeken wordt hoe dit gerealiseerd kan worden.

### Resultaat praktijkinzet

Praktijkinzetten worden vanaf GRIP 1 multi geëvalueerd door het team Crisisbeheersing van de VNOG. Na elke inzet worden alle functionarissen die aanwezig waren bij de inzet uitgenodigd voor een evaluatie. De terugblik op een inzet geeft inzicht in de operationele prestaties en hiervan te leren en verbeteringen door te voeren.

Bij de evaluatie ligt de focus op de volgende processen van crisisbeheersing:

1. Melding en alarmering
2. Leiding en coördinatie
3. Informatiemanagement
4. Crisiscommunicatie
5. Overdracht nafase

Jaarlijks stelt het team CB een 'rode draden analyse' op waarin trends en ontwikkelingen worden signaleerd.

Praktijkinzetten waarbij geen sprake is van een GRIP-situatie worden door Bevolkingszorg zelf geëvalueerd. Dit gebeurt in eerste instantie binnen het cluster waar de inzet heeft plaatsgevonden. In het ROOV en tijdens intervisiebijeenkomsten wordt de inzet verder besproken en geëvalueerd.

### **Bijstellen en verbeteren**

Uit evaluaties van oefeningen en praktijkinzetten kunnen verbeteringen voortkomen. Deze verbeteringen leiden tot aangepaste werkwijzen, procedures en plannen. De verbeteringen wordt binnen Bevolkingszorg opgepakt door de werkgroepen: OTO-gemeenten, Projectgroep Bevolkingszorg en werkgroep Acute Zorg.

# **BIJLAGE 1**

## **KWALIFICATIEDOSSIER ALGEMEEN COMMANDANT BEVOLKINGSZORG**

## **INLEIDING**

Deel A Algemene informatie

Deel B Overzicht kerntaken

Deel C Competenties

Deel D Uitwerking kerntaken

Deel E Specificaties vakbekwaamheid

## INLEIDING

Het kwalificatiedossier beschrijft de functievereisten voor de Algemeen Commandant Bevolkingszorg (AC-Bz) binnen onze Veiligheidsregio.

De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

Deel A Algemene informatie over wat de functie typeert.

Deel B Beschrijving van de kerntaken.

Deel C Beschrijving van de competenties.

Deel D Uitwerking van de kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.

Deel E Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het niveau.

## DEEL A ALGEMENE INFORMATIE

### PLAATSING VAN DE FUNCTIE

De Algemeen Commandant Bevolkingszorg is lid van het regionaal operationeel team (ROT) en maakt deel uit van de stafsectie Bevolkingszorg. Het plannen, uitvoeren, monitoren en bijstellen van de benodigde inzet van processen, mensen en middelen op het terrein van grootschalige Bevolkingszorg behoort tot zijn taken. Dat wil zeggen dat hij moet zorgen dat hij deze inzet tijdig, op de juiste plaats en in de juiste vorm aan de betreffende afnemers levert.

De Algemeen Commandant Bevolkingszorg (AC-Bz):

- ontvangt leiding van en adviseert de operationeel leider over de te behalen operationele prestaties op het terrein van Bevolkingszorg;
- geeft leiding aan de stafsectie Bevolkingszorg;
- stemt de samenwerking van de sectie Bevolkingszorg af met andere diensten in het ROT;
- is voor de operationeel leider en overige ROT-leden aanspreekpunt voor Bevolkingszorg.

### WETTELIJKE TAKEN ROT

De taken van het ROT zijn beschreven in artikel 2.1.4 van het Besluit veiligheidsregio's: Een regionaal operationeel team is belast met de operationele leiding, de afstemming met andere bij de ramp of crisis betrokken partijen en het adviseren van het gemeentelijk of regionaal beleidsteam. Indien er meer commando's plaats incident zijn, is het regionaal operationeel team belast met de coördinatie daarvan.

### CONSTRUCTIE ROT (DE FUNCTIESTRUCTUUR)

Een regionaal operationeel team bestaat ten minste uit:

- een regionaal operationeel leider;
- een algemeen commandant brandweer, die wordt ondersteund door een sectie brandweer;
- een algemeen commandant geneeskundige zorg, die wordt ondersteund door een sectie GHOR;
- een algemeen commandant politie, die wordt ondersteund door een staf grootschalig en bijzonder optreden (SGB0);
- een Algemeen Commandant Bevolkingszorg, die wordt ondersteund door een sectie Bevolkingszorg;
- een informatiemanager, die wordt ondersteund door een sectie informatiemanagement;
- een functionaris crisiscommunicatie regionaal operationeel team.

### COMPLEXITEIT VAN DE FUNCTIE

De Algemeen Commandant Bevolkingszorg krijgt te maken met zowel klein- als grootschalige incidenten die politiek-maatschappelijke impact kunnen hebben. Hij maakt een analyse van het incident, de verwachte ontwikkeling van het incident en het daarbij meest passende optreden. Hij neemt in acht dat het incident over het algemeen dynamisch is en kan plaatsvinden in een slecht overzichtelijke omgeving. De Algemeen Commandant heeft daarbij te maken met verschillende verwachtingen vanuit de omgeving (mono versus multi) en maatschappelijke belangen. Tijdens het optreden moet de Algemeen Commandant functioneren onder tijdsdruk en kan hij te maken hebben met mentale belasting.

## **DEEL B OVERZICHT KERTAKEN**

### **KERTAK 1 VERANTWOORDELIJK VOOR DE ORGANISATIE EN UITVOERING VAN BEVOLKINGSZORG (INCL.LEIDINGGEVEN AAN DE STAFSECTIE BEVOLKINGSZORG)**

De Algemeen Commandant Bevolkingszorg zorgt voor de informatie-uitwisseling en stemt af over verloop en acties. Bepaalt op basis van het incident de inzet van benodigde processen, mensen en middelen.

### **KERTAK 2 DEELNEMEN AAN HET REGIONAAL OPERATIONEEL TEAM (ROT)**

De Algemeen Commandant Bevolkingszorg vormt met de deelnemers van het ROT een gemeenschappelijk beeld van het incident en draagt bij aan het uitwerken van scenario's en vertaalt de bestuurlijke en tactische uitgangspunten naar activiteiten voor Bevolkingszorg.

### **KERTAK 3 ZORGDRAGEN VOOR DEBRIEFING EN NAZORG VAN DE MEDEWERKERS BEVOLKINGSZORG EN OVERDRACHT NAAR DE REGULIERE GEMEENTELIJKE ORGANISATIE(S)**

De Algemeen Commandant Bevolkingszorg draagt de processen over aan de reguliere gemeentelijke organisatie, evalueert de monodisciplinaire inzet en stelt een overdrachtsdocument voor de nafase op.

## DEEL C COMPETENTIES

De onderstaande benoemde competenties en competentieniveaus zijn relevant voor de functie en/ of cruciaal bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

### COMPETENTIE: ANALYTISCH VERMOGEN

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens (relaties leggen).

- Legt dwarsverbanden. Betreft ideeën uit verschillende disciplines bij het oplossen van een probleem.
- Ziet de relatie tussen feiten en de mogelijke oorzaken en gevolgen.
- Geeft aan welke informatie vereist is voor een goede beeldvorming en gebruikt effectieve methoden teneinde de relevante informatie te vergaren.
- Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen.
- Omschrijft realistische scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.

### COMPETENTIE: LEIDINGGEVEN

Geeft situationeel sturing aan een individuele medewerker en/of een groep in het kader van de taakvervulling (bijsturen).

- Geeft regelmatig feedback ten aanzien van de uitvoering
- Stuurt medewerkers bij wanneer de situatie daar om vraagt.
- Motiveert medewerkers om taken tot een goed einde te brengen.
- Biedt houvast bij de uitvoer van taken, door bijvoorbeeld passende handvaten aan te reiken.
- Geeft prioriteiten duidelijk aan.

### COMPETENTIE: OMGEVINGSBEWUSTZIJN

Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.

- Is voldoende op de hoogte van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die relevant zijn voor het werkveld.
- Gebruikt vergaarde kennis regelmatig effectief voor de eigen organisatie.
- Weet waar vergelijkbare organisaties mee bezig zijn. Anticipeert effectief op ontwikkelingen die gaande zijn in de omgeving van de organisatie.
- Kan zich verplaatsen in politiek bestuurlijke argumenten

### COMPETENTIE: BESLUITVAARDIGHEID

Selecteert één te volgen verantwoorde strategie voor zichzelf (en anderen), ondanks onvolledigheid in kennis van alternatieven en van hun risico's (daadkrachtig optreden).

- Twijfelt niet, heeft overzicht bij het nemen van besluiten en neemt daarvoor volledige verantwoordelijkheid.
- Is daadkrachtig in onzekere situaties.
- Heeft oog voor de belangen van verschillende partijen bij het nemen van risicovolle beslissingen.
- Maakt weloverwogen strategische keuzen.
- Neemt verantwoorde risico's.

### COMPETENTIE: ZELFSTANDIGHEID

Verricht zonder hulp van anderen taken, probeert op eigen kracht probleemsituaties de baas te worden. Handelt volgens eigen overtuiging, onafhankelijk van anderen (eigen koers varen).

- Neemt, indien nodig, impopulaire maatregelen.
- Gaat conflicten niet uit de weg.
- Neemt informatie in zich op en past deze effectief toe.
- Neemt een duidelijke positie in binnen de organisatie.
- Gaat wel eens tegen tradities en regels in om het gestelde doel te bereiken.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Stressbestendigheid
- Flexibiliteit.



## DEEL D UITWERKING KERNTAKEN

### KERNTAAK 1 VERANTWOORDELIJK VOOR DE ORGANISATIE EN UITVOERING VAN BEVOLKINGSZORG (INCL. LEIDINGGEVEN AAN DE STAFSECTIE BEVOLKINGSZORG)

#### Werkzaamheden

De Algemeen Commandant bevolkingszorg:

- bepaalt op basis van het incident de inzet van de benodigde processen, mensen en middelen en geeft daar leiding aan;
- verdeelt en delegeert taken binnen de Stafsectie Bevolkingszorg;
- prioriteert de activiteiten;
- analyseert, draagt zorg voor informatie-uitwisseling en stemt af over verloop en acties:
  - haalt en brengt actief informatie
  - adviseert de gemeentesecretaris over mogelijke bestuurlijke dilemma's met betrekking tot Bevolkingszorg en/ of de nafase, en mogelijke financiële consequenties hiervan;
  - vertaalt de bestuurlijke en tactische uitgangspunten vanuit ROT en BT naar activiteiten voor Bevolkingszorg en stuurt de leden in de stafsectie Bevolkingszorg hier op aan;
  - informeert de gemeentesecretaris over mogelijke knelpunten in de uitvoering van de reguliere processen van de gemeente;
  - laat zich informeren door de stafsectie Bevolkingszorg en coördineert de werkzaamheden;
  - stemt werkzaamheden af met de officier van dienst - Bevolkingszorg in het CoPI.
- bewaakt de voortgang en kwaliteit:
  - houdt op afstand het overzicht op het operationele proces, vormt zich een continu beeld en oordeelt over de Bevolkingszorg en stuurt waar nodig processen bij;
  - bespreekt met de operationeel leider maatschappelijke en bestuurlijke impact en adviseert over eventuele opschaling;
  - beoordeelt het totaalbeeld en formuleert op basis daarvan adviezen in de richting van het ROT en BT en geeft opdracht aan de stafsectie Bevolkingszorg;
  - laat besluiten nauwgezet vastleggen in een netcentrisch informatiesysteem.

#### Keuzes en dilemma's

De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

- maakt een keuze welke taakorganisaties van Bevolkingszorg worden opgestart en ingezet;
- maakt, op basis van de beschikbare informatie, een inzetplan voor Bevolkingszorg en houdt hierbij rekening met de zelfredzaamheid van de burgers (voorbereide Bevolkingszorg versus geïmproviseerde zorg);
- maakt een keuze in de prioritering van taken die binnen de Bevolkingszorg worden uitgevoerd;
- maakt een goede afweging tussen wel en niet tot actie overgaan bij bijvoorbeeld gebrek aan overview/ informatie;
- maakt een keuze in de wijze waarop de hoofden taakorganisatie en de getroffen gemeente(n) geadviseerd en/ of gerapporteerd worden inzake de Bevolkingszorg, en het moment waarop dit gebeurt;
- bepaalt, gelet op de tijdslijn van het incident, de inzet van materiaal en menskracht en let daarbij op het vervangingsschema;

- bepaalt welke acties kunnen wachten tot de afgeschaalde fase;
- maakt een afweging tussen monodisciplinaire schaarste van middelen en beperking in materiaal;
- kan geconfronteerd worden met diverse verzoeken die op dat moment allemaal even urgent overkomen, waardoor prioritering noodzakelijk is
- vormt zich een zo juist mogelijk beeld van het incident en de effecten daarvan, terwijl hij op afstand zit en de informatie uit veel verschillende bronnen gefragmenteerd op hem afkomt;
- kan geconfronteerd worden met beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatie;
- houdt rekening met spontane hulp uit de samenleving en maakt een afweging hoe en of hij daar gebruik van maakt;
- maakt een afweging of hij een besluit zelf in gang mag zetten, dan wel dat deze aan de gemeente/ het bestuur moet worden voorgelegd (tijdsdruk versus bevoegdheden);
- kan geconfronteerd worden met de operationele beleving van het incident die haaks kan staan op politiek bestuurlijke gevoeligheden;
- improviseert in een situatie waarin de faciliteiten niet optimaal aanwezig zijn.

## **KERNTAAK 2 DEELNEMEN AAN HET REGIONAAL OPERATIONEEL TEAM (ROT)**

### Werkzaamheden

De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

- haalt en brengt actief informatie;
- levert input aan het ROT:
  - neemt deel aan de vergaderingen van het ROT;
  - informeert het ROT op hoofdlijnen over (de voortgang van) de Bevolkingszorg en draagt daarmee bij aan de realisatie aan het totaalbeeld.
- interpreteert en analyseert:
  - vormt met de deelnemers aan het ROT een gemeenschappelijk beeld van het incident en draagt bij aan oordeelsvorming en besluitvorming;
  - draagt bij aan het uitwerken van scenario's en analyseert wat dit betekent voor Bevolkingszorg en neemt hierop eventueel al maatregelen.
- vertaalt de bestuurlijke en tactische uitgangspunten vanuit BT en ROT naar activiteiten voor Bevolkingszorg en stuurt de leden in de stafsectie Bevolkingszorg hier op aan;
- adviseert gevraagd en ongevraagd de operationeel leider en de andere leden van het ROT over aspecten van Bevolkingszorg in relatie tot de andere kolommen;
- draagt bij aan de formulering van de beleidsadviezen aan het beleidsteam, mede vanuit een bestuurlijke invalshoek.

### Keuzes en dilemma's

De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

- maakt een keuze in welke informatie ten aanzien van de Bevolkingszorg met de Hoofden Taakorganisatie, de leden van het ROT en de getroffen gemeente(n) gedeeld moet worden: welke informatie moeten zij absoluut weten ('need to know') en welke informatie is niet direct noodzakelijk voor het functioneren ('nice to know)?
- maakt een keuze in de wijze waarop de leden van het ROT geadviseerd en/ of gerapporteerd worden inzake de Bevolkingszorg, en het moment waarop dit gebeurt;

- bepaalt welke acties kunnen wachten tot de afgeschaalde fase;
- kan geconfronteerd worden met tegengestelde belangen tussen eigen belang, de Bevolkingszorg en de andere kolommen;
- vormt zich een zo juist mogelijk beeld van het incident en de effecten daarvan, terwijl hij op afstand zit en de informatie uit veel verschillende bronnen gefragmenteerd op hem afkomt;
- kan geconfronteerd worden met beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatie;
- maakt een afweging of hij een besluit zelf in gang mag zetten, dan wel dat deze aan de gemeente/ het bestuur moet worden voorgelegd (tijdsdruk versus bevoegdheden);
- kan geconfronteerd worden met de operationele beleving van het incident die haaks staat op politiek bestuurlijke gevoeligheden;

### **KERNTAAK 3      ZORGDRAGEN VOOR DEBRIEFING EN NAZORG NAAR DE MEDEWERKERS BEVOLKINGSZORG EN OVERDRACHT NAAR DE REGULIERE GEMEENTELIJKE ORGANISATIE(S)**

#### Werkzaamheden

De Algemeen Commandant bevolkingszorg:

- draagt zorg voor het opstellen van een overdrachtsdocument voor de nafase (of het concept plan van aanpak voor de nafase) en zorgt voor een warme overdracht;
- stemt de nazorg af met de bron- en effectgemeente;
- adviseert over bestuurlijke uitgangspunten voor de nafase;
- stemt de behoefte aan nazorg bij bevolkingszorgmedewerkers af met de gemeentesecretaris(sen) van de betrokken gemeente(n);
- is verantwoordelijk voor het (laten) opstellen van een monodisciplinaire eindevaluatie en levert een bijdrage aan de multi- evaluatie.

#### Keuzes en dilemma's

De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

- vindt balans tussen enerzijds snel af willen schalen en terug te gaan naar de normale situatie en anderzijds de benodigde aandacht geven voor openstaande acties en de effecten op de betrokken gemeente(n) in de eerste dagen na het incident/ de crisis, o.a. op het gebied van nazorg;
- bepaalt welke acties kunnen wachten tot de afgeschaalde fase.

## DEEL E SPECIFICATIES VAKBEKWAAMHEID

### INSTROOMEISEN FUNCTIE

Het wenselijke basisniveau is voor de Algemeen Commandant Bevolkingszorg als volgt:

### INSTROOMEISEN

- Minimaal WO werk- en denkniveau.
- Aantoonbare aanwijzing door gemeente of hulpverleningsdienst om de functie en de daarbij behorende opleidingen in de crisisorganisatie te mogen uitvoeren.
- Geen '9-tot-5-mentaliteit'.

### FUNCTIONELE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Beschikken over de in het profiel aangegeven competenties en kerntaken, zoals beschreven in deel C en D van dit kwalificatiedossier.
- Aantoonbare kennis en ervaring met de crisisbeheersing is minimaal blijktend uit:
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de sectie Bevolkingszorg en de taakorganisaties;
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van brandweer, politie en GHOR en de overige (regionale) partners binnen en buiten de crisisbeheersing en de procesafhankelijke afspraken; o kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP);
  - kennis van relevante wet- en regelgeving;
  - kennis van en inzicht in het regionaal risicoprofiel;
  - aantoonbaar 'operationeel gevoel': kunnen verwoorden wat zich afspeelt in een (opgeschaalde) incidentsituatie, welke dilemma's je kunt tegenkomen bij een incident, hoe de samenwerking binnen en tussen de kolommen verloopt etc.;
  - kunnen coördineren in de context van een crisis;
  - kunnen werken in een politiek bestuurlijke omgeving;
  - kunnen werken in een complexe omgeving die meerdere beleidsterreinen omvat.

### VAKBEKWAAM WORDEN

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen van bovenvermeld wenselijk basisniveau (die in deze functie nodig is). In het kader van 'vakbekwaam worden' en 'vakbekwaam blijven' kan die vakbekwaamheid worden opgedaan dan wel onderhouden.

Vanuit vakbekwaamheid bevolkingszorg zijn daartoe de volgende opleidingen verplicht:

<b>Basisopleiding Bevolkingszorg</b>	<b>24 uur</b>
<b>Functiegerichte opleiding 'Algemeen Commandant Bevolkingszorg'</b>	<b>24 uur</b>
<b>Training LCMS</b>	<b>3 uur</b>

## VAKBEKWAAM BLIJVEN

Het volgen van de onderstaande trainingen/bijeenkomsten (minimaal 1 x per jaar) zijn nodig om vakbekwaam te blijven.

<b>Functiegerichte (verdiepings)training Algemeen Commandant Bevolkingszorg</b>	<b>12 uur</b>
<b>ROT-training</b>	<b>8 uur</b>
<b>Intervisiebijeenkomst Algemeen Commandant Bevolkingszorg</b>	<b>4 uur</b>
<b>Thematische trainingen/bijeenkomsten</b>	<b>optioneel</b>
<b>E-learning op maat</b>	<b>4 uur</b>
<b>E-learning NL alert</b>	<b>4 uur</b>

Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid. De Algemeen Commandant Bevolkingszorg onderhoudt vanuit zijn reguliere functie en op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties. Hierbij worden competenties aangeduid als: de genoemde kerntaken kunnen uitvoeren en uitgaande van de aangegeven context, mede aan de hand van de voor de functie specifieke keuzes en dilemma's. De Algemeen Commandant voldoet daarbij minimaal aan de verplichtingen die in het kader van de Wet veiligheidsregio's en het regionaal vastgestelde opleidings-, trainings- en oefenbeleid worden gesteld. De Algemeen Commandant krijgt inzicht in zijn vakbekwaamheid door zelfreflectie en zelfbeoordeling van eigen (leer)resultaten. Hij krijgt ook ongevraagd positieve en negatieve feedback en schat deze zelf op waarde. De Algemeen Commandant verdiept zich zelfstandig in nieuwe (wetenschappelijke) kennis en inzichten. Hij neemt actief deel aan informatie- en/of kennisbijeenkomsten rondom proces en inhoud. Hij neemt zelf het initiatief om zijn leer- en oefenbehoeften met zijn leidinggevende te bespreken. Hij maakt zelf een plan om zijn competenties gericht op peil te houden en op de hoogte te zijn van nieuwe ontwikkelingen en vakkennis. Hij toont zijn vakbekwaamheid door zich te laten beoordelen.

## **Bijlage 2**

### **Algemeen Commandant Crisiscommunicatie**

## INLEIDING

### OPBOUW DOSSIER

Het kwalificatiedossier beschrijft de functievereisten voor de Algemeen Commandant Crisiscommunicatie (ACC) binnen een onze Veiligheidsregio.

De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

- |        |   |
|--------|---|
| Deel A | Algemene informatie over wat de functie typeert.  |
| Deel B | Beschrijving van de kerntaken.  |
| Deel C | Beschrijving van de competenties.   |
| Deel D | Uitwerking van de kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.                      |
| Deel E | Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het niveau. |

### **PLAATSING VAN DE FUNCTIE**

De Algemeen Commandant Crisiscommunicatie is lid van het regionaal operationeel team en maakt deel uit van de stafsectie crisiscommunicatie. Hij adviseert en informeert het ROT over de (operationele en tactische) aspecten van de communicatieaanpak.

Het plannen, uitvoeren, monitoren en bijstellen van de benodigde inzet van processen, mensen en middelen op het terrein van grootschalige crisiscommunicatie behoort tot zijn taken. Dat wil zeggen dat hij moet zorgen dat hij deze inzet tijdig, op de juiste plaats en in de juiste vorm aan de betreffende afnemers levert. Deze functie kan uitgevoerd worden binnen of buiten de organisatorische context van de hoofdstructuur.

De ACC:

- ontvangt leiding van en adviseert de operationeel leider ROT over de te behalen operationele prestaties op het terrein van crisiscommunicatie;
- geeft leiding aan de stafsectie crisiscommunicatie
- stemt de contactmomenten af met / geeft genomen besluiten door aan het hoofd crisiscommunicatie;
- is voor het hoofd crisiscommunicatie het aanspreekpunt voor de besluitvorming over communicatie;
- is voor leden van het ROT het aanspreekpunt voor de crisiscommunicatie.

### **COMPLEXITEIT VAN DE FUNCTIE**

De ACC krijgt te maken met zowel klein- als grootschalige incidenten die politiek-maatschappelijke impact kunnen hebben. Hij maakt een analyse van het incident en de verwachte ontwikkeling van het incident. Samen met andere ROT leden werkt hij mogelijke scenario's uit. Hij neemt in acht dat het incident over het algemeen dynamisch is. De ACC heeft daarbij te maken met verschillende verwachtingen vanuit de omgeving (mono versus multi) en maatschappelijke belangen, zowel in het ROT als extern. Tijdens de werkzaamheden moet de ACC functioneren onder tijdsdruk.



## DEEL B OVERZICHT KERNTAKEN

### **Kerntaak 1      Verantwoordelijk voor de organisatie en uitvoering van crisiscommunicatie (incl. leidinggeven aan de stafsectie bevolkingszorg)**

De Algemeen Commandant crisiscommunicatie zorgt voor de informatie-uitwisseling en stemt af over verloop en acties. Bepaalt op basis van het incident de inzet van benodigde processen, mensen en middelen.

### **KERNTAAK 2      INFORMEREN VAN HET REGIONAAL OPERATIONEEL TEAM OVER DE (OPERATIONELE EN TACTISCHE) ASPECTEN VAN DE COMMUNICATIEAANPAK**

De ACC deelt informatie over het omgevingsbeeld en meldt welke communicatieactiviteiten in voorbereiding zijn en op welke van de communicatiedoelstellingen het accent ligt.

### **KERNTAAK 3      HET ADVISEREN VAN HET REGIONAAL OPERATIONEEL TEAM OVER DE COMMUNICATIEVE IMPLICATIES VAN (MOGELIJKE) ONTWIKKELINGEN VAN HET INCIDENT EN HANDELINGEN VAN HET ROT**

De ACC adviseert over mogelijke implicaties van ontwikkelingen en besluiten voor de communicatieaanpak.

### **KERNTAAK 4      DEELNEMEN AAN HET REGIONAAL OPERATIONEEL TEAM (ROT)**

De Algemeen Commandant crisiscommunicatie vormt met de deelnemers van het ROT een gemeenschappelijk beeld van het incident en draagt bij aan het uitwerken van scenario's en vertaalt de bestuurlijke en tactische uitgangspunten naar activiteiten voor crisiscommunicatie.

### **KERNTAAK 5      ZORGDRAGEN VOOR DEBRIEFING EN NAZORG VAN DE MEDEWERKERS CRISISCOMMUNICATIE EN OVERDRACHT NAAR DE REGULIERE GEMEENTELIJKE ORGANISATIE(S)**

De Algemeen Commandant Crisiscommunicatie draagt de het proces over aan de reguliere gemeentelijke organisatie, evalueert de monodisciplinaire inzet (first impression report) en stelt een overdrachtsdocument voor de nafase op.

## DEEL C COMPETENTIES

De onderstaande benoemde competenties en competentieniveaus zijn relevant voor de functie en/ of cruciaal bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

### COMPETENTIE: BESLUITVAARDIGHEID (DAADKRACHTIG OPTREDEN)

Selecteert één te volgen verantwoorde strategie voor zichzelf (en anderen), ondanks onvolledigheid in kennis van alternatieven en van hun risico's.

- Twijfelt niet, heeft overzicht bij het nemen van besluiten en neemt daarvoor volledige verantwoordelijkheid.
- Is daadkrachtig in onzekere situaties
- Heeft oog voor de belangen van verschillende partijen bij het nemen van risicovolle beslissingen.
- Maakt weloverwogen strategische keuzen.
- Neemt verantwoorde risico's.

### COMPETENTIE: OVERTUIGINGSKRACHT (OVERWICHT HOUDEN)

Overtuigt anderen van een bepaald standpunt om instemming te krijgen met bepaalde plannen, ideeën of producten.

- Gebruikt houding en overzicht (non-verbaal gedrag) om anderen te overtuigen en in beweging te brengen.
- Heeft een zeer actieve en aanstekelijke houding.
- Straalt uit dat hij/zij gelooft in de eigen voorstellen.
- Blijft consequent en volhardend bij tegenstand of tegenwerking, zonder te vervallen in een dogmatische of rigide opstelling.

### COMPETENTIE: ANALYTISCH VERMOGEN (RELATIES LEGGEN)

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.

- Legt dwarsverbanden. Betreft ideeën uit verschillende disciplines bij het oplossen van een probleem.
- Ziet de relatie tussen feiten en de mogelijke oorzaken en gevolgen.
- Geeft aan welke informatie vereist is voor een goede beeldvorming en gebruikt effectieve methoden teneinde de relevante informatie te vergaren.
- Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen.
- Omschrijft realistische scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.

### COMPETENTIE: OMGEVINGSBEWUSTZIEN (REGIONAAL)

Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.

- Is voldoende op de hoogte van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die relevant zijn voor het werkveld.
- Gebruikt vergaarde kennis regelmatig effectief voor de eigen organisatie.
- Weet waar vergelijkbare organisaties mee bezig zijn. Anticipeert effectief op ontwikkelingen die gaande zijn in de omgeving van de organisatie.
- Kan zich verplaatsen in politiek bestuurlijke argumenten.

### COMPETENTIE: ZELFSTANDIGHEID (EIGEN KOERS VAREN)

Verricht zonder hulp van anderen taken, probeert op eigen kracht probleemsituaties de baas te worden. Handelt volgens eigen overtuiging, onafhankelijk van anderen.

- Neemt, indien nodig, impopulaire maatregelen.
- Gaat conflicten niet uit de weg.
- Neemt informatie in zich op en past deze effectief toe.
- Neemt een duidelijke positie in binnen de organisatie.
- Gaat wel eens tegen tradities en regels in om het gestelde doel te bereiken.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Stressbestendigheid
- Mondelinge communicatie
- Samenwerken

## DEEL D UITWERKING KERNTAKEN

### Kerntaak 1 Verantwoordelijk voor de organisatie en uitvoering van crisiscommunicatie (incl. leidinggeven aan de stafsectie crisiscommunicatie)

#### Werkzaamheden

De Algemeen Commandant crisiscommunicatie:

- Bepaalt op basis van het incident de inzet van de mensen en middelen en geeft daar leiding aan;
- Verdeelt en delegeert taken binnen de Stafsectie crisiscommunicatie;
- Prioriteert de activiteiten;
- Analyseert, draagt zorg voor informatie-uitwisseling en stemt af over verloop en acties:
  - haalt en brengt actief informatie;
  - stemt werkzaamheden af met de persvoorlichter in het Copi.
- Bewaakt de voortgang en kwaliteit:
  - houdt op afstand het overzicht op het operationele proces, vormt zich een continu beeld en oordeelt over de crisiscommunicaties en stuurt waar nodig het proces bij;
  - beoordeelt het totaalbeeld en formuleert op basis daarvan adviezen in de richting van het ROT en BT en geeft opdracht aan de stafsectie crisiscommunicatie;
  - laat besluiten nauwgezet vastleggen in een netcentrisch informatiesysteem.

#### Keuzes en dilemma's

De ACC:

- Maakt een keuze in de prioritering van taken die binnen crisiscommunicatie worden uitgevoerd;
- Maakt een goede afweging tussen wel en niet tot actie overgaan bij bijvoorbeeld gebrek aan overzicht/ informatie;
- Maakt een keuze in de wijze waarop het hoofd crisiscommunicatie en de getroffen gemeente(n) geadviseerd en/ of gerapporteerd worden inzake crisiscommunicatie, en het moment waarop dit gebeurt;
- Bepaalt, gelet op de tijdslijn van het incident, de inzet van menskracht en let daarbij op het vervangingsschema;
- Bepaalt welke acties kunnen wachten tot de afgeschaalde fase;
- Vormt zich een zo'n juist mogelijk beeld van het incident en de effecten daarvan, terwijl hij op afstand zit en de informatie uit veel verschillende bronnen gefragmenteerd op hem afkomt;
- Kan geconfronteerd worden met beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatie;
- Improviseert in een situatie waarin de faciliteiten niet optimaal aanwezig zijn.

## **KERNTAAK 2 DEELNEMEN AAN HET REGIONAAL OPERATIONEEL TEAM (ROT)**

### **Werkzaamheden**

De ACC:

- Haalt en brengt actief informatie;
- Levert input aan het ROT:
  - neemt deel aan de vergaderingen van het ROT;
  - informeert het ROT op hoofdlijnen over (de voortgang van) crisiscommunicatie en draagt daarmee bij aan de realisatie aan het totaalbeeld.
- Interpreteert en analyseert:
  - vormt met de deelnemers aan het ROT een gemeenschappelijk beeld van het incident en draagt bij aan oordeelsvorming en besluitvorming;
  - draagt bij aan het uitwerken van scenario's en analyseert wat dit betekent voor crisiscommunicatie en neemt hierop eventueel al maatregelen.
- Deelt informatie over het omgevingsbeeld;
- Meldt welke communicatieactiviteiten al zijn ondernomen en welke in voorbereiding zijn;
- Meldt op welke van de communicatiedoelstellingen het accent ligt.

### **Keuzes en dilemma's**

De ACC:

- Maakt een keuze in de wijze waarop de leden van het ROT geadviseerd en/ of gerapporteerd worden inzake crisiscommunicatie, en het moment waarop dit gebeurt;
- Bepaalt welke acties kunnen wachten tot de afgeschaalde fase;
- Kan geconfronteerd worden met tegengestelde belangen;
- Vormt zich een zo'n juist mogelijk beeld van het incident en de effecten daarvan, terwijl hij op afstand zit en de informatie uit veel verschillende bronnen gefragmenteerd op hem afkomt;
- Kan geconfronteerd worden met beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatie;
- Maakt een afweging of hij een besluit zelf in gang mag zetten, dan wel dat deze aan de gemeente/ het bestuur moet worden voorgelegd (tijdsdruk versus bevoegdheden);

## **KERNTAAK 3 HET ADVISEREN VAN HET REGIONAAL OPERATIONEEL TEAM OVER DE COMMUNICATIEVE IMPLICATIES VAN (MOGELIJKE) ONTWIKKELINGEN VAN HET INCIDENT EN HANDELINGEN VAN HET ROT**

### **Werkzaamheden**

De ACC:

- Adviseert over de communicatieaanpak;
- Adviseert over mogelijke implicaties van ontwikkelingen en besluiten voor de communicatieaanpak;
- Bepaalt of aanvullende besluiten en bijdragen (duiding) van het BT nodig zijn ten aanzien van de communicatieaanpak;
- Weet parallellen te trekken tussen vergelijkbare incidenten; werkt samen met ROT leden mogelijke scenario's uit.

## Keuzes en dilemma's

De ACC:

- Maakt een keuze in de wijze / het moment waarop hij het ROT adviseert;
- Kan geconfronteerd worden met het hebben van te weinig tijd tussen de ROT vergaderingen om goede acties uit te zetten en informatie op te halen;
- Kan geconfronteerd worden met het ontbreken van randvoorwaarden (faciliteiten en dergelijke), waardoor een beroep wordt gedaan op het improvisatievermogen van de ACC;
- Kan geconfronteerd worden met tegengestelde belangen in het ROT zowel in- als extern (bijvoorbeeld commerciële belangen, juridische belangen, opsporingsbelangen, maatschappelijke informatiebehoefte, schadebeperking);
- Kan geconfronteerd worden met beperkte / niet gevalideerde / tegenstrijdige / geen informatie (gebrekkige of onvolledige omgevingsanalyse);
- Kan geconfronteerd worden met besluiten van het ROT die conflicteren met zienswijze van de taakorganisatie crisiscommunicatie; 2.1.7 kan geconfronteerd worden met onbekwame medewerkers van de taakorganisatie en ROT-leden;
- Kan geconfronteerd worden met het niet accepteren van communicatiekaders en -mandaten door het ROT, waardoor er vertraging optreedt in het communicatieproces;
- Kan geconfronteerd worden met een gebrek aan persoonlijk draagvlak bij de ROT-leden;
- Kan geconfronteerd worden met tegenstrijdigheden in visie en informatie.

## **KERNTAAK 4    ACTIEF HALEN EN BRENGEN VAN INFORMATIE TIJDENS DE VERGADERING VAN HET REGIONAAL OPERATIONEEL TEAM**

### Werkzaamheden

De ACC:

- Deelt (in overleg met het hoofd crisiscommunicatie) informatie, besluiten en inzetopdrachten binnen het ROT;
- Analyseert tijdens het overleg welke informatie nodig relevant is voor het communicatieproces;
- Vraagt actief naar benodigde/ ontbrekende informatie zowel in als buiten het ROT overleg;
- Weegt tijdens het overleg af welke implicaties de gehoorde informatie heeft voor het communicatieproces en deelt dit met de ROT leden; 2.1.1 schetst de informatiebehoefte van de buitenwereld;
- Verzamelt operationele informatie ten behoeve van de doelstellingen informatievoorziening en schadebeperking;
- Verzamelt operationele informatie ten behoeve van kernboodschappen en handelingsperspectieven;
- Beoordeelt de impact van operationele besluiten op hun communicatieve gevolgen en randvoorwaarden.

## Keuzes en dilemma's

De ACC:

- Maakt een keuze in welke informatie hij deelt met het ROT ('nice to know' en 'need to know');
- Door de grote hoeveelheid aan nieuwe informatie wordt een beroep gedaan op het improvisatievermogen van de ACC;
- Kan geconfronteerd worden met beperkte / niet gevalideerde / tegenstrijdige / geen informatie (gebrekkige of onvolledige omgevingsanalyse);
- Kan geconfronteerd worden met onbekwame medewerkers van de taakorganisatie en ROT leden;
- Kan geconfronteerd worden met tegenstrijdigheden in de besluitvorming, waardoor de
- Communicatieboodschap bemoeilijkt wordt;
- Kan geconfronteerd worden met tegenstrijdigheden in visie en informatie.

## **KERNTAAK 5    INFORMEREN VAN HET HOOFD CRISISCOMMUNICATIE OVER DE BESLUITEN VAN HET REGIONAAL OPERATIONEEL TEAM**

### Werkzaamheden

De ACC:

- Deelt met het hoofd crisiscommunicatie informatie, besluiten en inzetopdrachten van het ROT;
- Haalt informatie en vragen op bij het hoofd crisiscommunicatie.

## Keuzes en dilemma's

De ACC:

- Kan geconfronteerd worden dat de taakorganisatie nog niet is opgestart;
- Kan geconfronteerd worden dat hoofd crisiscommunicatie moeilijk te bereiken is;
- Kan geconfronteerd worden met onbekwame medewerkers binnen de taakorganisatie;
- Kan geconfronteerd worden met tegenstrijdigheden in de besluitvorming, waardoor de
- Communicatieboodschap bemoeilijkt wordt;
- Kan geconfronteerd worden met tegenstrijdigheden in visie en informatie.

## DEEL E SPECIFICATIES VAKBEKWAAMHEID

### INSTROOMEISEN FUNCTIE

Het wenselijke basisniveau voor de ACC is als volgt:

### INSTROOMEISEN

- Minimaal hbo+/wo werk- en denkniveau.
- Aantoonbare aanwijzing door gemeente of hulpverleningsdienst, om de functie en de daarbij behorende opleidingen in de crisisorganisatie te mogen uitvoeren.
- Basisopleiding Bevolkingszorg.
- Procesopleiding Crisiscommunicatie.

### FUNCTIONELE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Beschikken over de in het profiel aangegeven competenties en kerntaken, zoals beschreven in deel C en D van dit kwalificatiedossier.
- Aantoonbare kennis en ervaring met de crisisbeheersing is minimaal blijktend uit:
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van brandweer, politie, GHOR, Bevolkingszorg en de overige (regionale) partners binnen en buiten de crisisbeheersing en de procesafhankelijke afspraken;
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de taakorganisatie crisiscommunicatie;
  - kennis van online media;
  - kennis van en inzicht in de voor de crisiscommunicatie relevante ontwikkelingen, systemen, middelen en werkwijzen en deze kunnen toepassen;
  - kennis van relevante wet- en regelgeving en kennis van en inzicht in de regionale rampenbestrijdingsplannen;
  - kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP);
  - kennis van en inzicht in het regionaal risicoprofiel;
  - aantoonbaar 'operationeel gevoel': kunnen verwoorden wat zich afspeelt in een (opgeschaalde) incidentsituatie, welke dilemma's voor kunnen komen bij een incident en hoe de samenwerking binnen en tussen de kolommen verloopt;
  - kunnen coördineren in de context van een crisis;
  - kunnen werken in een politiek bestuurlijke omgeving (politiek-bestuurlijke sensitiviteit);
  - kunnen werken in een complexe omgeving die meerdere beleidsterreinen omvat.
  - Geen '9-tot-5-mentaliteit'.



## VAKBEKWAAM WORDEN

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen van bovenvermeld wenselijk basisoniveau (die in deze functie nodig is). In het kader van 'vakbekwaam worden' en 'vakbekwaam blijven' kan die vakbekwaamheid worden opgedaan dan wel onderhouden.

Vanuit vakbekwaamheid Bevolkingszorg zijn daartoe de volgende opleidingen verplicht:

Basisopleiding Bevolkingszorg	24 uur
Functiegerichte opleiding 'Communicatieadviseur ROT	8 uur
Procesopleiding communicatie	16 uur
Training LCMS	3 uur

## VAKBEKWAAM BLIJVEN

Het volgen van de onderstaande trainingen/bijeenkomsten (minimaal 1 x per jaar) zijn nodig om vakbekwaam te blijven.

Functiegerichte (verdiepings)training Communicatieadviseur ROT	12 uur
ROT-training	8 uur
Intervisiebijeenkomst Algemeen Commandant Crisiscommunicatie	4 uur
Thematische trainingen/bijeenkomsten	optioneel
E-learning op maat	4 uur
E-learning NL alert	4 uur

Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid. De Algemeen Commandant Crisiscommunicatie onderhoudt vanuit zijn reguliere functie en op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties. Hierbij worden competenties aangeduid als: de genoemde kerntaken kunnen uitvoeren en uitgaande van de aangegeven context, mede aan de hand van de voor de functie specifieke keuzes en dilemma's. De Algemeen Commandant voldoet daarbij minimaal aan de verplichtingen die in het kader van de Wet veiligheidsregio's en het regionaal vastgestelde opleidings-, trainings- en oefenbeleid worden gesteld. De Algemeen Commandant krijgt inzicht in zijn vakbekwaamheid door zelfreflectie en zelfbeoordeling van eigen (leer)resultaten. Hij krijgt ook ongevraagd positieve en negatieve feedback en schat deze zelf op waarde. De Algemeen Commandant verdiept zich zelfstandig in nieuwe (wetenschappelijke) kennis en inzichten. Hij neemt actief deel aan informatie- en/ of kennisbijeenkomsten rondom proces en inhoud. Hij neemt zelf het initiatief om zijn leer- en oefenbehoeften met zijn leidinggevende te bespreken. Hij maakt zelf een plan om zijn competenties gericht op peil te houden en op de hoogte te zijn van nieuwe ontwikkelingen en vakkennis. Hij toont zijn vakbekwaamheid door zich te laten beoordelen.

## **Bijlage 3**

# **KWALIFICATIEDOSSIER OFFICIER VAN DIENST BEVOLKINGSZORG**

## **INLEIDING**

Deel A	Algemene informatie
Deel B	Overzicht kerntaken
Deel C	Competenties
Deel D	Uitwerking kerntaken
Deel E	Specificaties vakbekwaamheid

## INLEIDING

### OPBOUW DOSSIER

Het kwalificatiedossier beschrijft de functievereisten voor de officier van dienst Bevolkingszorg (OvD-Bz) binnen een onze Veiligheidsregio.

De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

- Deel A            Algemene informatie over wat de functie typeert.
- Deel B            Beschrijving van de kerntaken.
- Deel C            Beschrijving van de competenties.
- Deel D            Uitwerking van de kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.
- Deel E            Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het niveau.

## DEEL A      ALGEMENE INFORMATIE

### PLAATSING VAN DE FUNCTIE

De officier van dienst Bevolkingszorg maakt deel uit van het commando plaats incident (CoPI).

De officier van dienst Bevolkingszorg (OvD-Bz):

- Ontvangt leiding van en legt verantwoording af aan de Leider CoPI
- Geeft de algemeen commandant en leider CoPI gevraagd en ongevraagd advies
- Vertegenwoordigt de kolom Bevolkingszorg

### WETTELIJKE TAKEN COPI

De taken van het CoPI zijn beschreven in artikel 2.1.2, lid 2 van het Besluit veiligheidsregio's: 'Een commando plaats incident is belast met de operationele leiding ter plaatse, de afstemming met andere betrokken partijen als bedoeld in artikel 16, tweede lid, van de Wet veiligheidsregio's en het adviseren van het regionaal operationeel team.'

### CONSTRUCTIE COPI (DE FUNCTIESTRUCTUUR)

Een commando plaats incident bestaat ten minste uit:

- Een leider commando plaats incident
- Een officier van dienst van de brandweer
- Een officier van dienst geneeskundig
- Een officier van dienst van de politie of van de Koninklijke marechaussee
- Een officier van dienst bevolkingszorg
- Een informatiemanager
- Een functionaris crisiscommunicatie

### COMPLEXITEIT VAN DE FUNCTIE

De OvD-Bz krijgt te maken met zowel klein- als grootschalige incidenten die politiek-maatschappelijke impact kunnen hebben. De OvD-Bz maakt een analyse van het incident, de verwachte ontwikkeling van het incident en het daarbij meest passende optreden. Hij neemt in acht dat het incident over het algemeen dynamisch is en kan plaatsvinden in een slecht overzichtelijke omgeving.

De OvD-Bz heeft daarbij te maken met verschillende verwachtingen vanuit de omgeving (mono versus multi) en maatschappelijke belangen. Tijdens het optreden moet de OvD-Bz functioneren onder tijdsdruk en kan hij te maken hebben met mentale belasting.

## **DEEL B      OVERZICHT KERNTAKEN**

### **KERNTAAK 1      ZORGDRAGEN VOOR DE OPSTART EN LEIDING GEVEN AAN DE BEVOLKINGSZORGPROCESSEN EN FUNCTIONARISSEN OP DE PLAATS VAN INCIDENT**

De officier van dienst Bevolkingszorg start en leidt de bevolkingsprocessen op de plaats van het incident, bewaakt de voortgang en rapporteert hierover aan CoPI, en algemeen commandantbevolkingszorg.

### **KERNTAAK 2      DEELNEMEN AAN HET COPI**

De officier van dienst Bevolkingszorg haalt en brengt actief informatie in het CoPI, analyseert de informatie en adviseert leden van het CoPI over aspecten van Bevolkingszorg in relatie tot andere kolommen.

### **KERNTAAK 3      ZORGDRAGEN VOOR OVERDRACHT NAAR DE REGULIERE GEMEENTELIJKE ORGANISATIE**

De officier van dienst Bevolkingszorg draagt de processen over aan de reguliere gemeentelijke organisatie, evalueert de monodisciplinaire inzet en stelt een overdrachtsdocument voor de nafase op.

## DEEL C      COMPETENTIES

De onderstaande benoemde competenties en competentieniveaus zijn relevant voor de functie en/ of cruciaal bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

### COMPETENTIE: ANALYTISCH VERMOGEN

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens (relaties leggen).

- Legt dwarsverbanden. Betreft ideeën uit verschillende disciplines bij het oplossen van een probleem.
- Ziet de relatie tussen feiten en de mogelijke oorzaken en gevolgen.
- Geeft aan welke informatie vereist is voor een goede beeldvorming en gebruikt effectieve methoden om de relevante informatie te vergaren.
- Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen.
- Omschrijft realistische scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.

### COMPETENTIE: BESLUITVAARDIGHEID

Selecteert één te volgen verantwoorde strategie voor zichzelf (en anderen), ondanks onvolledigheid in kennis van alternatieven en van hun risico's (afwegen).

- Neemt beargumenteerd een beslissing.
- Weegt feiten tegen elkaar af, besluit op basis van deze feiten en houdt rekening met de gevolgen daarvan.
- Neemt besluiten in minder bekende situaties en neemt doordachte besluiten die collega's of klanten kunnen betreffen.
- Maakt vlot afwegingen en hakt knopen door.
- Gaat bij het nemen van beslissingen weloverwogen te werk.

### COMPETENTIE: OMGEVINGSBEWUSTZIJN

Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.

- Is voldoende op de hoogte van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die relevant zijn voor het werkveld.
- Gebruikt vergaarde kennis regelmatig effectief voor de eigen organisatie.
- Weet waar vergelijkbare organisaties mee bezig zijn. Anticipeert effectief op ontwikkelingen die gaande zijn in de omgeving van de organisatie.
- Kan zich verplaatsen in politiek bestuurlijke argumenten.

### COMPETENTIE: MONDELINGE COMMUNICATIE

Maakt ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk en weet aan te sluiten bij het publiek (woordenschat en bondig).

- Beschikt over een grote woordenschat.
- Brengt de informatie goed geordend en bondig over.
- Vat samen en legt bondig uit.
- Stemt zijn/haar taalgebruik af op de toehoorders.
- Beantwoordt inhoudelijke vragen afdoende.

### COMPETENTIE: PLANNEN EN ORGANISEREN

Stemt activiteiten van zichzelf (en anderen) op elkaar af en bepaalt hun volgorde zodat doeleinden efficiënt en effectief gerealiseerd worden (afstemmen).

- Stemt activiteiten (van zichzelf en anderen) op elkaar af.
- Deelt werkzaamheden efficiënt in en stemt activiteiten op elkaar af.
- Heeft inzicht in tijd, middelen en mensen die nodig zijn om een optimaal resultaat te behalen en weet deze te werven.
- Houdt overzicht over de werkzaamheden en toetst de voortgang.
- Legt relaties tussen werkzaamheden binnen de organisatie en stemt planning van eigen werkzaamheden hierop af en weegt belangen en risico's af.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Leidinggeven
- Stressbestendigheid
- Flexibiliteit.



## DEEL D UITWERKING KERNTAKEN

### KERNTAAK 1 ZORGDRAGEN VOOR DE OPSTART EN LEIDING GEVEN AAN DE BEVOLKINGSZORG PROCESSEN EN FUNCTIONARISSEN IN HET INZETGEBIED COPI

#### WERKZAAMHEDEN

De officier van dienst bevolkingszorg:

- Alarmeert relevante betrokken functionarissen van de Bevolkingszorg;
- Informeert en adviseert de burgemeester in zijn rol als burgervader, boegbeeld, bestuurder en beslisser;
- Start en leidt de operationele processen Bevolkingszorg in het inzetgebied CoPI;
- Is contactpersoon op de plaats incident voor:
  - Bevolkingszorg functionarissen ter plaatse;
  - het ROT/ Sectie Bevolkingszorg;
  - maakt afspraken met de overige disciplines om een veilige werkomgeving voor de Bevolkingszorg functionarissen te borgen;
  - bewaakt de voortgang en rapporteert hierover aan leider CoPI en AC in ROT/ Sectie Bevolkingszorg.
  -

#### KEUZES EN DILEMMA'S

De officier van dienst Bevolkingszorg:

- Maakt een keuze in de wijze waarop hij de burgemeester, ingezette medewerkers, de leden van het CoPI, de gemeente en de AC-Bz adviseert en/ of rapporteert en het moment waarop dit gebeurt;
- Kiest gegeven de situatie, de beschikbare informatie en de mogelijke scenario's de inzet van mens (aantal en expertise) en middelen;
- Maakt een prioritering in op te pakken taken;
- Kiest welke taken door hemzelf worden opgepakt, dan wel bij een ander worden neergelegd (delegatie);
- Weegt belangen af ten aanzien van de uitvoering van de taken in relatie tot de veiligheid van de ingezette medewerkers Improviseert in een situatie waarin de faciliteiten niet optimaal aanwezig zijn;
- Maakt een afweging in het geval van monodisciplinaire schaarste van middelen en beperking in materiaal en menskracht;
- Maakt een prioritering in verzoeken die op dat moment allemaal even urgent overkomen;
- Handelt in het geval van een aansturingdilemma (acceptatie): de Ovd-Bz is in de reguliere Bevolkingszorg organisatie niet de leidinggevende van de in te zetten medewerkers;
- Heeft oog voor de eigen veiligheid en de veiligheid van de Bevolkingszorg functionarissen in het incident- en effectgebied;
- Weegt af hoe om te gaan met regels, planvormen en procedures die niet optimaal toepasbaar zijn voor zijn optreden in het CoPI;
- Schakelt tussen de politieke werkelijkheid en de operationele beleving van een incident (die er haaks op kan staan);
- Improviseert in een situatie waarin de faciliteiten niet optimaal aanwezig zijn.

## KERNTAAK 2 DEELNEMEN AAN HET COPI

### WERKZAAMHEDEN

De officier van dienst Bevolkingszorg:

- Haalt en brengt actief informatie;
- Levert input aan het CoPI:
  - neemt deel aan de vergaderingen van het CoPI;
  - informeert het CoPI over (de voortgang van) de Bevolkingszorg en draagt daarmee bij aan de realisatie van het totaalbeeld.
- Interpreteert en analyseert:
  - Vormt met de deelnemers van het CoPI een gemeenschappelijk beeld van het incident en draagt bij aan oordeelsvorming en besluitvorming;
  - Analyseert de betekenis van de scenario-ontwikkelingen in relatie tot de aspecten van de Bevolkingszorg.
- Adviseert:
  - gevraagd en ongevraagd de leider CoPI en de andere leden van het CoPI over aspecten van Bevolkingszorg in relatie tot de andere kolommen;
  - adviseert de burgemeester, in afstemming met leider CoPI, over opschaling;
- Draagt bij aan de formulering van adviezen aan het ROT, mede vanuit een bestuurlijke invalshoek.

### KEUZES EN DILEMMA'S

De officier van dienst Bevolkingszorg:

- Maakt een keuze in welke informatie ten aanzien van de Bevolkingszorg hij met de burgemeester, ingezette medewerkers, de leden van het CoPI, de gemeente en de AC-Bz deelt: welke informatie moeten zij absoluut weten ('need to know') en welke informatie is niet direct noodzakelijk voor het functioneren ('nice to know')
- Bepaalt hoe om te gaan met beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatie.
- Vormt zich een zo juist mogelijk beeld van het incident en de effecten daarvan, onder tijdsdruk en chaotische omstandigheden;
- Gaat om met tegenstrijdige belangen: het belang van de Bevolkingszorg tegenover het belang van de andere zorggebieden;
- Adviseert de AC-Bz over de maatschappelijke en bestuurlijke impact van een crisis en adviseert over de te nemen (bestuurlijke) acties;
- Maakt een afweging of hij een besluit zelf neemt of deze voorlegt aan bestuur of procesverantwoordelijke (alle opschalingsniveaus) (tijdsdruk versus bevoegdheden);
- Improviseert in een situatie waarin de faciliteiten niet optimaal aanwezig zijn;
- Schakelt tussen de politieke werkelijkheid en de operationele beleving van een incident (die er haaks op kan staan);
- Kan geconfronteerd worden met beperkte tot niet-beschikbaarheid van gemeentelijke functionarissen voor de uitvoering van de bevolkingszorgprocessen;
- Adviseert de AC-Bz over de inzet van mensen en middelen bij schaarste;
- Laat Bevolkingszorg besluiten nauwgezet vastleggen in een netcentrisch informatiesysteem;
- Weegt (eigen) belangen af als hij persoonlijk betrokken is bij een incident.

### **KERNTAAK 3 ZORGDRAGEN VOOR DEBRIEFING EN NAFASE VAN DE BEVOLKINGSZORG MEDEWERKERS**

#### **WERKZAAMHEDEN**

De officier van dienst Bevolkingszorg:

- Rondt de eigen werkzaamheden op het plaats incident af en draagt Bevolkingszorg processen over aan de reguliere gemeentelijke organisatie;
- Informeert betrokken functionarissen bij afschaling;
- Draagt zorg voor de debriefing van de ingezette functionarissen van de bevolkingszorgorganisatie;
- Blijft contactpersoon voor de leden van het CoPI of draagt dit over aan een functionaris binnen de reguliere gemeentelijke organisatie;
- Draagt bij aan een multidisciplinaire evaluatie;
- Evalueert de monodisciplinaire inzet en draag zorg voor de opstelling van een eindrapportage/ evaluatie van het proces;
- Levert bij interne opschaling of bij opschaling naar een hogere GRIP fase, in afstemming met de ACBz, een bijdrage aan de evaluatie van de monodisciplinaire inzet en het opstellen van een eindrapportage/ evaluatie van het proces;
- Signaleert de behoefte aan nazorg bij de bevolkingszorgmedewerkers richting de AC-Bz of de gemeentesecretaris van de incidentgemeente(n).

#### **KEUZES EN DILEMMA'S**

De officier van dienst Bevolkingszorg:

- Vindt balans tussen enerzijds de wil om snel af te schalen en terug te gaan naar de normale situatie en anderzijds de benodigde aandacht geven voor openstaande acties en de effecten op de betrokken gemeente(n) in de eerste dagen na het incident/ de crisis, o.a. op het gebied van nazorg;
- Bepaalt welke acties kunnen wachten tot de afgeschaalde fase.

## Deel E Specificaties vakbekwaamheid

### INSTROOMEISEN FUNCTIE

Het wenselijke basisniveau is voor de officier van dienst Bevolkingszorg als volgt:

### INSTROOMEISEN

- Minimaal hbo werk- en denkniveau.
- Aantoonbare aanwijzing door gemeente of hulpverleningsdienst, om de functie en de daarbij behorende opleidingen in de crisisorganisatie te mogen uitvoeren.
- Geen '9-tot-5-mentaliteit'.

### FUNCTIONELE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Beschikken over de in het profiel aangegeven competenties en kerntaken, zoals beschreven in deel C en D van dit kwalificatiedossier.
- Aantoonbare kennis en ervaring met de crisisbeheersing minimaal blijkend uit:
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de sectie Bevolkingszorg en de taakorganisaties;
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van brandweer, politie en GHOR en de overige (regionale) partners binnen en buiten de crisisbeheersing en de procesafhankelijke afspraken;
  - kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP);
  - kennis van relevante wet- en regelgeving;
  - kennis van en inzicht in het regionaal risicoprofiel;
  - aantoonbaar 'operationeel gevoel': kunnen verwoorden wat zich afspeelt in een (opgeschaalde) incidentsituatie, welke dilemma's je kunt tegenkomen bij een incident, hoe de samenwerking binnen en tussen de kolommen verloopt etc.;
  - kunnen coördineren in de context van een crisis;
  - kunnen werken in een politiek bestuurlijke omgeving;
  - kunnen werken in een complexe omgeving die meerdere beleidsterreinen omvat.

### VAKBEKWAAM WORDEN

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen van bovenvermeld wenselijk basisniveau (die in deze functie nodig is). In het kader van 'vakbekwaam worden' en 'vakbekwaam blijven' kan die vakbekwaamheid worden opgedaan dan wel onderhouden.

Vanuit vakbekwaamheid Bevolkingszorg zijn daartoe de volgende opleidingen verplicht:

Basisopleiding Bevolkingszorg	24 uur
Funcatiegerichte opleiding 'Officier van dienst Bevolkingszorg'	24 uur

## VAKBEKWAAM BLIJVEN

Het volgen van de onderstaande trainingen/bijeenkomsten (minimaal 1 x per jaar) zijn nodig om vakbekwaam te blijven.

Functiegerichte (verdiepings)training Officier van Dienst Bevolkingszorg	8 uur
CoPi-training	8 uur
Intervisiebijeenkomst Officier van Dienst Bevolkingszorg	4 uur
Thematische trainingen (bijvoorbeeld asbest)	optioneel
Praktische training LCMS	4 uur

Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid. De officier van dienst Bevolkingszorg onderhoudt vanuit zijn reguliere functie en op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties. Hierbij worden competenties aangeduid als: de genoemde kerntaken kunnen uitvoeren en uitgaande van de aangegeven context, mede aan de hand van de voor de functie specifieke keuzes en dilemma's. De officier van dienst voldoet daarbij minimaal aan de verplichtingen die in het kader van de Wet veiligheidsregio's en het regionaal vastgestelde opleidings-, trainings- en oefenbeleid worden gesteld.

De officier van dienst krijgt inzicht in zijn vakbekwaamheid door zelfreflectie en zelfbeoordeling van eigen (leer)resultaten. Hij krijgt ook ongevraagd positieve en negatieve feedback en schat deze zelf op waarde. Hij verdiept zich zelfstandig in nieuwe (wetenschappelijke) kennis en inzichten. De officier van dienst neemt actief deel aan informatie- en/ of kennisbijeenkomsten rondom proces en inhoud. Hij neemt zelf het initiatief om zijn leer- en oefenbehoeften met zijn leidinggevende te bespreken. Hij maakt zelf een plan om zijn competenties gericht op peil te houden en op de hoogte te zijn van nieuwe ontwikkelingen en vakkennis. Hij toont zijn vakbekwaamheid door zich te laten beoordelen.

## **Bijlage 4**

# **Kwalificatiedossier Adviseur Crisisbeheersing**

## **INHOUD**

Inleiding

Deel A            Algemene informatie

Deel B            Overzicht kerntaken

Deel C            Competenties

Deel D            Uitwerking kerntaken

Deel E            Specificaties vakbekwaamheid

## Inleiding

Het kwalificatiedossier beschrijft de functievereisten voor de Adviseur Crisisbeheersing (ACB) binnen onze Veiligheidsregio.

De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

Deel A	Algemene informatie over wat de functie typeert.
Deel B	Beschrijving van de kerntaken.
Deel C	Beschrijving van de competenties.
Deel D	De kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.
Deel E	Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het niveau.



## DEEL A ALGEMENE INFORMATIE

### A.1 PLAATSING VAN DE FUNCTIE

De functionaris is trekker als het gaat om de voorbereiding van de gemeente op haar rol in de crisisbeheersing. Hij ziet toe op de voorbereiding van de gemeentelijke organisatie bij calamiteiten, crisis, continuïteit en nafase. Daarnaast focust hij zich op risicomangement en advisering van de burgemeester op het gebied van crisisbeheersing. De positionering van deze functie in de gemeentelijke organisatie is divers. Deze diversiteit is niet van invloed op de (taak)elementen binnen dit kwalificatieprofiel.

De ACB is degene die namens het college van burgemeester en wethouders verantwoordelijk is voor de voorbereiding van de gemeente op rampen en crisis.

Daarnaast is de ACB lid van het gemeentelijk beleidsteam en de sectie Bevolkingszorg ROT. De ACB adviseert het GBT of de Algemeen Commandant Bevolkingszorg(AC-Bz) over de strategische aanpak bij dilemma's en scenariodenken. De ACB is procesbewaker en vraagbaak op het gebied van Bevolkingszorg.

De ACB ontvangt leiding van de burgemeester of AC-Bz.

Is voor leden van het beleidsteam het aanspreekpunt voor Bevolkingszorg.

### A.2 Complexiteit van de functie

De adviseur crisisbeheersing krijgt te maken met zowel klein- als grootschalige vraagstukken die grote politiek-maatschappelijke impact kunnen hebben. De adviseur heeft daarbij te maken met verschillende verwachtingen vanuit de omgeving en politieke en maatschappelijke belangen.

De positie van deze functionaris kan in elke gemeente anders zijn. Hij valt bijvoorbeeld rechtstreeks onder de gemeentesecretaris, een hoofd Bestuurszaken, bestuurs- en managementondersteuning of een afdeling Openbare Orde en Veiligheid.

## DEEL B OVERZICHT KERNTAKEN

### KERNTAAK 1 COÖRDINEREN VAN DE VOORBEREIDING VAN DE GEMEENTE OP DE CRISISBEHEERSING

De adviseur crisisbeheersing draagt zorg voor monodisciplinaire planvorming, draagt bij aan de multidisciplinaire planvorming, monitort en evalueert de crisisbeheersing vanuit de Bevolkingszorgkolom.

De adviseur crisisbeheersing zorgt voor bemensing van de gemeentelijke processen in de crisisbeheersing, evenals de facilitering, vakbekwaamheid en alarmering van deze medewerkers.

### KERNTAAK 2 ADVISEREN VAN HET LOKAAL/REGIONAAL BESTUUR EN DE GEMEENTELIJKE ORGANISATIE OVER 'DE ORGANISATIE VAN EN VOORBEREIDING OP DE CRISISBEHEERSING'

De adviseur crisisbeheersing adviseert en communiceert over beleid van de crisisbeheersing en de gemeentelijke crisisorganisatie. De adviseur crisisbeheersing informeert bestuur en management over de kwaliteit en kwantiteit van de crisisorganisatie.

### KERNTAAK 3 BIJDRAGEN AAN EN BEWAKEN VAN DE SAMENWERKING

De adviseur crisisbeheersing neemt deel aan (regionale) werkgroepen/samenwerkingsvormen voor de ontwikkeling en het beheer van producten en kan het standpunt van de gemeente inzake crisisbeheersing vertegenwoordigen.

### KERNTAAK 4 ADVISEREN VAN HET BELEIDSTEAM EN AC-Bz OVER BEVOLKINGSZORG

De ACB adviseert en vraagt om besluiten over Bevolkingszorg.

## DEEL C COMPETENTIES

De onderstaande benoemde competenties en competentieniveaus zijn het meest relevant voor de functie en/of cruciaal bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

### COMPETENTIE: OMGEVINGSBEWUSTZIJN

Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.

Is voldoende op de hoogte van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die relevant zijn voor het werkveld.

- Gebruikt vergaarde kennis regelmatig effectief voor de eigen organisatie.
- Weet waar vergelijkbare organisaties mee bezig zijn.
- Anticipeert effectief op ontwikkelingen die gaande zijn in de omgeving van de organisatie.
- Kan zich verplaatsen in politiek bestuurlijke argumenten.

### COMPETENTIE: OVERTUIGINGSKRACHT

Overtuigt anderen van een bepaald standpunt om instemming te krijgen met bepaalde plannen, ideeën of producten (acceptatie bereiken).

- Overtuigt anderen van zijn/haar standpunt.
- Blijft in discussies bij tegenspel overeind.
- Doet realistische en goed uitvoerbare voorstellen.
- Bereikt acceptatie van ideeën bij anderen.

### COMPETENTIE: REGISSEREN

Brengt belangen, opinies en inbreng van diverse partijen samen. Geeft vorm aan en richting aan (uiteenlopende) samenwerkingsverbanden en realiseert een gemeenschappelijk resultaat (beheersen).

- Geeft vorm aan uiteenlopende en soms complexe samenwerkingsverbanden.
- Houdt vast aan een gemeenschappelijke richting met oog voor de verschillende partijen.
- Overziet verschillende inbrengen, opinies en belangen en is in staat deze in te passen in een gemeenschappelijke richting.
- Is een bindende factor.
- Zet grote lijnen uit en spreekt de individuele 'spelers' op hun eigen bijdrage aan.

### COMPETENTIE: PLANNEN EN ORGANISEREN

Stemt activiteiten van zichzelf (en anderen) op elkaar af en bepaalt hun volgorde zodat doeleinden efficiënt en effectief gerealiseerd worden (afstemmen).

- Stemt activiteiten (van zichzelf en anderen) op elkaar af.
- Deelt werkzaamheden efficiënt in en stemt activiteiten op elkaar af.
- Heeft inzicht in tijd, middelen en mensen die nodig zijn om een optimaal resultaat te behalen en weet deze te werven.
- Houdt overzicht over de werkzaamheden en toetst de voortgang.
- Legt relaties tussen werkzaamheden binnen de organisatie en stemt planning van eigen werkzaamheden hierop af en weegt belangen en risico's af.

### COMPETENTIE: ANALYTISCH VERMOGEN (PROBLEEMANALYSE)

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.

- Legt dwarsverbanden. Betreft ideeën uit verschillende disciplines bij het oplossen van een probleem.
- Ziet de relatie tussen feiten en de mogelijke oorzaken en gevolgen.
- Geeft aan welke informatie vereist is voor een goede beeldvorming en gebruikt effectieve methoden teneinde de relevante informatie te vergaren.
- Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen.
- Omschrijft realistische scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Besluitvaardigheid
- Stressbestendigheid
- Resultaatgerichtheid

## DEEL D UITWERKING KERNTAKEN

### KERNTAAK 1 COÖRDINEREN VAN DE VOORBEREIDING VAN DE GEMEENTE OP DE CRISISBEHEERSING

#### Werkzaamheden

- a) Draagt zorg voor de monodisciplinaire planvorming en draagt bij aan de multidisciplinaire planvorming.
- b) Draagt zorg voor het bemensen van de gemeentelijke processen in de rampenbestrijding.
- c) Draagt zorg voor de facilitering van de medewerkers.
- d) Draagt zorg voor vakbekwaam worden en blijven van medewerkers.
- e) Draagt zorg voor actuele bereikbaarheidsgegevens ten behoeve van de alarmering.
- f) Draagt zorg voor de monitoring en evaluatie van oefeningen en inzetten.
- g) Draagt zorg voor een ingerichte crisisruimte.

#### Keuzes en dilemma's

- 1) Kan omgaan met weerstanden uit de gemeentelijke organisatie ten aanzien van het uitvoeren van taken in de rampenbestrijding.
- 2) Kan omgaan met demotivatie van medewerkers binnen de eigen crisisorganisatie.
- 3) Kan idealen van medewerkers en organisatie in overeenstemming brengen en in perspectief plaatsen.
- 4) Maakt een afweging tussen de optimale realisatie van (wettelijke en regionale) doelen en de capacatieve en budgettaire beperkingen van de gemeentelijke organisatie.
- 5) Kan omgaan met en inspelen op een continu veranderende omgeving.
- 6) Maakt een afweging welke taken hij zelf en welke taken door anderen binnen de rampen en crisisbestrijdingsorganisatie moeten worden uitgevoerd.

### KERNTAAK 2 ADVISEREN VAN HET LOKAAL/REGIONAAL BESTUUR EN DE GEMEENTELIJKE ORGANISATIE OVER 'DE ORGANISATIE VAN EN VOORBEREIDING OP DE CRISISBEHEERSING'

#### Werkzaamheden

- a) Adviseert over beleid van de crisisbeheersing, zoals planvorming.
- b) Adviseert over de crisisorganisatie, zoals vakbekwaamheid, facilitering en bemensing.
- c) Informeert, zowel het bestuur als het gemeentelijke management en/of (coördinerend) gemeentesecretaris, regelmatig over de kwaliteit en kwantiteit van de crisisorganisatie.
- d) Voert periodiek overleg met de burgemeester en/of (coördinerend) gemeentesecretaris.
- e) Communiqueert actief over de voorbereiding op de organisatie van de crisisbeheersing naar de leden van de gemeentelijke crisisbeheersingsorganisatie.

#### Keuzes en dilemma's

- 1) Kan omgaan met tegengestelde (bestuurlijke) belangen binnen de gemeentelijke organisatie en tussen de gemeentelijke en (sub)regionale belangen.
- 2) Kan omgaan met tegengestelde bestuurlijke en operationele belangen.
- 3) Kan omgaan met verschillende organisatieculturen.

### KERNTAAK 3 BIJDAGEN AAN EN BEWAKEN VAN DE SAMENWERKING

#### Werzaamheden

- a) Neemt deel aan werkgroepen/samenwerkingsvormen om een bijdrage te kunnen leveren aan de ontwikkeling en het beheer van producten.
- b) Brengt het standpunt van de gemeente/regio m.b.t. crisisbeheersing in de beleids(vorming)overleggen in.
- c) Draagt zorg voor relatiebeheer.
- d) Fungeert als aanspreekpunt en accounthouder voor de crisisorganisatie.

#### Keuzes en dilemma's

- 1) Kan omgaan met tegengestelde bestuurlijke en operationele belangen.
- 2) Maakt een afweging welke taken hij zelf en welke taken door anderen binnen de rampen en crisisorganisatie moeten worden uitgevoerd.
- 3) Kan omgaan met verschillende medewerkers op technisch, tactisch en strategisch niveau
- 4) Kan omgaan met en inspelen op een continu veranderend netwerk.

### KERNTAAK 4 ADVISEREN VAN HET BELEIDSTEAM EN AC-BZ OVER BEVOLKINGSZORG

#### Werzaamheden

De adviseur crisisbeheersing:

- Adviseert over knelpunten, dilemma's en scenario's voortvloeiend uit het incident;
- Vraagt indien nodig om besluiten van het beleidsteam over Bevolkingszorg;
  - Adviseert welke rol en bijdrage van de BT-leden en de ACC worden verwacht voor Bevolkingszorg
  - Is procesbewaker en vraagbaak op het gebied van crisisbeheersing voor het GBT.

#### Keuzes en dilemma's

- Maakt een keuze in de wijze waarop hij het beleidsteam en/of de AC-BZ adviseert;
- Kan improviseren als randvoorwaarden ontbreken of suboptimaal zijn;
- Kan adviseren bij het maken van keuzes in de onderwerpen en taken waarmee het beleidsteam zich moet bezighouden (niet verliezen in operationele zaken);
- Kan omgaan met tegengestelde belangen in het beleidsteam (bijvoorbeeld politiek-bestuurlijke, maatschappelijke, juridisch, commerciële belangen en opsporingsaangelegenheden);
- Kan omgaan met gevoelige en/of vertrouwelijke informatie;
- Kan omgaan met tegenstrijdigheden in de besluitvorming (bijvoorbeeld op basis van politiek gemotiveerde keuzes);
- Is stijf flexibel in de advisering van de betrokken BT-leden aansluitend bij hun persoonlijkheid, aanpak en bestuursstijl.

## DEEL E SPECIFICATIES VAKBEKWAAMHEID

Het wenselijke basisniveau is voor de Adviseur Crisisbeheersing als volgt:

### INSTROOMEISEN

- Minimaal HBO werk- en denkniveau.
- Aantoonbare kennis over en ervaring met het werken in een politiek/bestuurlijke omgeving.

### FUNCTIONELE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Beschikken over de in het profiel aangegeven competenties en kerntaken, zoals beschreven in deel C en D van dit kwalificatiedossier.
- Aantoonbare kennis en ervaring met de crisisbeheersing is minimaal blijkend uit:
  - kennis van en inzicht in de multidisciplinaire (regionale) crisisbeheersing en het regionaal risicoprofiel;
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van Bevolkingszorg;
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van brandweer, politie en GHOR en de overige (regionale) partners binnen en buiten de crisisbeheersing;
  - kennis van relevante wet- en regelgeving;
  - kennis van en inzicht in de overdracht van de nafase;
  - kennis hebben over en het kunnen werken in een politiek bestuurlijke omgeving;
  - kunnen werken onder crisissomstandigheden;
  - kunnen werken in een complexe omgeving die meerdere beleidsterreinen omvat.

### VAKBEKWAAM WORDEN

De volgende opleidingen zijn nodig voor de Adviseur Crisisbeheersing om start bekwaam te worden.

Een basisopleiding Bevolkingszorg	24 uur
Functiegerichte opleiding Adviseur Crisisbeheersing	8 uur

### VAKBEKWAAM BLIJVEN

Het volgen van de onderstaande trainingen/bijeenkomsten (minimaal 1 x per jaar) zijn nodig om vakbekwaam te blijven.

Functiegerichte (verdiepings)training Adviseur crisisbeheersing	8 uur
GBT-training	4 uur
Crisis dilemma training	4 uur
ROT-training	8 uur
Intervisiebijeenkomst Adviseur crisisbeheersing	4 uur
Praktische training LCMS	4 uur

Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid.

## INZICHT VAKBEKWAAMHEID/EVALUATIE

De Adviseur Crisisbeheersing krijgt inzicht in zijn vakbekwaamheid door:

- Zelfreflectie en zelfbeoordeling van eigen (leer)resultaten.
- Het krijgen van ongevraagd positieve en negatieve feedback en schat deze zelf op waarde.
- Zich zelfstandig te verdiepen in nieuwe (wetenschappelijke) kennis en inzichten.
- Actief deel te nemen aan informatie- en/ of kennisbijeenkomsten rondom proces en inhoud.
- Zelf het initiatief te nemen om zijn leer- en oefenbehoeften met zijn leidinggevende te bespreken.
- Zelf een plan te maken om zijn competenties gericht op peil te houden en op de hoogte te zijn van nieuwe ontwikkelingen en vakkennis.



## **BIJLAGE 5**

# **KWALIFICATIEDOSSIER COMMUNICATIEADVISEUR**

## **INHOUD**

**Inleiding**

**Deel A            Algemene informatie**

**Deel B            Overzicht kerntaken**

**Deel C            Competenties**

**Deel D            Uitwerking kerntaken**

**Deel E            Specificaties vakbekwaamheid**

## **INLEIDING**

Het kwalificatiedossier beschrijft de functievereisten voor de Communicatieadviseur binnen onze Veiligheidsregio.

De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

- Deel A**            Algemene informatie over wat de functie typeert.
- Deel B**            Beschrijving van de kerntaken.
- Deel C**            Beschrijving van de competenties.
- Deel D**            De kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.
- Deel E**            Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het niveau.

### **PLAATSING VAN DE FUNCTIE**

De communicatieadviseur is lid van het gemeentelijk beleidsteam en/of de sectie crisiscommunicatie ROT en maakt deel uit van de crisiscommunicatie. Op basis van het omgevingsbeeld adviseert en informeert hij het BT of Algemeen Commandant Crisiscommunicatie (ACC) over de strategische communicatieaanpak bij dilemma's en schetst mogelijke communicatiescenario's. Hij informeert de taakorganisatie over de besluiten van het BT. Verder adviseert hij de burgemeester en/of ACC over het vervullen van zijn rol.

De communicatieadviseur

- Ontvangt leiding van de burgemeester of ACC;
- Ontvangt functionele leiding van het hoofd crisiscommunicatie;
- Is voor leden van het beleidsteam het aanspreekpunt voor de crisiscommunicatie.

### **COMPLEXITEIT VAN DE FUNCTIE**

De communicatieadviseur krijgt te maken met incidenten met een (hoge) maatschappelijke impact. Hij vertaalt de analyse van het incident naar communicatieve dilemma's en adviseert het beleidsteam of de ACC over de communicatieaanpak.

De communicatieadviseur heeft daarbij te maken met verschillende reacties vanuit de omgeving:

- sentiment: emotie, ontzetting, verdriet;
- oordeelsvorming: schuldvraag, oorzaak, schade, slachtoffers;
- verwachtingen: operatie, handelingsperspectieven, informatie.

Onder invloed van meerdere belastende factoren (emotie, politiek, media en omgeving) kan hij adviezen formuleren op basis van een snelle analyse van de situatie, aansluitend bij de behoefte van de betreffende bestuurder. Tijdens het optreden moet de communicatieadviseur functioneren onder tijdsdruk en kan hij te maken krijgen met mentale belasting.

## **DEEL B OVERZICHT KERNTAKEN**

### **Kerntaak 1 Adviseren en informeren van het beleidsteam en ACC over communicatie**

De communicatieadviseur informeert, adviseert en vraagt om besluiten over het proces communicatie.

### **Kerntaak 2 Adviseren van het beleidsteam en ACC over communicatieve implicaties**

De communicatieadviseur adviseert over het effect van communicatieve implicaties van besluiten van het beleidsteam.

### **Kerntaak 3 Adviseren van de burgemeester**

De communicatieadviseur adviseert de burgemeester over diens persoonlijke optreden.

### **Kerntaak 4 Afstemmen met de taakorganisatie**

De communicatieadviseur haalt informatie op bij het hoofd taakorganisatie crisiscommunicatie over het verloop van de communicatieorganisatie en deelt informatie en inzetopdrachten binnen de taakorganisatie.

## DEEL C COMPETENTIES

De onderstaande benoemde competenties en competentieniveaus zijn relevant voor de functie en/ of cruciaal bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

### Competentie: Omgevingsbewustzijn (regionaal)

- Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.
- Is voldoende op de hoogte van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die relevant zijn voor het werkveld.
- Gebruikt vergaarde kennis regelmatig effectief voor de eigen organisatie.
- Weet waar vergelijkbare organisaties mee bezig zijn. Anticipeert effectief op ontwikkelingen die gaande zijn in de omgeving van de organisatie.
- Kan zich verplaatsen in politiek bestuurlijke argumenten.

### Competentie: Overtuigingskracht (verkopen)

Overtuigt anderen van een bepaald standpunt om instemming te krijgen met bepaalde plannen, ideeën of producten.

- In discussies weet hij/zij instemming voor zijn/haar standpunt te verkrijgen van anderen.
- Weet zijn/haar standpunt te verkopen.
- Weet op tegenwerpingen een logisch antwoord te geven.
- Presenteert, overlegt en discussieert op een zorgvuldige heldere manier.
- Stelt vragen om erachter te komen op welke manier de gesprekspartner(s) tevreden zou(den) zijn.

### Competentie: Mondelinge communicatie (inschatten, non-verbaal)

Maakt ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk en weet aan te sluiten bij het publiek.

- Past het niveau en de inhoud van communiceren aan de gesprekspartner(s) aan.
- Maakt gebruik van non-verbaal gedrag dat het verbale gedrag ondersteunt.
- Spreekt boeiend en aansprekend, is welsprekend.
- Stuurt op eenduidig communiceren van informatie.
- Past gesprekstechnieken toe om een gesprek optimaal te laten verlopen.

### Competentie: Zelfstandigheid (eigen koers varen)

Verricht zonder hulp van andere taken, probeert op eigen kracht probleemsituaties de baas te worden. Handelt volgens eigen overtuiging, onafhankelijk van andere.

- Neemt, indien nodig, impopulaire maatregelen.
- Gaat conflicten niet uit de weg.
- Neemt informatie in zich op en past deze effectief toe.
- Neemt een duidelijke positie in binnen de organisatie.
- Gaat wel eens tegen tradities en regels in om het gestelde doel te bereiken.

### Competentie: Analytisch vermogen (achterhalen)

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.

- Identificeert de achterliggende oorzaken van complexe problemen.
- Schat de afbreukrisico's in ten aanzien van de verschillende oplossingsrichtingen.
- Houdt rekening met diverse belangentegenstellingen, zowel binnen als buiten de organisatie.
- Weet draagvlak te krijgen voor een oplossingsrichting.
- Bekijkt ingewikkelde vraagstukken vanuit diverse invalshoeken.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Besluitvaardigheid
- Stressbestendigheid
- Resultaatgerichtheid

## DEEL D UITWERKING KERNTAKEN

### KERNTAAK 1 ADVISEREN EN INFORMEREN VAN HET BELEIDSTEAM EN DE ACC OVER COMMUNICATIE

#### Werkzaamheden

De communicatieadviseur:

- Informeert het beleidsteam en de ACC over de voortgang van de communicatie inzet ten behoeve van informatievoorziening, schadebeperking, betekenisgeving;
- Adviseert over knelpunten, dilemma's en scenario's voortvloeiend uit het omgevingsbeeld;
- Vraagt indien nodig om besluiten van het beleidsteam over de communicatieaanpak;
- Adviseert welke rol en bijdrage van de BT-leden en de ACC worden verwacht in de communicatieoperatie.

#### Keuzes en dilemma's

De communicatieadviseur:

- Maakt een keuze in welke informatie hij deelt met het beleidsteam en/of de ACC ('nice to know' en 'need to know');
- Maakt een keuze op welk moment in het beleidsteam informatie relevant is;
- Maakt een keuze in de wijze waarop hij het beleidsteam en/of de ACC adviseert;
- Kan improviseren als randvoorwaarden ontbreken of suboptimaal zijn;
- Kan adviseren bij het maken van keuzes in de onderwerpen en taken waarmee het beleidsteam zich moet bezighouden (niet verliezen in operationele zaken);
- Kan omgaan met tegengestelde belangen in het beleidsteam (bijvoorbeeld politiek-bestuurlijke, maatschappelijke, juridisch, commerciële belangen en opsporingsaangelegenheden);
- Kan omgaan met gevoelige en/of vertrouwelijke informatie;
- Kan omgaan met tegenstrijdigheden in de besluitvorming (bijvoorbeeld op basis van politiek gemotiveerde keuzes);
- Is stijflexibel in de advisering van de betrokken BT-leden aansluitend bij hun persoonlijkheid, aanpak en bestuursstijl.

### KERNTAAK 2 ADVISEREN VAN HET BELEIDSTEAM EN/OF DE ACC OVER COMMUNICATIEVE IMPLICATIES

#### Werkzaamheden

De communicatieadviseur:

- Adviseert over communicatieve implicaties van informatie knelpunten en dilemma's;
- Adviseert over de formulering en toonzetting van bestuurlijke uitgangspunten en besluiten;
- Vertaalt BT-besluiten in overleg met het hoofd crisiscommunicatie naar inzetopdrachten.



## Keuzes en dilemma's

De communicatieadviseur:

- Kan geconfronteerd worden met een diffuus omgevingsbeeld (bijvoorbeeld hoofd- en bijzaken door elkaar, verandering van bijzaken naar hoofdzaken);
- Kan geconfronteerd worden met tegenstrijdige informatie in het omgevingsbeeld en de operatie; 3 kan geconfronteerd worden met tegengestelde politiek-bestuurlijke en operationele belangen in het GBT;
- Kan geconfronteerd worden met een verschil in de operationele werkelijkheid versus de politieke beleving;
- Kan omgaan met besluiten als gevolg van dilemma's uit het GBT;
- Geeft tijd aan wanneer hij afgelost moet worden.

## KERNTAAK 3 ADVISEREN VAN DE BURGEMEESTER

### Werkzaamheden

De communicatieadviseur:

- Adviseert de burgemeester bij de voorbereiding en uitvoering van diens optreden richting betrokkenen, publiek en pers;
- Bewaakt de voorbereiding en kwaliteit van diens optreden richting betrokkenen, publiek en pers;
- Formuleert kernboodschappen voor de burgemeester;
- Geeft op gepaste wijze zo nodig advies aan de burgemeester over diens fysieke en mentale fitheid voor het gevraagde communicatieve optreden.

## Keuzes en dilemma's

De communicatieadviseur:

- Kan geconfronteerd worden met een gebrek aan persoonlijk draagvlak bij de voorzitter van het GBT overleg;
- Kan geconfronteerd worden met tegenstrijdigheden en niet actuele informatie en visie;
- Kan geconfronteerd worden met tijdsdruk die wordt bepaald door de ontwikkeling van het incident;
- Kan geconfronteerd worden met een steeds veranderende situatie;
- Kan geconfronteerd worden met mensen die op de stoel van de communicatieadviseur GBT gaan zitten;
- Kan geconfronteerd worden met de onbekendheid van een lokale situatie.

## **KERNTAAK 4    AFSTEMMEN MET DE TAAKORGANISATIE**

### **Werzaamheden**

De communicatieadviseur:

- Haalt informatie op bij het hoofd crisiscommunicatie over het verloop van de communicatieorganisatie;
- Deelt informatie en (in overleg met het hoofd crisiscommunicatie) inzetopdrachten binnen de taakorganisatie.

### **Keuzes en dilemma's**

De communicatieadviseur:

- Kan geconfronteerd worden met tegenstrijdigheden en niet actuele informatie en visie;
- Kan geconfronteerd worden met het ontbreken van randvoorwaarden (faciliteiten en dergelijke), waardoor een beroep wordt gedaan op het improvisatievermogen van de communicatieadviseur;
- Geeft tijdig aan wanneer hij afgelost moet worden.

## DEEL E SPECIFICATIES VAKBEKWAAMHEID

### INSTROOMEISEN FUNCTIE

Het wenselijke basisniveau is voor de communicatieadviseur als volgt:

### INSTROOMEISEN

- Minimaal hbo+/wo werk- en denkniveau.
- Aantoonbare aanwijzing door gemeente of hulpverleningsdienst, om de functie en de daarbij behorende opleidingen in de crisisorganisatie te mogen uitvoeren.
- Geen '9-tot-5-mentaliteit'.

### FUNCTIONELE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Beschikken over de in het profiel aangegeven competenties en kerntaken, zoals beschreven in deel C en D van dit kwalificatiedossier.
- Aantoonbare kennis en ervaring met de crisisbeheersing is minimaal blijktend uit:
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van brandweer, politie, GHOR, Bevolkingszorg en de overige (landelijke en regionale) partners binnen en buiten de crisisbeheersing en de procesafhankelijke afspraken;
  - kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP);
  - kennis van relevante wet- en regelgeving; o kennis van en inzicht in het regionaal risicoprofiel;
  - aantoonbaar 'operationeel gevoel': kunnen verwoorden wat zich afspeelt in een (opgeschaalde) incidentsituatie, welke dilemma's je kunt tegenkomen bij een incident, hoe de samenwerking binnen en tussen de kolommen verloopt etc.;
  - kunnen coördineren in de context van een crisis; o kunnen werken in een politiek bestuurlijke omgeving;
  - kunnen werken in een complexe omgeving die meerdere beleidsterreinen omvat.

### VAKBEKWAAM WORDEN

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen.

De volgende opleidingen zijn nodig voor de om start bekwaam te worden.

Een basisopleiding Bevolkingszorg	24 uur
Procesopleiding crisiscommunicatie	16 uur
Functiegerichte opleiding communicatieadviseur BT	8 uur
Modules NL-alert: algemeen en opstellen	8 uur
Training LCMS	4 uur

## VAKBEKWAAM BLIJVEN

Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid. De communicatieadviseur onderhoudt op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties.

Het volgen van de onderstaande trainingen/bijeenkomsten (minimaal 1 x per jaar) zijn nodig om vakbekwaam te blijven.

Functiegerichte (verdiepings)training communicatieadviseur crisisbeheersing	8 uur
GBT-training	4 uur
Crisis dilemma training	4 uur
ROT-training	8 uur
Intervisiebijeenkomst communicatieadviseur	4 uur
Praktische training LCMS	4 uur
E-learning op maat	4 uur
E-learning NL alert	4 uur

## INZICHT VAKBEKWAAMHEID/EVALUATIE

De communicatieadviseur krijgt inzicht in zijn vakbekwaamheid door:

- Zelfreflectie en zelfbeoordeling van eigen (leer)resultaten.
- Het krijgen van ongevraagd positieve en negatieve feedback en schat deze zelf op waarde.
- Zich zelfstandig te verdiepen in nieuwe (wetenschappelijke) kennis en inzichten.
- Actief deel te nemen aan informatie- en/ of kennisbijeenkomsten rondom proces en inhoud.
- Zelf het initiatief te nemen om zijn leer- en oefenbehoeften met zijn leidinggevende te bespreken.
- Zelf een plan te maken om zijn competenties gericht op peil te houden en op de hoogte te zijn van nieuwe ontwikkelingen en vakkennis.

## **BIJLAGE 6**

# **KWALIFICATIEDOSSIER HOOFD TAAKORGANISATIE (HTO) CRISISCOMMUNICATIE**

## INLEIDING

### OPBOUW DOSSIER

Het kwalificatiedossier beschrijft de functievereisten voor het HTO crisiscommunicatie binnen onze Veiligheidsregio.

De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

- Deel A Algemene informatie over wat de functie typeert.
- Deel B Beschrijving van de kerntaken.
- Deel C Beschrijving van de competenties.
- Deel D Uitwerking van de kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.
- Deel E Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het niveau.

## DEEL A ALGEMENE INFORMATIE

### PLAATSING VAN DE FUNCTIE

Het HTO crisiscommunicatie maakt deel uit van de Stafsectie Bevolkingszorg. Hij stuurt de taakorganisatie crisiscommunicatie aan.

Het hoofd crisiscommunicatie:

- Ontvangt leiding van de Algemeen Commandant Crisiscommunicatie (ACC)
- Stuurt de medewerkers binnen de taakorganisatie crisiscommunicatie aan;
- Is voor de ACC het aanspreekpunt voor de kwaliteit en kwantiteit van de taakorganisatie crisiscommunicatie.

Als we spreken over de taakorganisatie crisiscommunicatie, is dit de crisisorganisatie inclusief de communicatieadviseurs in het BT, ROT en CoPI. Het hoofd crisiscommunicatie kan worden ingezet bij incidenten binnen de GRIP structuur, maar ook bij incidenten met een grote impact op de samenleving.

### COMPLEXITEIT VAN DE FUNCTIE

Het hoofd crisiscommunicatie krijgt te maken met zowel klein- als grootschalige incidenten die politiek-maatschappelijke impact kunnen hebben. Hij maakt een analyse van het incident en de verwachte ontwikkeling van het incident. Hij neemt in acht dat het incident over het algemeen dynamisch is en kan plaatsvinden in een slecht overzichtelijke omgeving. Het hoofd crisiscommunicatie heeft daarbij te maken met verschillende verwachtingen vanuit de omgeving (mono versus multi) en maatschappelijke belangen. Tijdens het optreden moet het hoofd crisiscommunicatie functioneren onder tijdsdruk en kan hij te maken hebben met mentale belasting.

## DEEL B OVERZICHT KERNTAKEN

### **Kerntaak 1 Inrichten van de taakorganisatie crisiscommunicatie**

Het hoofd crisiscommunicatie draagt zorg voor het opstarten van de taakorganisatie crisiscommunicatie, in samenhang met de (verwachte) communicatiebehoefte.

### **Kerntaak 2 Leidinggeven aan de medewerkers van de taakorganisatie crisiscommunicatie**

Het hoofd crisiscommunicatie stuurt de medewerkers binnen de taakorganisatie crisiscommunicatie aan en bewaakt de voortgang.

### **Kerntaak 3 Informeren, (laten) adviseren en rapporteren**

Het hoofd crisiscommunicatie analyseert, informeert en adviseert (of laat adviseren) over het communicatieproces binnen het multi- en monodisciplinair netwerk.

### **Kerntaak 4 Zorgdragen voor debriefing en nazorg van de communicatiemedewerkers binnen en buiten de taakorganisatie crisiscommunicatie**

Het hoofd crisiscommunicatie levert input voor de nafase en draagt zorg voor een zorgvuldige overdracht naar de reguliere organisatie. Het hoofd crisiscommunicatie zorgt voor een evaluatiemoment en adviseert over de behoefte aan nazorg bij medewerkers van de eigen taakorganisatie.



## DEEL C COMPETENTIES

De onderstaande benoemde competenties en competentieniveaus zijn relevant voor de functie en/ of cruciaal bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

### COMPETENTIE: OMGEVINGSBEWUSTZIJN (REGIONAAL)

Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.

- Is voldoende op de hoogte van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die relevant zijn voor het werkveld.
- Gebruikt vergaarde kennis regelmatig effectief voor de eigen organisatie.
- Weet waar vergelijkbare organisaties mee bezig zijn. Anticipeert effectief op ontwikkelingen die gaande zijn in de omgeving van de organisatie.
- Kan zich verplaatsen in politiek bestuurlijke argumenten.

### COMPETENTIE: SAMENWERKEN (BETREKKEN VAN DERDEN)

Voert in een team een opdracht uit. Draagt bij aan de harmonie van de groep en aan de optimale inzet van de leden ten behoeve van het groepsdoel, desnoods ten koste van eigen korte termijn belangen.

- Weet de eenheid van het samenwerkingsverband te behouden en waakt ervoor dat er geen subgroepjes ontstaan.
- Neemt actief verantwoordelijkheid voor het groepsproces.
- Betrekt relevante derde partijen.
- Activeert zowel groepsleden als derden tot het leveren van een bijdrage aan het te bereiken resultaat en houdt daarbij rekening met de kwaliteiten van de betrokkenen.
- Motiveert een groep tot maximale inzet voor het eindproduct.

### COMPETENTIE: MONDELINGE COMMUNICATIE (WOORDENSCHAT EN BONDIG)

Maakt ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk en weet aan te sluiten bij het publiek.

- Beschikt over een grote woordenschat.
- Brengt de informatie goed geordend en bondig over.
- Vat samen en legt bondig uit.
- Stemt zijn/haar taalgebruik af op de toehoorders.
- Beantwoordt inhoudelijke vragen afdoende.

### COMPETENTIE: LEIDINGGEVEN (VERBINDEN)

Geeft situationeel sturing aan een individuele medewerker en/of een groep in het kader van de taakvervulling.

- Stimuleert medewerkers in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling.
- Draagt de visie en missie van de organisatie uit en stimuleert anderen dit ook te doen.
- Stelt kaders waarbinnen leidinggevenden afspraken kunnen maken met medewerkers.
- Stuur teams en/of afdelingen aan op basis van resultaten en gevoel voor de balans tussen vrijheid en verantwoordelijkheid.
- Heeft oog voor en anticipeert op relevante ontwikkelingen in de omgeving van de organisatie en vertaalt deze in beleid.

### COMPETENTIE: ANALYTISCH VERMOGEN (RELATIES LEGGEN)

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.

- Legt dwarsverbanden. Betreft ideeën uit verschillende disciplines bij het oplossen van een probleem.
- Ziet de relatie tussen feiten en de mogelijke oorzaken en gevolgen.
- Geeft aan welke informatie vereist is voor een goede beeldvorming en gebruikt effectieve methoden teneinde de relevante informatie te vergaren.
- Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen.
- Omschrijft realistische scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Besluitvaardigheid
- Stressbestendigheid

## DEEL D            **UITWERKING KERNTAKEN**

### **KERNTAAK 1    INRICHTEN VAN DE TAAKORGANISATIE CRISISCOMMUNICATIE**

#### **Werkzaamheden**

Het hoofd crisiscommunicatie:

- Bepaalt, in samenhang met de (verwachte) informatiebehoefte, welke teams en functionarissen ingezet dienen te worden;
- Wijst concrete taken en acties toe;
- Regelt (aanvullende) faciliteiten;
- Regelt herbezetting bij langdurige inzet;
- Zorgt dat de relevante regels, planvormen en procedures gehanteerd worden door de taakorganisatie.

#### **Keuzes en dilemma's**

Het hoofd crisiscommunicatie:

- Maakt een keuze in het aantal medewerkers dat wordt ingezet binnen de taakorganisatie en hoeveel rollen zij vervullen;
- Kiest – gegeven de ontwikkeling van een incident – op welk moment een beroep moet worden gedaan op anderen (ter aflossing van de medewerkers binnen de taakorganisatie);
- Maakt een keuze in de prioritering van taken die door de taakorganisatie worden opgepakt;
- Neemt vanwege tijdsdruk een besluit op eigen initiatief versus legt een besluit eerst voor aan het ROT of het BT vanwege hun bevoegdheden;
- Kan geconfronteerd worden met een situatie waarin de faciliteiten niet optimaal aanwezig zijn, waardoor een beroep wordt gedaan op het improvisatievermogen van het hoofd taakorganisatie.

### **KERNTAAK 2    LEIDINGGEVEN AAN DE MEDEWERKERS VAN DE TAAKORGANISATIE CRISISCOMMUNICATIE**

#### **Werkzaamheden**

Het hoofd crisiscommunicatie:

- Geeft leiding aan de medewerkers binnen taakorganisatie crisiscommunicatie en stemt af met betrokken communicatiemensen buiten de taakorganisatie, vanuit de visie dat de maatschappelijke informatiebehoefte het uitgangspunt is van waaruit de taakorganisatie werkt, en met de doelstellingen: informatievoorziening, schadebeperking en betekenisgeving;
- Vertaalt strategische en tactische kaders en opdrachten in concrete taken en acties en zet deze uit binnen de taakorganisatie;
- Bewaakt de voortgang en stuurt waar nodig bij;
- Heeft oog voor emotionele druk en werkdruk bij medewerkers;
- Draagt zorg voor het afstemmen van werkzaamheden en woordvoeringslijn met externe en interne partners (andere overheden en betrokkenen).

## Keuzes en dilemma's

Het hoofd crisiscommunicatie:

- Kiest, gegeven de ontwikkeling van het incident, waarop medewerkers worden ingezet
- Maakt een keuze ten aanzien van de taken die door de taakorganisatie worden opgepakt, dan wel functioneel beter passen bij een van de andere teams of dienst/organisatie (afstemming);
- Wordt tijdens een incident geconfronteerd met de operationele beleving van een incident die kan afwijken van de beleving in de samenleving;
- Maakt een keuze over de operationele afhandeling van het incident bij onvoldoende capaciteit
- Maakt een belangenafweging ten aanzien van de uitvoering van de taken in relatie tot het welzijn van de eigen medewerkers;
- Houdt bij het uitvoeren van zijn taken rekening met tegengestelde belangen binnen de taakorganisatie, tussen de eigen taakorganisatie en andere kolommen en externe partners in veiligheid.

## KERNTAAK 3 INFORMEREN, (LATEN) ADVISEREN EN RAPPORTEREN

### Werkzaamheden

Het hoofd crisiscommunicatie:

- Ontvangt informatie vanuit de operationele lijn via communicatieadviseurs CoPI, en ROT en via de bestuurlijke lijn van de communicatieadviseur BT, en/ of de Algemeen commandant Crisiscommunicatie
- Is verantwoordelijk voor de informatie uitwisseling binnen de taakorganisatie crisiscommunicatie, maar ook voor de informatie uitwisseling tussen de communicatieadviseurs van CoPI, ROT en BT;
- Geeft of laat een terugkoppeling geven over (de status van) uitgezette acties;
- Regelt het bijhouden van een logboek/ verslaglegging in de eigen taakorganisatie;
- Ziet erop toe dat de communicatie-inbreng correct wordt overgenomen in het landelijk crisismanagementsysteem (LCMS).

## Keuzes en dilemma's

Het hoofd crisiscommunicatie:

- Maakt een keuze in welke informatie (m.b.t. het overdrachtdossier nafase (incl. advies) ROT / 1e concept 'plan van aanpak nafase') hij binnen het team en met externe partners deelt: welke informatie moeten zij absoluut weten ('need to know') en welke informatie is niet direct noodzakelijk voor het functioneren ('nice to know')?
- Maakt een keuze in de wijze waarop hij medewerkers van de taakorganisatie, de communicatieadviseurs CoPI, ROT en BT, de overige teams en ACC adviseert en/ of rapporteert en het moment waarop dit gebeurt;
- Bepaalt, bij beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatie adviezen en besluiten (bijvoorbeeld maatschappelijke beleving versus operationele beleving versus politiek bestuurlijke beleving) hoe medewerkers van de taakorganisatie hiermee omgaan;
- Bepaalt hoe om te gaan met de vertrouwelijkheid van informatie ten opzichte noodzaak informatie te delen ten behoeve van de (multidisciplinaire) besluitvorming en inzet.

## **KERTAAK 4    ZORGDRAGEN VOOR DEBRIEFING EN NAZORG VAN DE COMMUNICATIEMEDEWERKERS BINNEN EN BUITEN DE TAAKORGANISATIE COMMUNICATIE**

### **Werkzaamheden**

Het hoofd crisiscommunicatie:

- Bespreekt, nadat het besluit is genomen af te schalen, welke inzet nog nodig is van de medewerkers van eigen taakorganisatie en de communicatieadviseur van CoPI, ROT en BT;
- Adviseert over de behoefte aan nazorg bij medewerkers van de eigen taakorganisatie en de communicatieadviseur van CoPI, ROT en BT;
- Evalueert eigen taakorganisatie of laat het optreden van eigen taakorganisatie evalueren;
- Levert input vanuit het eigen proces voor het Plan van Aanpak Nafase/ overdrachtsdocument en levert dit aan bij het Hoofd Taakorganisatie Nafase;
- Zorgt bij afschaling voor overdracht naar de reguliere organisatie.

### **Keuzes en dilemma's**

Het hoofd crisiscommunicatie:

- Maakt een keuze in het moment en de wijze waarop de debriefing, nazorg en overdracht naar de reguliere organisatie plaatsvindt.
- Communiqueert over de continuering van eigen werkzaamheden van de eigen taakorganisatie, terwijl er mogelijk wordt of is gekozen voor afschaling bij ander (multi)partners.

## DEEL E SPECIFICATIES VAKBEKWAAMHEID

### INSTROOMEISEN FUNCTIE

Het wenselijke basisniveau is voor het hoofd taakorganisatie crisiscommunicatie als volgt:

#### Instroomeisen

- Minimaal hbo+/wo werk- en denkniveau.
- Aantoonbare aanwijzing door gemeente of hulpverleningsdienst, om de functie en de daarbij behorende opleidingen in de crisisorganisatie te mogen uitvoeren.
- Geen '9-tot-5-mentaliteit'.

### FUNCTIONELE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Beschikken over de in het profiel aangegeven competenties en kerntaken, zoals beschreven in deel C en D van dit kwalificatiedossier.
- Aantoonbare kennis en ervaring met de crisisbeheersing is minimaal blijktend uit:
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de sectie Bevolkingszorg en de taakorganisaties;
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van brandweer, politie en GHOR en de overige (regionale) partners binnen en buiten de crisisbeheersing en de procesafhankelijke afspraken;
  - kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP);
  - kennis van relevante wet- en regelgeving;
  - kennis van en inzicht in het regionaal risicoprofiel;
  - aantoonbaar 'operationeel gevoel': kunnen verwoorden wat zich afspeelt in een (opgeschaalde) incidentsituatie, welke dilemma's je kunt tegenkomen bij een incident, hoe de samenwerking binnen en tussen de kolommen verloopt etc.;
  - kunnen coördineren in de context van een crisis;
  - kunnen werken in een politiek bestuurlijke omgeving;
  - kunnen werken in een complexe omgeving die meerdere beleidsterreinen omvat.

### VAKBEKWAAM WORDEN

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen. In het kader van 'vakbekwaam worden en 'vakbekwaam blijven' kan die vakbekwaamheid worden opgedaan dan wel onderhouden.

Vanuit vakbekwaamheid Bevolkingszorg zijn daartoe de volgende opleidingen verplicht:

Basisopleiding Bevolkingszorg	24 uur
Procesopleiding Communicatie	8 uur
Functiegerichte opleiding hoofd crisiscommunicatie	24 uur

## VAKBEKWAAM BLIJVEN

Het volgen van de onderstaande trainingen/bijeenkomsten (minimaal 1 x per jaar) zijn nodig om vakbekwaam te blijven.

Oefening taakorganisatie crisiscommunicatie	4 uur
E-learning op maat	4 uur
E-learning NL alert	4 uur

## **Bijlage 7**

### **Kwalificatiedossier Hoofd Taakorganisatie (HTo)**

#### **Acute Zorg**



## **Inleiding**

Het kwalificatiedossier beschrijft de functievereisten voor de omgevingsanalist binnen onze Veiligheidsregio.

De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

- |        |   |
|--------|---|
| Deel A | Algemene informatie over wat de functie typeert.  |
| Deel B | Beschrijving van de kerntaken.  |
| Deel C | Beschrijving van de competenties.   |
| Deel D | Uitwerking van de kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.                      |
| Deel E | Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het niveau. |

## DEEL A ALGEMENE INFORMATIE

### PLAATSING VAN DE FUNCTIE

Het hoofd taakorganisatie maakt deel uit van de Stafsectie bevolkingszorg. Het hoofd taakorganisatie stuurt afhankelijk van de taakorganisatie, aard en grootte van het incident, één of meerdere teamleiders van gemeentelijke actiecentra aan.

Het hoofd taakorganisatie:

- Ontvangt leiding van en rapporteert aan de algemeen commandant bevolkingszorg ;
- Stuurt de teamleiders van de teams die binnen zijn taakorganisaties vallen aan;
- Anticipeert op wat er na afschaling nog op de taakorganisatie kan afkomen.

### COMPLEXITEIT VAN DE FUNCTIE

Het hoofd taakorganisatie kan te maken krijgen met een situatie waarin de faciliteiten niet optimaal aanwezig zijn, waardoor een beroep moet worden gedaan op het improvisatievermogen van het hoofd taakorganisatie. Hij maakt een belangenafweging ten aanzien van de uitvoering van de taken in relatie tot de veiligheid van de eigen medewerkers. Hij maakt een afweging of hij een besluit in gang kan zetten, dan wel dat deze aan de algemeen commandant Bevolkingszorg moet worden voorgelegd (tijdsdruk versus bevoegdheden) en kan daarbij omgaan met situaties waarin beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatie aanwezig is. Het hoofd taakorganisatie kan geconfronteerd worden met de politieke werkelijkheid, die haak staat op de operationele beleving van een incident en tegengestelde belangen binnen de taakorganisatie en tussen de eigen taakorganisatie en andere taakorganisaties en diensten.

## **DEEL B OVERZICHT KERTAKEN**

### **KERTAAK 1 INRICHTEN VAN DE TAAKORGANISATIE**

Het hoofd taakorganisatie draagt zorg voor het opstarten van de taakorganisatie.

### **KERTAAK 2 LEIDINGGEGEVEN AAN DE TEAMLEIDERS BINNEN TAAKORGANISATIES**

Het hoofd taakorganisatie stuurt de teamleiders van de teams die binnen de taakorganisaties vallen aan en bewaakt de voortgang.

### **KERTAAK 3 INFORMEREN, ADVISEREN EN RAPPORTEREN**

Het hoofd taakorganisatie informeert, rapporteert en adviseert aan de algemeen commandant Bevolkingszorg, andere hoofden taakorganisatie en relevante samenwerkingspartners op operationeel niveau.

## DEEL C COMPETENTIES

De onderstaande benoemde competenties en competentieniveaus zijn relevant voor de functie en/ of cruciaal bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

### COMPETENTIE: OMGEVINGSBEWUSTZIJN (REGIONAAL)

Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.

- Is voldoende op de hoogte van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die relevant zijn voor het werkveld.
- Gebruikt vergaarde kennis regelmatig effectief voor de eigen organisatie.
- Weet waar vergelijkbare organisaties mee bezig zijn. Anticipeert effectief op ontwikkelingen die gaande zijn in de omgeving van de organisatie.
- Kan zich verplaatsen in politiek bestuurlijke argumenten.

### COMPETENTIE: MONDELINGE COMMUNICATIE (WOORDENSCHAT EN BONDIG)

Maakt ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk en weet aan te sluiten bij het publiek.

- Beschikt over een grote woordenschat.
- Brengt de informatie goed geordend en bondig over.
- Vat samen en legt bondig uit.
- Stemt zijn/haar taalgebruik af op de toehoorders.
- Beantwoordt inhoudelijke vragen afdoende.

### COMPETENTIE: LEIDINGGEVEN (INSTRUEREN)

Geeft situationeel sturing aan een individuele medewerker en/of een groep in het kader van de taakvervulling.

- Geeft duidelijke instructie en sturing bij het uitvoeren van taken en opdrachten.
- Maakt op een heldere manier de verantwoordelijkheden duidelijk.
- Geeft duidelijk aan welk resultaat er dient te worden bereikt.
- Maakt concrete resultaatgerichte afspraken.

### COMPETENTIE: ANALYTISCH VERMOGEN (REDUCEREN)

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.

- Trekt logische conclusies uit informatie.
- Denkt mee over oplossingen voor het probleem.
- Verzamelt informatie (over het probleem) om met een oplossing te komen.
- Selecteert systematisch gegevens, gebruikt meerdere informatiebronnen en structureert en interpreteert gegevens op een goede manier.

## COMPETENTIE: PLANNEN EN ORGANISEREN (AFSTEMMEN)

Stemt activiteiten van zichzelf (en anderen) op elkaar af en bepaalt hun volgorde zodat doeleinden efficiënt en effectief gerealiseerd worden.

- Stemt activiteiten (van zichzelf en anderen) op elkaar af.
- Deelt werkzaamheden efficiënt in en stemt activiteiten op elkaar af.
- Heeft inzicht in tijd, middelen en mensen die nodig zijn om een optimaal resultaat te behalen en weet deze te werven.
- Houdt overzicht over de werkzaamheden en toetst de voortgang.
- Legt relaties tussen werkzaamheden binnen de organisatie en stemt planning van eigen werkzaamheden hierop af en weegt belangen en risico's af.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Besluitvaardigheid
- Stressbestendigheid
- Resultaatgerichtheid

## DEEL D UITWERKING KERNTAKEN

### KERNTAAK 1 INRICHTEN VAN DE TAAKORGANISATIE

#### Werkzaamheden

Het hoofd taakorganisatie:

- Bepaalt welke teams ingezet dienen te worden;
- Instrueert de teamleiders en wijst taken en acties toe;
- Zorgt dat de nodige aanvullende faciliteiten geregeld worden om een goed functioneren van de taakorganisatie mogelijk te maken;
- Regelt herbezetting bij langdurige inzet;
- Zorgt dat de relevante regels, planvormen en procedures gehanteerd worden door de taakorganisatie;
- Draagt bij aan een mono- en multidisciplinaire evaluatie;
- Levert input vanuit de eigen processen voor het Plan van Aanpak Nafase/ overdrachtsdocument en levert dit aan bij het Hoofd Nafase.

#### Keuzes en dilemma's

Het hoofd taakorganisatie:

- Maakt een keuze welke teams binnen de taakorganisatie worden ingezet;
- Kiest – gegeven de ontwikkeling van een incident – op welk moment een beroep moet worden gedaan op anderen (ter aflossing van de medewerkers binnen de taakorganisatie);
- Kan geconfronteerd worden met een situatie waarin de faciliteiten niet optimaal aanwezig zijn, waardoor een beroep wordt gedaan op het improvisatievermogen van het hoofd taakorganisatie;
- Kan geconfronteerd worden met regels, planvormen en procedures die niet optimaal toepasbaar zijn door de taakorganisatie;
- Kan geconfronteerd worden met regels, planvormen en procedures die niet bekend zijn binnen de taakorganisatie;
- Maakt een afweging tussen de optimale realisatie van (wettelijke en regionale) doelen en de capaciteits- en budgettaire beperkingen van de gemeentelijke organisatie;
- Neemt vanwege tijdsdruk een besluit op eigen initiatief versus legt een besluit eerst voor aan algemeen commandant Bevolkingszorg vanwege zijn bevoegdheden;
- Maakt een keuze in de prioritering van taken die door de taakorganisatie worden opgepakt;
- Maakt een keuze in het moment en de wijze waarop de debriefing en overdracht naar de reguliere organisatie plaatsvindt;
- Legt dwarsverbanden tussen de werkzaamheden van de eigen taakorganisatie en die van de anderen.

## KERNTAAK 2 LEIDINGGEGEVEN AAN DE TEAMLEIDERS BINNEN TAAKORGANISATIES

### Werkzaamheden

Het hoofd taakorganisatie:

- Geeft leiding aan de taakorganisatie;
- Analyseert en beoordeelt de acute situatie
- Anticipeert op ontwikkelingen (scenariodenken);
- Vertaalt strategische en tactische kaders en opdrachten in concrete taken en acties en zet deze uit binnen de taakorganisatie;
- Bewaakt de voortgang en stuurt waar nodig bij;
- Bewaakt op operationeel niveau de afstemming met de overige taakorganisaties/processen en partners;
- Realiseert de operationele prestaties van de taakorganisatie;
- Draagt zorg voor de debriefing van de teamleiders binnen de taakorganisatie;
- Heeft oog voor emotionele druk en werkdruk bij medewerkers;
- Heeft oog voor dwarsverbanden in werkzaamheden en stuurt teamleiders zodanig aan dat ze samenwerken met andere teamleiders en partners.

### Keuzes en dilemma's

Het hoofd taakorganisatie:

- Maakt, gegeven de situatie, een keuze ten aanzien van de kaders waarbinnen de teams worden ingezet;
- Maakt een keuze ten aanzien van de taken die door de taakorganisatie worden opgepakt, dan wel functioneel beter passen bij een van de andere teams of dienst/organisatieonderdeel binnen de gemeente (afstemming);
- Kiest, gegeven de ontwikkeling van het incident, waarop medewerkers worden ingezet;
- Maakt een belangenafweging ten aanzien van de uitvoering van de taken in relatie tot het welzijn van de eigen medewerkers;
- Kan omgaan met monodisciplinaire schaarste van middelen en beperking in materiaal en menskracht;
- Kan geconfronteerd worden met diverse verzoeken die op dat moment allemaal even urgent overkomen, waardoor prioritering noodzakelijk is;
- Houdt bij het uitvoeren van zijn taken rekening met tegengestelde belangen binnen de taakorganisatie, tussen de eigen taakorganisatie en andere kolommen en externe partners in veiligheid;
- Neemt vanwege tijdsdruk een besluit op eigen initiatief versus legt een besluit eerst voor aan algemeen commandant Bevolkingszorg vanwege zijn bevoegdheden.

### KERNTAAK 3 INFORMEREN, ADVISEREN EN RAPPORTEREN

#### Werkzaamheden

Het hoofd taakorganisatie:

- Haalt en brengt actief informatie;
- Informeert de teamleiders van zijn taakorganisatie en zorgt voor een gezamenlijk beeld binnen de taakorganisatie;
- Rapporteert, informeert en adviseert aan:
  - de algemeen commandant Bevolkingszorg;
  - andere hoofden taakorganisatie binnen de Stafsectie Bevolkingszorg;
  - andere relevante samenwerkingspartners op operationeel niveau.
- Regelt het bijhouden van een logboek/ verslaglegging in de eigen taakorganisatie; ziet er op toe dat de inbreng uit de eigen taakorganisatie correct wordt opgenomen in het landelijk crisismanagement systeem (LCMS);
- Weet welke onderwerpen kunnen worden afgewikkeld binnen de taakorganisatie en welke thema's besproken dienen te worden in het overleg van HTO's;
- Durft tijdens het overleg in het Team Bevolkingszorg (oordeelsvorming) dieper in te gaan op de materie, scherp te zijn en discussie te voeren zonder het doel uit het oog te verliezen.

#### Keuzes en dilemma's

Het hoofd taakorganisatie:

- Maakt een keuze in welke informatie hij deelt met de teamleiders, overige hoofden taakorganisatie en algemeen commandant Bevolkingszorg: welke informatie moeten zij absoluut weten ('need to know') en welke informatie is niet direct noodzakelijk voor het functioneren ('nice to know')?;
- Maakt een keuze in de wijze waarop hij de teamleiders, overige hoofden taakorganisatie en algemeen commandant Bevolkingszorg adviseert en/ of rapporteert en het moment waarop dit gebeurt;
- Bepaalt, bij beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatie adviezen en besluiten (bijvoorbeeld maatschappelijke beleving versus operationele beleving versus politiek bestuurlijke beleving) hoe medewerkers van de taakorganisatie hiermee omgaan;
- Kan onvoldoende inzicht hebben in welke informatie relevant kan zijn voor zijn taakorganisatie, de hoofden van de overige taakorganisaties en de algemeen commandant Bevolkingszorg;
- Kan omgaan met tegengestelde bestuurlijke en operationele belangen.



## DEEL E SPECIFICATIES VAKBEKWAAMHEID

### INSTROOMEISEN FUNCTIE

Het wenselijke basisniveau is voor de hoofd taakorganisatie als volgt:

### INSTROOMEISEN

- Minimaal hbo werk- en denkniveau.
- Aantoonbare kennis over en ervaring met het werken in een politiek/bestuurlijke omgeving.
- Aantoonbare ervaring met het aansturen van complexe processen.
- Geen '9-tot-5-mentaliteit'

### FUNCTIONELE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Beschikken over de in het profiel aangegeven competenties en kerntaken, zoals beschreven in deel C en D van dit kwalificatiedossier.
- Aantoonbare kennis en ervaring met de crisisbeheersing is minimaal blijkend uit:
  - kennis van de multidisciplinaire (regionale) crisisorganisatie;
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de sectie Bevolkingszorg en de taakorganisaties;
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van brandweer, politie en GHOR en de overige (regionale) partners binnen en buiten de crisisbeheersing en de procesafhankelijke afspraken;
  - kennis van relevante wet- en regelgeving; o ervaring met het werken onder crisisomstandigheden;
  - aantoonbaar 'operationeel gevoel': kunnen verwoorden wat zich afspeelt in een (opgeschaalde) incidentsituatie, welke dilemma's je kunt tegenkomen bij een incident, hoe de samenwerking binnen en tussen de kolommen verloopt etc.;
  - kunnen coördineren in de context van een crisis;
  - kunnen werken in een politiek bestuurlijke omgeving;
  - kunnen werken in een complexe omgeving die meerdere beleidsterreinen omvat.

### VAKBEKWAAM WORDEN

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen. In het kader van 'vakbekwaam worden en 'vakbekwaam blijven' kan die vakbekwaamheid worden opgedaan dan wel onderhouden.

Vanuit vakbekwaamheid Bevolkingszorg zijn daartoe de volgende opleidingen verplicht:

Procesopleiding(en) voor de processen binnen de taakorganisatie	8 uur
Functiegerichte opleiding hoofd taakorganisatie	24 uur
Basisopleiding Bevolkingszorg	24 uur

## VAKBEKWAAM BLIJVEN

Het volgen van de onderstaande trainingen/bijeenkomsten (minimaal 1 x per jaar) zijn nodig om vakbekwaam te blijven.

Verdiepingstraining	4 uur
Oefening taakorganisatie	4 uur
E-learning op maat	4 uur

## **Bijlage 8**

### **Kwalificatiedossier Hoofd nafase**

## **Inleiding**

Het kwalificatiedossier beschrijft de functievereisten voor de omgevingsanalist binnen onze Veiligheidsregio.

De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

- |        |   |
|--------|---|
| Deel A | Algemene informatie over wat de functie typeert.  |
| Deel B | Beschrijving van de kerntaken.  |
| Deel C | Beschrijving van de competenties.   |
| Deel D | Uitwerking van de kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.                      |
| Deel E | Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het niveau. |

## DEEL A ALGEMENE INFORMATIE

### PLAATSING VAN DE FUNCTIE

Het hoofd nafase maakt deel uit van het team Bevolkingszorg. Het hoofd nafase is beschikbaar en bereikbaar op basis van de regionale alarmeringsregeling en is aangewezen door het daartoe bevoegde gezag.

Het hoofd nafase:

- Organiseert, coördineert en onderhoudt multi- en monodisciplinaire samenwerkingsconstructies om verschillende fasen van de nafase vorm te geven;
- Is voor de AC-Bz het aanspreekpunt voor de voortgang van de voorbereiding van de nafase;
- Stemt af over het overdrachtsdossier nafase (incl. advies) ROT en/ of 1e concept 'plan van aanpak nafase' met de AC-Bz.

### COMPLEXITEIT VAN DE FUNCTIE

Het hoofd nafase krijgt te maken met zowel klein- als grootschalige incidenten die politiekmaatschappelijke impact kunnen hebben. Hij maakt een analyse van het incident, de verwachte ontwikkeling van het incident en formuleert een passend plan nafase. Hij neemt in acht dat het incident over het algemeen dynamisch is en kan plaatsvinden in een slecht overzichtelijke omgeving. Het hoofd nafase heeft daarbij te maken met verschillende verwachtingen vanuit de omgeving (mono versus multi) en maatschappelijke belangen. Tijdens het optreden moet het hoofd nafase functioneren onder tijdsdruk en kan hij te maken hebben met mentale belasting.

## **DEEL B OVERZICHT KERTAKEN**

Het hoofd nafase houdt zich bezig met het plannen, uitvoeren, monitoren en bijstellen van activiteiten die zijn gericht op het voorbereiden van nazorg aan personen en herstelzorg van zaken.

### **KERTAK 1 ANALYSEREN EN BEELDVORMING VAN HET INCIDENT**

Het hoofd nafase verzamelt benodigde informatie van verschillende betrokkenen en analyseert de betekenis hiervan voor de nafase.

### **KERTAK 2 FORMULEREN VAN THEMA'S, DOELSTELLINGEN EN UITGANGSPUNTEN OVER (DE UITVOERING VAN) DE NAFASE VAN HET INCIDENT**

Het hoofd nafase formuleert thema's, doelstellingen en uitgangspunten over (de uitvoering van) de nafase van het incident.

### **KERTAK 3 ONTWIKKELEN VAN EEN OVERDRACHTSDOSSIER NAFASE**

Het hoofd nafase ontwikkelt een overdrachtdossier nafase (incl. advies) ROT en/ of een 1 e concept Plan van aanpak nafase en laat deze op bestuurlijk en/ of tactisch niveau vaststellen.

### **KERTAK 4 INFORMEREN, RAPPORTEREN EN AFSTEMMEN**

Het hoofd nafase informeert, rapporteert en stemt af met diverse betrokken partijen ten behoeve van (de uitvoering van) de nafase.

## DEEL C COMPETENTIES

De onderstaande benoemde competenties en competentieniveaus zijn relevant voor de functie en/ of cruciaal bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

### COMPETENTIE: ANALYTISCH VERMOGEN (OVERZICHT HOUDEN)

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.

- Doorziet de kern van problemen.
- Onderscheidt hoofd- en bijzaken in een probleem.
- Geeft aan welke informatie ontbreekt om tot een goede analyse te komen.
- Trekt gegronde conclusies uit beschikbare informatie.

### COMPETENTIE: OMGEVINGSBEWUSTZIEN (REGIONAAL)

Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.

- Is voldoende op de hoogte van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die relevant zijn voor het werkveld.
- Gebruikt vergaarde kennis regelmatig effectief voor de eigen organisatie.
- Weet waar vergelijkbare organisaties mee bezig zijn. Anticipeert effectief op ontwikkelingen die gaande zijn in de omgeving van de organisatie.
- Kan zich verplaatsen in politiek bestuurlijke argumenten.

### COMPETENTIE: MONDELINGE COMMUNICATIE (WOORDENSCHAT EN BONDIG)

Maakt ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk en weet aan te sluiten bij het publiek.

- Beschikt over een grote woordenschat.
- Brengt de informatie goed geordend en bondig over.
- Vat samen en legt bondig uit.
- Stemt zijn/haar taalgebruik af op de toehoorders.
- Beantwoordt inhoudelijke vragen afdoende.

### **COMPETENTIE: SAMENWERKEN VOERT IN EEN TEAM EEN OPDRACHT UIT (ZORGDRAGEN VOOR COHESIE)**

Draagt bij aan de harmonie van de groep en aan de optimale inzet van de leden ten behoeve van het groepsdoel, desnoods ten koste van eigen korte termijn belangen.

- Maakt, door regelmatig overleg, een gemeenschappelijk plan van aanpak.
- Laat anderen inzien dat het te halen resultaat een gezamenlijke verantwoording is.
- Neemt initiatief tot samenwerking met anderen.
- Heeft oog voor sfeer binnen de groep en is effectief in het optimaliseren van ontspannen samenwerking.
- Zet eigen belangen opzij ten behoeve van het gemeenschappelijk doel.
- Houdt rekening met de verschillende rollen en posities binnen de groep.

### **COMPETENTIE: ZELFSTANDIGHEID (BEWAKEN)**

Verricht zonder hulp van anderen taken, probeert op eigen kracht probleemsituaties de baas te worden. Handelt volgens eigen overtuiging, onafhankelijk van anderen.

- Handelt op basis van eigen inzichten en ideeën.
- Deelt de eigen tijd in.
- Stelt de juiste prioriteiten in het werk.
- Zorgt dat het werk binnen de gestelde tijd en kwaliteitsnormen klaar is.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Besluitvaardigheid
- Overtuigingskracht



## DEEL D UITWERKING KERNTAKEN

### KERNTAAK 1 ANALYSEREN EN BEELDVORMING VAN HET INCIDENT

#### Werkzaamheden

Het hoofd nafase:

- Verzamelt benodigde informatie en contactpersonen;
- Brengt kenmerken en karakter van de ramp/ crisis in beeld (volgens Eerste 'plan van aanpak nafase' gemeente X (concept));
- Signaleert de behoefte van de interne en externe omgeving;
- Geeft duiding aan de vergaarde informatie;
- Brengt het benodigde netwerk in kaart en betreft deze zo nodig.

#### Keuzes en dilemma's

Het hoofd nafase:

- Is al druk bezig met het verzamelen van informatie, terwijl de rest nog druk bezig is met de uitvoering en wellicht daarom nog geen prioriteit legt bij het geven van informatie voor de nafase;
- Blijft op de hoogte van actuele ontwikkelingen die van invloed zijn op het te ontwikkelen overdrachtdossier nafase (incl. advies) ROT;
- Gaat om met onvolledige en/ of tegenstrijdige informatie, adviezen en visies (bijvoorbeeld maatschappelijke beleving versus operationele beleving versus politieke werkelijkheid);
- Krijgt voldoende in beeld waar de behoefte aan informatie en nazorg ligt bij getroffen en (of betrokkenen);
- Inventariseert wat het belang voor multidisciplinaire partners is richting de nafase: wat hebben zij eraan om de nafase goed voor te bereiden? Deze argumenten gebruikt het hoofd nafase tijdens een crisis om hen te motiveren om bij te dragen aan de voorbereiding van de nafase.

### KERNTAAK 2 FORMULEREN VAN THEMA'S, DOELSTELLINGEN EN UITGANGSPUNTEN OVER (UITVOERING VAN) DE NAFASE VAN HET INCIDENT

#### Werkzaamheden

Het hoofd nafase:

- Formuleert en toetst de (bestuurlijke) uitgangspunten bij het beleids- of crisisteam;
- Formuleert in samenspraak met betrokken partijen doelstellingen;
- Bepaalt en prioriteert thema's (eerste 'plan van aanpak nafase');
- Brengt relevante partijen en stakeholders in beeld.

## Keuzes en dilemma's

Het hoofd nafase:

- Maakt een inschatting van welke verwachting men van het overdrachtdossier nafase heeft (incl. advies) ROT/ 1e concept 'plan van aanpak nafase': voldoet het aan de vraag?
- Maakt een overdrachtdossier nafase (incl. advies) ROT / 1e concept 'plan van aanpak nafase' als nog niet alle relevante informatie voor de nafase beschikbaar is; dat maakt het inschatten van de gevolgen en impact van de crisis lastig;
- Kan geconfronteerd worden met tegengestelde belangen. De behoefte aan nazorg bij de getroffen is groter dan de wil van het bestuur om aan nazorg te doen.

## KERNTAAK 3 ONTWIKKELEN VAN EEN OVERDRACHTSDOSSIER NAFASE (INCL. ADVIES) ROT EN/ OF EEN 1E CONCEPT PLAN VAN AANPAK NAFASE

### Werzaamheden

Het hoofd nafase:

- Verzamelt bij andere kolommen en partijen openstaande acties;
- Beschrijft de nafase activiteiten en/ of initiatieven van de verschillende kolommen en partijen;
- Biedt het overdrachtdossier en/ of het 1e concept 'plan van aanpak nafase' aan BT/ crisisteam – al dan niet door tussenkomst van AC-Bz; past zo nodig op verzoek aan.

## Keuzes en dilemma's

Het hoofd nafase:

- Kan het overdrachtdossier nafase (incl. advies) ROT/ 1e concept 'plan van aanpak nafase' aanbieden, ook al weet hij niet wanneer informatie beschikbaar komt vanuit het ROT en BT; hij heeft dus geen goed zicht op het tijdpad;
- Borgt de beschikbaarheid van mensen met relevante informatie voor het overdrachtdossier nafase (incl. advies) ROT/ 1e concept 'plan van aanpak nafase'.

## KERNTAAK 4 INFORMEREN, RAPPORTEREN EN AFSTEMMEN

### Werkzaamheden

Het hoofd nafase:

- Heeft een signalerende rol op de impact van beslissingen op de nafase;
- Onderhoudt en stemt af binnen het multi- en monodisciplinair netwerk;
- Informeert de Algemeen Commandant Bevolkingszorg over de voortgang en eventuele afwijkingen in de procesuitvoering;
- Adviseert als deskundige de Algemeen Commandant Bevolkingszorg en de gemeentesecretaris (en het beleidsteam) over de nafase;
- Betrekt via de Algemeen Commandant Bevolkingszorg de gemeentesecretaris(sen) van de bron- en of effectgemeente(n) en vraagt hen de verwachte taken en verantwoordelijkheden bij de juiste personen in de gemeentelijke organisatie te beleggen;
- Realiseert een goede overdracht tussen de crisisorganisatie en de getroffen gemeente(n);
- Levert een bijdrage aan de evaluatie van het proces, in de overeengekomen (evaluatie)vorm

### Keuzes en dilemma's

Het hoofd nafase:

- Maakt een keuze ten aanzien van de taken die door hemzelf worden opgepakt, dan wel bij een ander worden neergelegd (delegatie);
- Maakt een keuze in welke informatie hij met verschillende betrokken interne en externe partijen deelt;
- Kan geconfronteerd worden met de onbekendheid in de buitenwereld met de invulling van de rol van hoofd nafase in de daadwerkelijke nafase;
- Zorgt ervoor dat de behoefte van de burger inzichtelijk is en adviseert vervolgens de ACBz/ het bestuur hierover;
- Maakt zichzelf kenbaar bij de gemeente en geeft aan wat hij doet in de nafase (indien betrokken bij de uitvoering nafase);
- Overlegt (met de Leider CoPI/ OL) om pas definitief af te schalen als er een afgestemd multidisciplinair overdrachtsdocument aangeboden kan worden aan de gemeente.

## DEEL E SPECIFICATIES VAKBEKWAAMHEID

### INSTROOMEISEN FUNCTIE

Het wenselijke basisniveau is voor de hoofd nafase als volgt:

### INSTROOMEISEN

- Minimaal hbo werk- en denkniveau.
- Aantoonbare aanwijzing door gemeente of hulpverleningsdienst, om de functie en de daarbij behorende opleidingen in de crisisorganisatie te mogen uitvoeren.
- Geen '9-tot-5-mentaliteit'

### FUNCTIONELE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Beschikken over de in het profiel aangegeven competenties en kerntaken, zoals beschreven in deel C en D van dit kwalificatiedossier.
- Aantoonbare kennis en ervaring met de crisisbeheersing is minimaal blijktend uit:
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de sectie Bevolkingszorg en de taakorganisaties;
  - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van brandweer, politie en GHOR en de overige (regionale) partners binnen en buiten de crisisbeheersing en de procesafhankelijke afspraken;
  - kennis van en inzicht in de multidisciplinaire (regionale) crisisorganisatie; o kennis van relevante wet- en regelgeving;
  - kennis van en inzicht in herstel en nazorg bij rampen en crises in een bestuurlijke context;
  - kunnen werken onder crisissomstandigheden;
  - kunnen werken in een politiek bestuurlijke omgeving;
  - kunnen werken in een complexe omgeving die meerdere beleidsterreinen omvat.

### VAKBEKWAAM WORDEN

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen. Vanuit vakbekwaamheid Bevolkingszorg zijn daartoe de volgende opleidingen verplicht:

Basisopleiding Bevolkingszorg	24 uur
Functiegerichte opleiding hoofd nafase	24 uur

## VAKBEKWAAM BLIJVEN

Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid. Het volgen van de onderstaande trainingen/bijeenkomsten (minimaal 1 x per jaar) zijn nodig om vakbekwaam te blijven.

Verdiepingstraining	4 uur
Oefening taakorganisatie	4 uur
E-learning op maat	4 uur

Het hoofd nafase onderhoudt op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties. Het hoofd nafase voldoet daarbij minimaal aan de verplichtingen die in het kader van de Wet veiligheidsregio's en het regionaal vastgestelde opleidings-, trainings- en oefenbeleid worden gesteld.

## **BIJLAGE 9**

# **KWALIFICATIEDOSSIER OMGEVINGSANALIST**

## **Inleiding**

Het kwalificatiedossier beschrijft de functievereisten voor de omgevingsanalist binnen onze Veiligheidsregio.

De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

- |        |   |
|--------|---|
| Deel A | Algemene informatie over wat de functie typeert.  |
| Deel B | Beschrijving van de kerntaken.  |
| Deel C | Beschrijving van de competenties.   |
| Deel D | Uitwerking van de kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.                      |
| Deel E | Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het niveau. |

### **PLAATSING VAN DE FUNCTIE**

De Omgevingsanalist maakt deel uit van de taakorganisatie crisiscommunicatie. Hij verzamelt en analyseert gegevens ten aanzien van beleving, informatiebehoefte en gedrag van publiek en pers, ten behoeve van de communicatieaanpak.

De omgevingsanalist:

- Ontvangt leiding van het hoofd crisiscommunicatie
- Stemt met collega-omgevingsanalist af over de verdeling van taken.
- Deelt zijn producten op hoofdlijnen in het landelijk crisismanagement systeem en via de gebruikelijke communicatiemiddelen met het hoofd crisiscommunicatie, de communicatieadviseurs COPI, ROT & BT en het team pers- en publieksvoorlichting

### **COMPLEXITEIT VAN DE FUNCTIE**

De omgevingsanalist krijgt te maken met zowel klein- als grootschalige incidenten die politiek-maatschappelijke impact kunnen hebben. Hij maakt een analyse van de meningen en belevingen van de omgeving in relatie tot het incident en de verwachte ontwikkeling van het incident. Hij adviseert over de focus van de communicatieaanpak ten aanzien van IBS (informatievoorziening, betekenisgeving en schadebeperking). Daarbij neemt hij in acht dat het incident over het algemeen dynamisch is en kan plaatsvinden in een slecht overzichtelijke omgeving (incident waar nog niet alle informatie beschikbaar is en waar diverse partijen acteren). Tijdens het optreden moet hij functioneren onder tijdsdruk en kan hij te maken krijgen met piekbelasting.



## DEEL B OVERZICHT KERNTAKEN

### **KERNTAAK 1 VERZAMELEN VAN MENINGEN EN BELEVINGEN VAN DE OMGEVING IN RELATIE TOT HET (DREIGENDE) INCIDENT**

Verzamelen van gegevens over wat er speelt en leeft bij publiek en pers over een (dreigende) calamiteit of crisis.

### **KERNTAAK 2 ANALYSEREN EN VERWERKEN VAN GEGEVENS TOT EEN OMGEVINGSANALYSE**

Analyseren en verwerken van gegevens ten aanzien van beleving, informatiebehoefte en gedrag van publiek en pers tot een omgevingsanalyse.

### **KERNTAAK 3 ADVISEREN OVER DE FOCUS VAN DE COMMUNICATIEAANPAK TEN AANZIEN VAN INFORMATIEVOORZIENING, SCHADEBEPERKING EN BETEKENISGEVING**

Richting geven voor het advies (tips voor focus) van de communicatieaanpak aan de Taakorganisatie crisiscommunicatie, inclusief CoPI, ROT en BT.

### **KERNTAAK 4 ANALYSEREN VAN HET EFFECT VAN DE COMMUNICATIEAANPAK**

Analyseren van het effect van de communicatieaanpak, het signaleren van (terugkerende) informatietekorten, handelingen en sentimenten en hierover rapporteren aan de taakorganisatie crisiscommunicatie, inclusief CoPI, ROT en BT.

Kerntaak 1,2 en 3 worden doorlopen voor een eerste omgevingsbeeld. Kerntaak 4 vanaf het tweede omgevingsbeeld.

## DEEL C            COMPETENTIES

De onderstaande benoemde competenties en competentieniveaus zijn het meest relevant voor de functie en/of cruciaal bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

### COMPETENTIE: NAUWKEURIGHEID

Verricht werkzaamheden met een grote mate van accuratesse (langdurig en effectief)

- Gaat effectief om met detailinformatie.
- Voert langdurig met grote precisie werkzaamheden uit (zonder dat dit aan kwaliteit inboet).
- Onthoudt gemakkelijk een veelheid aan details.
- Schat het effect van niet nakomen van regels, richtlijnen of procedures op juiste wijze in en spreekt anderen hier op aan.

### COMPETENTIE: ANALYTISCH VERMOGEN

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens (overzicht houden)

- Doorziet de kern van problemen.
- Onderscheidt hoofd- en bijzaken in een probleem.
- Geeft aan welke informatie ontbreekt om tot een goede analyse te komen.
- Trekt gegronde conclusies uit beschikbare informatie.

### COMPETENTIE: ZELFSTANDIGHEID

Verricht zonder hulp van anderen taken, probeert op eigen kracht probleemsituaties de baas te worden. Handelt volgens eigen overtuiging, onafhankelijk van anderen (bewaken)

- Handelt op basis van eigen inzichten en ideeën.
- Deelt de eigen tijd in.
- Stelt de juiste prioriteiten in het werk.
- Zorgt dat het werk binnen de gestelde tijd en kwaliteitsnormen klaar is.

### COMPETENTIE: BESLUITVAARDIGHEID

Selecteert één te volgen verantwoorde strategie voor zichzelf (en anderen), ondanks onvolledigheid in kennis van alternatieven van hun risico's (afwegen).

- Neemt beargumenteerd een beslissing.
- Weegt feiten tegen elkaar af, besluit op basis van deze feiten en houdt rekening met de gevolgen daarvan.
- Neemt besluiten in minder bekende situaties en neemt doordachte besluiten die collega's of klanten kunnen betreffen.
- Maakt vlot afwegingen en hakt knopen door.
- Gaat bij het nemen van beslissingen weloverwogen te werk.

### COMPETENTIE: OMGEVINGSBEWUSTZIJN

Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.

- Is voldoende op de hoogte van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die relevant zijn voor het werkveld.
- Gebruikt vergaarde kennis regelmatig effectief voor de eigen organisatie.
- Weet waar vergelijkbare organisaties mee bezig zijn. Anticipeert effectief op ontwikkelingen die gaande zijn in de omgeving van de organisatie.
- Kan zich verplaatsen in politiek bestuurlijke argumenten.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Stressbestendigheid
- Schriftelijke communicatie

## DEEL D UITWERKING KERTAKEN

### KERNTAAK 1 VERZAMELEN VAN MENINGEN EN BELEVINGEN VAN DE OMGEVING IN RELATIE TOT HET (DREIGENDE) INCIDENT

#### Werkzaamheden

De omgevingsanalist:

- Stemt specifieke aandachtspunten af met het hoofd crisiscommunicatie en communicatieadviseur ROT.
- Onttrekt informatie aan online nieuws en sociale media en offline gestelde publieks- en persvragen. Noteert (veelvoorkomende en/of opvallende) gedragingen, informatiebehoefte en betekenisgeving van direct betrokkenen, publiek en media ('wat er speelt en leeft'), blijkend uit: woordkeuze, uitspraken, vragen, onjuistheden, tegenstrijdigheden, onzekerheden, angsten en (voorgenomen) activiteiten.
- Noteert welke spelers in het krachtenveld communiceren over het incident en de toonzetting van de berichtgeving.
- Noteert per waarneming bronnen en sleutelfiguren.

#### Keuzes en dilemma's

- Maakt een keuze welke informatie, vragen, gedragingen en sentimenten hij wel of niet meeneemt in het omgevingsbeeld.
- Maakt een keuze in de zoektermen en past deze indien nodig ook aan gedurende het incident.
- Maakt een keuze welke informatie dominant is en benoemt welke afzender invloedrijk is.
- Maakt een inschatting of nieuws beperkt, ongevalideerd, tegenstrijdig of nep is. Maakt een inschatting welke gevoeligheden deze crisis met zich meebrengt.
- Kwantificeert zijn waarnemingen (hoeveelheid of importantie).
- Maakt een inschatting welke partijen de crisis als (mogelijke) communicatiekans zullen aangrijpen en welke politieke gevoeligheden deze crisis op landelijk niveau met zich meebrengt.

### KERNTAAK 2 VERWERKEN VAN GEGEVENS TOT EEN OMGEVINGSBEELD

#### Werkzaamheden

De omgevingsanalist:

- Rangschikt de gegevens van de buitenwereld op informatiebehoefte, gedragingen (schadebeperking) en betekenisgeving.
- Verwoordt welke sentimenten (zoals veiligheidsgevoel) in het geding zijn en vermeldt daarbij veelgebruikte woorden.
- Formuleert kort, bondig en specifiek en geeft aan op welke communicatiedoelstelling(en) de focus ligt op dat moment.
- Vermeldt de belangrijkste bronnen en benoemt belangrijke beïnvloeders en stakeholders.

### Keuzes en dilemma's

- Maakt een keuze hoe hij het omgevingsbeeld deelt, telefonisch, per mail en/of via LCMS.
- Maakt een keuze in de prioritering van de eigen taken.
- Maakt steeds de afweging of de analyse nog volledig en actueel is gezien de continue aanvoer van nieuwe informatie.
- Bepaalt (tijdig) welke informatie relevant kan zijn voor de taakorganisatie.
- Maakt een keuze of bepaalde informatie urgent is en direct gedeeld moet worden met de leidinggevende.
- Improviseert in situaties waarin de faciliteiten niet optimaal zijn.

## **KERNTAAK 3 ADVISEREN OVER DE FOCUS VAN DE COMMUNICATIEAANPAK TEN AANZIEN VAN ISB**

### Werkzaamheden

De omgevingsanalist:

- Formuleert in een paar regels/ bullets specifieke aandachtspunten (tips voor focus) bij gevoelige onderwerpen of geladen woorden.
- Filtert de rode draad uit meningen van beïnvloeders en stakeholders.
- Formuleert de rode draad in korte, bondige en concrete zinnen.
- Voegt eventueel specifieke aandachtspunten toe aan het rapport omgevingsbeeld voor communicatieadviseurs in CoPI, ROT en BT.
- Deelt het advies en bespreekt het beeld met de leidinggevende.

### Keuzes en dilemma's

- Maakt een keuze op basis van kwantiteit en/ of inhoudelijke relevantie uit de beschikbare informatie en bronnen.
- Blijft kritisch op de eigen objectiviteit bij affiniteit met het onderwerp en draagt over bij persoonlijke betrokkenheid.

## **KERNTAAK 4 ANALYSEREN VAN HET EFFECT VAN DE COMMUNICATIEAANPAK**

### Werkzaamheden

De omgevingsanalist:

- Kijkt of de communicatieaanpak het gewenste effect heeft op basis van veranderingen in de informatiebehoefte, het gedrag en heersende emoties.
- Signaleert of de gebruikte termen aansluiten bij de beleving van de omgeving (empathie).
- Verwerkt de analyse van het effect in een volgend omgevingsbeeld.
- Geeft proactief afwijkingen/ opvallende zaken tussentijds door aan leidinggevende.

### Keuzes en dilemma's

- Maakt een keuze of bepaalde informatie urgent is en direct gedeeld moet worden met de leidinggevende.

## DEEL E SPECIFICATIES VAKBEKWAAMHEID

### INSTROOMEISEN FUNCTIE

Het wenselijke basisniveau voor de omgevingsanalist is als volgt:

### INSTROOMEISEN

- Minimaal hbo werk- en denkniveau.
- Aantoonbare aanwijzing door gemeente of hulpverleningsdienst, om de functie en de daarbij behorende opleidingen in de crisisorganisatie te mogen uitvoeren.
- Geen '9-tot-5-mentaliteit'.

### FUNCTIONELE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Beschikken over de in het profiel aangegeven competenties en kerntaken, zoals beschreven in deel C en D van dit kwalificatiedossier.
- Aantoonbare kennis en ervaring met de crisisbeheersing is minimaal blijkend uit:
  - Kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de sectie Bevolkingszorg en de taakorganisaties.
  - Kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van brandweer, politie en GHOR en de overige (regionale) partners binnen en buiten de crisisbeheersing en de procesafhankelijke afspraken.
  - Kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP).
  - Kennis van en inzicht in het regionaal risicoprofiel en regionale afspraken.
  - Kunnen werken in een politiek bestuurlijke omgeving.
  - Kunnen werken met en beschikken over een online monitoringstool.

### VAKBEKWAAM WORDEN

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen.

Vanuit vakbekwaamheid Bevolkingszorg zijn daartoe de volgende opleidingen verplicht:

Basisopleiding Bevolkingszorg	24 uur
Procesopleiding crisiscommunicatie	8 uur
Functiegerichte opleiding Omgevingsanalist	40 uur

## VAKBEKWAAM BLIJVEN

Het volgen van de onderstaande trainingen/bijeenkomsten (minimaal 1 x per jaar) zijn nodig om vakbekwaam te blijven.

Training omgevingsanalist	4 uur
Praktische training LCMS	4 uur

Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid.

De omgevingsanalist onderhoudt op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties. De omgevingsanalist voldoet daarbij minimaal aan de verplichtingen die in het kader van de Wet veiligheidsregio's en het regionaal vastgestelde opleidings-, trainings- en oefenbeleid worden gesteld. De omgevingsanalist krijgt inzicht in zijn vakbekwaamheid door zelfreflectie en zelfbeoordeling van eigen (leer)resultaten. De omgevingsanalist krijgt ook ongevraagd positieve en negatieve feedback en schat deze zelf op waarde. De omgevingsanalist verdiept zich zelfstandig in nieuwe (wetenschappelijke) kennis en inzichten op het gebied van crisiscommunicatie. Hij neemt actief deel aan informatie- en/of kennisbijeenkomsten rondom proces en inhoud. Hij neemt zelf het initiatief om zijn leer- en oefenbehoeften met zijn leidinggevende te bespreken. Hij maakt zelf een plan om zijn competenties gericht op peil te houden en op de hoogte te zijn van nieuwe ontwikkelingen en vakkennis. Hij toont zijn vakbekwaamheid door zich te laten beoordelen.

## **BIJLAGE 10**

### **KWALIFICATIEDOSSIER VERSLAGLEGGER**



## Inleiding

Het kwalificatiedossier beschrijft de functievereisten voor de verslaglegger binnen onze Veiligheidsregio.

De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

Deel A	Algemene informatie over wat de functie typeert.
Deel B	Beschrijving van de kerntaken.
Deel C	Beschrijving van de competenties.
Deel D	De kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.
Deel E	Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het niveau.

## **DEEL A ALGEMENE INFORMATIE**

### **PLAATSING VAN DE FUNCTIE**

De Verslaglegger maakt deel uit van het Gemeentelijk Beleidsteam of Team Bevolkingszorg. Hij of zij heeft primair een administratieve rol. De verslaglegger richt zich op het bijhouden van een gedetailleerd verslag met de genomen besluiten en activiteiten.

### **COMPLEXITEIT VAN DE FUNCTIE**

De verslaglegger krijgt te maken met zowel klein- als grootschalige incidenten die politiekmaatschappelijke impact kunnen hebben. Hij verricht administratieve werkzaamheden in het team waar de (bestuurlijke) besluiten worden genomen. Daarbij neemt hij in acht dat het incident over het algemeen dynamisch is en kan plaatsvinden met een incident waarbij nog niet alle informatie beschikbaar is en waar diverse partijen acteren. Tijdens het optreden moet hij functioneren onder tijdsdruk en kan hij te maken krijgen met piekbelasting.

## **DEEL B OVERZICHT KERNTAKEN**

### **KERNTAAK 1 ADMINISTRATIEVE WERKZAAMHEDEN**

Verrichten van administratieve werkzaamheden voor het gemeentelijk beleidsteam of team Bevolkingszorg.

### **KERNTAAK 2 AFSTEMMING OVER DE WERKWIJZE EN DE LAATSTE STAND VAN ZAKEN**

Stemt met de voorzitter en de informatiecoördinator de werkwijze en laatste stand van zaken af.

## DEEL C COMPETENTIES

De onderstaande benoemde competenties en competentieniveaus zijn relevant voor de functie en/of cruciaal bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

### COMPETENTIE: NAUWKEURIGHEID

Verricht werkzaamheden met een grote mate van accuratesse (langdurig en effectief). Zorgvuldig En stipt handelen, gericht op het voorkómen van fouten.

- Toetst eigen werk aan geldende procedures, regels en afspraken
- Levert correct en volledig werk af
- Werkt ook onder druk kwaliteitsgericht, nauwgezet en gedegen

### COMPETENTIE: COMMUNICEREN

Tactvol en effectief reageren op behoeften en gevoelens van anderen, taal en terminologie aanpassen aan verschillende niveaus.

- Luistert, vat informatie schriftelijk/digitaal samen en vraagt door waar nodig
- Controleert of de boodschap als bedoeld is overgekomen
- Koppelt besluiten terug naar de voorzitter van het team

### COMPETENTIE: STRESSBESTENDIG

Kalm en zelfverzekerd reageren in lastige situaties. Goede prestaties blijven leveren onder druk.

- Geeft bij (tijds)druk voorrang aan bepaalde zaken in het eigen werk en blijft doeltreffend communiceren en notuleren
- Laat zich niet meeslepen door emotie

### COMPETENTIE: ANALYSEREN

Ontleden van relevante informatie, achtergronden en structuren. Verbanden leggen tussen informatie en overzien van relaties tussen oorzaak en gevolg.

- Structureert informatie
- Werkt systematisch
- Geeft informatiestromen schriftelijk/digitaal duidelijk weer

## DEEL D UITWERKING KERTAKEN

### KERNTAAK 1 ADMINISTRATIEVE WERKZAAMHEDEN

#### Werzaamheden

De verslaglegger:

- Houdt de prestatie lijsten bij.
- Ondersteunt de besluitvorming binnen het GBT of TBZ door het (zichtbaar) noteren van beeld, oordeel en besluitvorming.
- Zorgt voor de digitale archivering van besluitenlijsten en presentielijsten.
- Zorgt voor de voortgangsbewaking aan de hand van de besluitenlijst.
- Zorgt voor de bediening van opnameapparatuur.

### KERNTAAK 2 AFSTEMMING OVER DE WERKWIJZE EN DE LAATSTE STAND VAN ZAKEN

#### Werzaamheden

De verslaglegger:

- Stemt met de voorzitter en de informatiecoördinator regelmatig de werkwijze en laatste stand van zaken af.

## DEEL E SPECIFICATIES VAKBEKWAAMHEID

### INSTROOMEISEN FUNCTIE

Het wenselijke basisniveau voor de verslaglegger is als volgt:

### INSTROOMEISEN

- Minimaal mbo werk- en denkniveau.
- Aantoonbare aanwijzing door gemeente of hulpverleningsdienst, om de functie en de daarbij behorende opleidingen in de crisisorganisatie te mogen uitvoeren.
- Geen '9-tot-5-mentaliteit'.

### FUNCTIONELE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Beschikken over de in het profiel aangegeven competenties en kerntaken, zoals beschreven in deel C en D van dit kwalificatiedossier.
- Aantoonbare kennis en ervaring met de crisisbeheersing is minimaal blijktend uit:
  - Kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de sectie Bevolkingszorg en de taakorganisaties.
  - Kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van brandweer, politie en GHOR en de overige (regionale) partners binnen en buiten de crisisbeheersing en de procesafhankelijke afspraken.
  - Kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP).
  - Kunnen werken in een politiek bestuurlijke omgeving.

### VAKBEKWAAM WORDEN

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen.

Vanuit vakbekwaamheid Bevolkingszorg zijn daartoe de volgende opleidingen verplicht:

Basisopleiding	24 uur
Basisopleiding verslaglegging	8 uur
Training LCMS	4 uur

## VAKBEKWAAM BLIJVEN

Het volgen van de onderstaande trainingen/bijeenkomsten (minimaal 1 x per jaar) zijn nodig om vakbekwaam te blijven.

Verdiepingstraining	4 uur
GBT training	4 uur
TBZ training	4 uur
E-learning op maat	4 uur
Training LCMS	4 uur

# Invoeringsplan 1<sup>e</sup> fase

## Expertteams

## Bevolkingszorg



Datum: 27 juli 2021

Auteur: Wanda van Boven

Organisatieonderdeel: Team Crisisbeheersing



## Inleiding

Na het vaststellen van de “notitie 1<sup>e</sup> fase Expertteams Bevolkingszorg” kunnen we overgaan naar de invoering van de Expertteams. In dit invoeringsplan staat beschreven hoe wij dat gaan doen, wat de kosten hiervan zijn en wat het vervolg is voor de 2<sup>e</sup> en de 3<sup>e</sup> fase.

De 1<sup>e</sup> fase van de Expertteams gaat in het 1<sup>e</sup> kwartaal van 2022 ingevoerd worden.

In fase 1 ligt de focus op vormen van expertteams met een rode functie: crisisfunctionarissen met multi raakvlakken.

Het gaat dan om de volgende functies:

1. Algemeen Commandant Bevolkingszorg
2. Algemeen Commandant Crisiscommunicatie (ACC)
3. Adviseur crisisbeheersing GBT/ROT & Officier van dienst Bevolkingszorg
4. Communicatie adviseur ROT
5. Hoofd Taakorganisatie Communicatie
6. Hoofd Taakorganisatie Acute zorg
7. Hoofd Taakorganisatie Herstelzorg
8. Omgevingsanalist
9. Verslaglegger

## Werving en selectie

Goede werving en selectie is belangrijk. Er wordt verondersteld dat dit zorgt voor intrinsieke motivatie om de functie uit te oefenen en daarmee ook om vakbekwaam te blijven. Die motivatie en professionaliteit wordt ook verwacht. Werving en selectie gebeurt op dit moment in de gemeenten. Uit de enquêtes blijkt dat daarbij wel een ondersteunende/coördinerende rol van de VNOG gewenst is, zodat werving en selectie centraal geregeld is. Om de verbinding met de gemeenten goed te borgen zal er een afvaardiging uit de gemeenten betrokken worden bij de werving en selectie. Gemeenten spelen een belangrijke rol door geschikte kandidaten binnen hun eigen organisatie te motiveren om te solliciteren wanneer er een crisisfunctie vacant is.

Bij de werving en selectie:

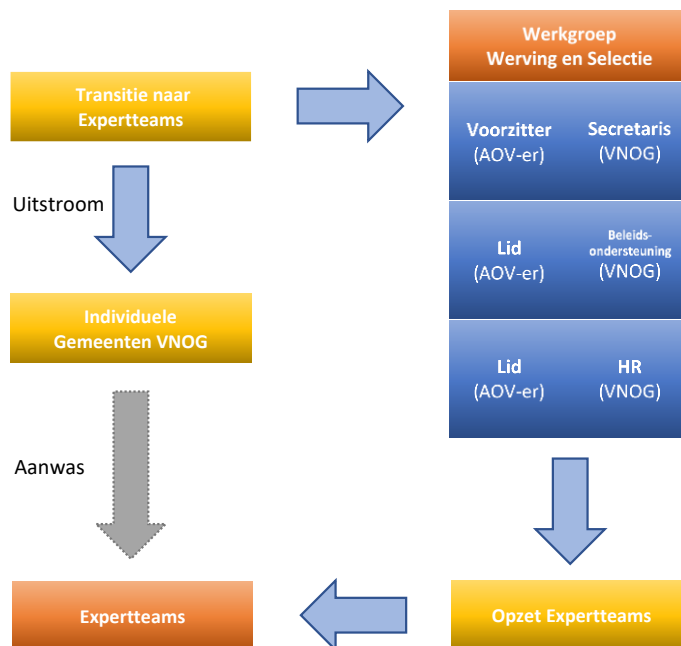
- wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de wijze waarop functies binnen de andere kolommen zijn georganiseerd.
- gebeurt op basis van competentie, enthousiasme en indien mogelijk vrijwillig.
- Zijn opkomsttijden belangrijk.
- Spelen politieke/bestuurlijke sensitiviteit, inzicht in gemeentelijke processen en verhoudingen, ervaring en het kennen van de regio en haar bestuurders een belangrijke rol.

### Uitstroom

Uitstroom van crisisfunctionarissen is nooit helemaal te voorkomen. Functionarissen gaan met pensioen, gaan aan de slag bij een andere werkgever, etc. Daarom is het van belang om tijdig op de hoogte zijn van het feit dat een functionaris stopt. Op deze manier kan er al een opvolger geworven worden voordat de functionarissen ook daadwerkelijk het pand verlaat. Gemeenten en Veiligheidsregio moeten hier goed op letten. Ook bij de functionarissen zelf moet initiatief getoond worden door de uitstroom zelf tijdig te melden.

## Uitgangspunten

- Leden van expertteams worden door VNOG-gemeenten geleverd;
- Hierbij streven wij naar een evenredige verdeling over de gemeenten, enthousiasme en geschikte competenties (kwaliteit) zijn hierbij het meest belangrijk;
- Gemeentelijke crisisbeheersingsmedewerkers vormen het beleid;
- VNOG medewerkers adviseren, coördineren, ondersteunen, verbinden en voeren pen;
- HR ondersteuning wordt verleend door de VNOG;
- Een tijdelijke werkgroep werving & selectie zorgt voor eerste opzet en instroom van de expertteams;
- Na vorming expertteams dragen gemeenten zelf, met ondersteuning van de VNOG, verantwoordelijkheid voor in- en uitstroom.
- Bij de werving wordt eerst gekeken of functionarissen in de bestaande pools enthousiast zijn om de functie te blijven vervullen. Het zou zonde zijn om opgeleide en ervaren functionarissen kwijt te raken.



## Afscheid crisisfunctionarissen

Door te gaan werken met Expertteams vindt er een afslanking van 41% in de crisisorganisatie plaats (1<sup>e</sup> fase). Er zijn er dus minder functionarissen nodig dan in de huidige situatie om de Expertteams te bemensen. Van deze functionarissen gaan gemeenten op hun eigen attente wijze afscheid nemen.

## Invoeren nieuwe functie algemeen commandant crisiscommunicatie

In de huidige situatie komen er bij een GRIP2 incident, voor het ROT twee gemeentelijke communicatieadviseurs op voor de sectie Bevolking in het MAC. Eén van deze twee communicatieadviseurs gaat naar het ROT als adviseur van het ROT en de Operationeel Leider. De andere communicatieadviseur blijft in de sectie Bevolkingszorg en onderhoud de interne en externe contacten en is het aanspreekpunt voor communicatie. Crisiscommunicatie is een onderdeel en verantwoordelijkheid van Bevolkingszorg.

Met de nieuwe functie Algemeen Commandant Crisiscommunicatie (ACC) komt hier verandering in.

Crisiscommunicatie is niet meer de verantwoordelijkheid van de Algemeen Commandant Bevolkingszorg maar van de Algemeen Commandant Crisiscommunicatie. Deze ACC stuurt de hele aparte kolom crisiscommunicatie aan en gaat als ACC en verantwoordelijke voor crisiscommunicatie naar het ROT. Hij adviseert het ROT en de OL en zet de acties uit voor de zelfstandige kolom crisiscommunicatie zowel in de sectie crisiscommunicatie in het MAC als voor het CoPi en eventueel het GBT. In warme situaties acteert crisiscommunicatie dus als een zelfstandige aparte kolom.

De ACC handelt op basis van gelijkwaardigheid met andere algemeen commandanten.

Voor het invoeringsplan zullen in eerste instantie de direct betrokkenen worden geïnformeerd.

Hierbij denken we aan de Algemeen Commandanten in het ROT, de Operationeel Leiders, de communicatieadviseurs voor de sectie communicatie, de persvoorlichters van de VNOG, de omgevingsanalisten en de leden van het Platform crisiscommunicatie en het ROOV.

Als tweede groep zullen alle opleiders en trainers van de nieuwe functie en structuur worden ingericht zodat dit kan worden ingevoerd en geoefend bij opleidingen en trainingen.

En als derde zal deze wijziging in beleidsstukken en schema's en overzichten worden aangepast.

De projectgroep zal hier de benodigde acties op ondernemen.

## Opleidingen 1<sup>e</sup> fase

Het team OTO-gemeenten is vanaf het begin betrokken geweest bij het opstellen van de “notitie 1<sup>e</sup> fase Expertteams Bevolkingszorg”. Een lid van het team schuift standaard aan bij de overleggen van de Projectgroep Bevolkingszorg. In overleg met het team OTO-gemeenten worden de nieuwe opleidingen & examens ingepland en ingekocht voor 2021/2022.

## Functionarisvolgsysteem

De doorontwikkeling van Bevolkingszorg (expertteams & kwaliteitscriteria) vraagt ook een verdere ontwikkeling van het huidige functionarisvolgsysteem.

Op dit moment wordt er gebruik gemaakt van de website [www.crisisbeheersing.info](http://www.crisisbeheersing.info) als functionarisvolgsysteem. Op deze site wordt het Opleiden, Trainen en Oefenen (OTO) van alle functionarissen bijgehouden in de vorm van aanwezigheidsregistratie.

Dit is echter niet voldoende om te kunnen meten of er aan de gestelde kwaliteitscriteria wordt voldaan.

Een functionarisvolgsysteem is essentieel om:

- Inzicht te krijgen in de vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen
- Grip te krijgen en te houden op het vakbekwaam worden
- Vakbekwaam te blijven van de crisisfunctionarissen.

Uitgangspunten daarbij zijn:

- Het registreren van opleidingen, trainingen, oefeningen en inzetten (kwantitatief)
- Het vastleggen van de mate van vakbekwaamheid door het volgen van de kwalificatieprofielen/competentieprofiel (kwalitatief)

Een kwalitatief functionarisvolgsysteem is van groot belang om vakbekwaamheid aan te kunnen tonen. Gegevens over de voortgang van vakbekwaamheid worden hier voor crisisfunctionarissen geregistreerd.

Voor het vinden van een geschikt functionarisvolgsysteem zal er een keus gemaakt moet worden over het door ontwikkelen van het huidig systeem of het kiezen van een nieuw functionarisvolgsysteem. Het huidige systeem is niet geschikt voor het meten van de kwaliteitscriteria. Momenteel wordt door een kleine werkgroep gekeken wat de beste keuze is voor een functionarisvolgsysteem. Uiterlijk met de ingang van de 3<sup>e</sup> fase moet dit systeem ook gereed zijn.

## Financiën

### Opleiden, trainen en oefenen

Het Team-OTO-gemeenten coördineert de opleidingen, trainingen en oefeningen voor de gemeentelijke crisisfunctionarissen (oranje kolom).

De 22 gemeenten geven hiervoor een financiële bijdrage van € 6.500 per gemeente. Elke gemeente draagt hetzelfde bedrag bij. Deze wijze van verdeling wijkt af van de manier waarop dit binnen de VNOG plaatsvindt, namelijk op basis van inwoneraantal. Geadviseerd wordt om de verdeling zo te laten. Met het werken met expertteams is het niet meer vanzelfsprekend dat de grootste gemeenten ook de meeste functionarissen levert. Er wordt nu gekeken naar motivatie en geschiktheid. Als alle fasen ingevoerd zijn, kan er na een periode van 2 jaar geëvalueerd worden. In deze evaluatie nemen wij dan ook de wijze van financiële verdeling mee.

Door de bijdragen van de gemeenten wordt een gezamenlijke pot gecreëerd van € 143.000,--. Per kwartaal worden de kosten bij de gemeenten in rekening gebracht. Van dit bedrag is ruim € 105.000 beschikbaar voor vakbekwaamheid. Het overige bedrag van € 38.000 wordt besteed aan het functionarisvolgsysteem, warme website, administratiekosten en overige kosten.

Voor de 1<sup>e</sup> fase van de expertteams is gekeken naar de kosten van de rode functies (sleutelfunctionarissen). Hieronder staat het overzicht van de huidige kosten en toekomstige kosten per functie.

<b>FUNCTIE</b>	<b>HUIDIGE KOSTEN</b>	<b>TOEKOMSTIGE KOSTEN</b>
Algemeen Commandant Bevolkingszorg	€ 8.040	€ 4.719
Algemeen Commandant Crisiscommunicatie	--	€ 15.125
Officier van Dienst Bevolkingszorg	€ 2.960	€ 10.777
Adviseur Crisisbeheersing	€ 2.960	€ 7.961
Communicatieadviseur GBT	€ 8.790	€ 17.594
Communicatieadviseur ROT	€ 7.350	€ 7.089
Hoofd Taakorganisatie Crisiscommunicatie	€ 1.120	€ 2.467
Hoofd Taakorganisatie Acute Zorg	€ 3.558	€ 2.247
Hoofd Taakorganisatie Nafase	€ 3.536	€ 4.135
Omgevingsanalist	€ 3.500	€ 1.485
Verslaglegger	€ 8.840	€ 8.240
Overige kosten	€ 52.285	€ 38.741
<b>TOTALE KOSTEN</b>	<b>€ 102.939</b>	<b>€ 120.580</b>

Voor het berekenen van de kosten is het jaar 2019 als uitgangspunt gebruikt (i.v.m. corona-uitbraak in 2020).

Tussen de huidige kosten en toekomstige kosten zit een verschil van € 17.641. In 2019 is echter niet het gehele budget gebruikt, er was een positief saldo van € 5.600. Als je dit bedrag verrekent met de huidige kosten blijft er een verschil van € 12.041 over. Verdeeld over 22 gemeenten, zou dit betekenen dat er jaarlijks per gemeente € 547 meer betaald moeten worden voor opleiden, trainen en oefenen.

Daarbij moet wel opgemerkt worden dat fase 2 (leidinggevende functies) en fase 3 (medewerkers) er nog aankomen.

In de 1<sup>e</sup> fase gaat het om de vakbekwaamheid van de sleutelfunctionarissen. Hierbij komt er een gecertificeerde opleiding en examen bij. Bij fase 2 en 3 zal examinering niet aan de orde zijn, simpelweg omdat hiervoor geen landelijke examens bestaan. Voor een beperkt aantal functies in fase 2 bestaan gecertificeerde opleidingen. Voor functies in fase 3 bestaan geen gecertificeerde opleidingen, behalve de basisopleiding die voor alle functionarissen wordt gegeven. De huidige medewerkers hebben deze basisopleiding al gevolgd. Deze wordt in company gegeven en is daardoor laag in prijs.

Expertteams in de 1<sup>e</sup> fase zijn dus de duurste teams, daarna (fase 2 en 3) levert de afslanking van de teams een vermindering van de kosten op. De verwachting is dan ook dat er met de fasen 2 en 3 geen kostenverhoging gaat komen, maar dat wij budgetneutraal of lager in kosten uitkomen.

## Kosten piketvergoeding

Voor een aantal crisisfuncties is een hard piket noodzakelijk. Bij hard piket dient een gemeenteambtenaar een week lang 24/7 beschikbaar en bereikbaar te zijn. Hiervoor krijgen de piketfunctionarissen (volgens het IFV) een beperkte vergoeding omdat de CAR-UWO niet is geschreven voor piketdiensten binnen gemeenten ten behoeve van crisisbeheersing. Vergelijkbare functies (zoals bij de brandweer) krijgen een hogere vergoeding.

Sleutelfuncties staan op hard piket. Dit geeft een garantie dat er bij een crisis altijd professionele crisisfunctionarissen ingezet kunnen worden.

De Projectroep Bevolkingszorg heeft de "Notitie Expertteams 1e fase opgeleverd". Dinsdag 21 september is deze notitie behandeld in het CSO. Eén van de punten waar specifiek aandacht voor werd gevraagd is de piketregeling voor de crisisfunctionarissen.

Daarbij heeft het CSO de volgende uitgangspunten meegegeven:

- Alle piketmedewerkers krijgen eenzelfde vergoeding (vergelijkbaar met de vergoedingen die piketfunctionarissen bij de VNOG krijgen);
- De kosten voor de piketvergoedingen van de expertteams worden eerlijk verdeeld over de 22 gemeenten;
- Er wordt gekozen voor een systematiek die zo min mogelijk administratieve rompslomp veroorzaakt.

Momenteel betalen de gemeenten op basis van verschillende berekeningsmethoden de piketvergoedingen van de gemeentelijke crisisfunctionarissen. In de praktijk verschillen daardoor de vergoedingen die functionarissen ontvangen.

Het CSO ziet graag dat alle piketmedewerkers eenzelfde vergoeding krijgen. Dit is mogelijk door de gemeenten dezelfde piketvergoeding te laten hanteren als bij de VNOG.

De hoogte van de piketvergoeding van de VNOG is afhankelijk van het aantal personen waarmee een piket wordt ingevuld. Dit betekent dat een functionaris die met 5 personen een piket draait een hogere vergoeding krijgt dan een functionaris die hetzelfde piket met 8 personen draait. De vergoedingen worden periodiek geïndexeerd. Op dit moment zien de vergoedingen er als volgt uit:

Piket	Bruto vergoeding per persoon	Geschatte netto vergoeding per persoon
5 persoons	416	266
6 persoons	347	222
7 persoons	297	190
8 persoons	260	166

Voor een groot deel van de expertteams zal de nieuwe piketvergoeding een geringe verhoging betekenen. Als een piket met 8 personen wordt ingevuld, dan zal de vergoeding ongeveer gelijk blijven.

Met het gelijktrekken van de vergoedingen zullen de kosten voor de gemeenten licht verhoogd worden. Op dit moment is moeilijk in te schatten wat het exacte bedrag van de verhoging is omdat gemeenten nu verschillende vergoedingen uitkeren. We kunnen hierbij alleen uitgaan van een gemiddelde (een piketvergoeding van € 150 tot € 175 per crisisfunctionaris netto per maand).

Met in het invoeren van de 2e en 3e fase van het project Expertteams zullen niet meer piketfuncties ontstaan. Hier zullen geen extra kosten uitkomen.

Voordelen zelfde piketvergoeding voor alle crisisfunctionarissen:

- de beperkingen (24/7 beschikbaar en bereikbaar zijn) van het piket zijn voor eenieder hetzelfde, daarom zal de vergoeding ook hetzelfde moeten zijn.
- Met een goede piketvergoeding wordt het deelnemen aan een piket aantrekkelijker;
- de voorgestelde piketvergoeding passend bij de kwaliteitsimpuls die wordt voorgesteld in de evaluatie van de Wet op de Veiligheidsregio's.

Er kan scheefgroei ontstaan in de kosten die gemeenten moeten maken om de piketvergoedingen uit te betalen, met name als de ene gemeente meer functionarissen levert dan de ander. Op dit moment is nog niet duidelijk welke gemeentefunctionarissen de expertteams gaan vullen. Werving en selectie moeten nog gaan plaatsvinden. Over twee jaar wordt het project geëvalueerd.

Er is gekeken naar een manier om de kosten evenredig te verdelen over de gemeenten. De optie is onderzocht dat de VNOG de uitbetaling van de piketvergoedingen voor haar rekening neemt. Dit levert echter onnodig hoge administratieve lasten en overhead op.

Er wordt nog gezocht naar alternatieven die een evenredige kostenverdeling bewerkstelligen, en daarnaast administratief het minste werk opleveren.



### Kosten invoering Expertteams 1<sup>e</sup> jaar

De kostenberekening voor opleiden, trainen en oefenen is berekend op een uitstroom van functionarissen van 8,2% per jaar (bron: personeelsmonitor A&O fonds van mei 2020). Op deze manier weten wij hoeveel crisisfunctionarissen er jaarlijks opgeleid moeten worden volgens de nieuwe vakbekwaamheidseisen.

De verwachting is dat met de invoering van de Expertteams niet alle functionarissen volledig voldoen aan de nieuwe vakbekwaamheidseisen. Tevens is de functie van Algemeen Commandant Crisiscommunicatie geheel nieuw, dus al deze functionarissen zullen een opleiding moeten volgen.

Hieronder staan de kosten per functie weergegeven die in 2021 gemaakt gaan worden voor opleiding & examinering.

<b>FUNCTIE</b>	<b>Invoeringskosten</b>
Algemeen Commandant Bevolkingszorg	€ 1.298 + € 1.634 x 8 = € 23.456
Algemeen Commandant Crisiscommunicatie	€ 1.290 + € 1.529 x 6 = € 16.941
Officier van Dienst Bevolkingszorg	Voldoen al aan de eisen
Adviseur Crisisbeheersing	Voldoen al aan de eisen
Communicatieadviseur GBT	Voldoen al aan de eisen
Communicatieadviseur ROT	Voldoen al aan de eisen
Hoofd Taakorganisatie Crisiscommunicatie	€ 988 + € 1.248 x 8 = € 17.360
Hoofd Taakorganisatie Acute Zorg	€ 988 x 8 = € 7.094
Hoofd Taakorganisatie Nafase	€ 988 x 8 = € 7.094
Omgevingsanalist	Voldoen al aan de eisen
Verslaglegger	Voldoen al aan de eisen
<b>TOTALE KOSTEN</b>	<b>€ 71.945</b>

Bij de berekening van deze kosten is uitgegaan van de kosten zoals deze staan vermeld op de website van de Academie voor Bevolkingszorg. De kosten kunnen lager uitvallen als de opleidingen in company worden gegeven.

De incidentele kosten van € 71.945 kunnen gefinancierd worden uit de bestaande budgetten van MOTO VNOG en Bevolkingszorg.

## **Vervolg 2e en 3e fase**

Bij fase 2 van de Expertteams kijken wij naar de blauwe functies (crisisfunctionarissen met leidinggevende taken). De 2<sup>e</sup> fase is momenteel al in voorbereiding. Het voorstel hiervoor zal in het 1<sup>e</sup> halfjaar van 2022 voorgelegd worden aan het AB en in het 2<sup>e</sup> halfjaar worden ingevoerd.

Bij fase 3 van de Expertteams wordt gekeken naar de groene functies (crisisfunctionarissen met uitvoerende taken). Het voorstel hiervoor zal in het 2<sup>e</sup> halfjaar van 2022 voorgelegd worden aan het AB en begin 2023 worden ingevoerd (of zoveel eerder als mogelijk).