



‘Doorontwikkeling van de lerende organisatie’

Multidisciplinair Beleidsplan Opleiden, trainen en oefenen 2020-2023

Colofon	
Sector:	Crisisbeheersing, team Veiligheidsbureau
Auteur(s):	Mieke Okhuysen, Lukas Vermeulen, Paddy Boeren en Merel Ruiters
Datum:	18.11.2019
Versienummer:	0.11
Status:	Concept
Aantal bijlagen:	5

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Doorontwikkeling van de lerende organisatie.....	4
3. Werken volgens een vaste oefen- en planningscyclus.....	5
3.1 Oefencyclus	5
3.2 Planningscyclus	8
4. Professionele oefenstaf.....	9
5. Geborgde waarneem- en registratieorganisatie	10
6. Volledig leeraanbod	12
7. Implementatie beleidsplan	14
7.1 Overzicht implementatie.....	14
7.2 Financiële paragraaf	14
Bijlagen.....	15
Bijlage 1. Repressieve functionarissen	16
Bijlage 2. Toelichting op stappen oefencyclus	17
Bijlage 3. Competenties	20
Bijlage 4. Kwalificatieprofiel evaluator	22
Bijlage 5. Kwalificatieprofiel oefenleider.....	26

1. Inleiding

Aanleiding

Het 'multidisciplinair beleidsplan opleiden, trainen en oefenen' (MOTO) is een integraal onderdeel van het Regionaal Beleidsplan 2020 – 2023 van de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid.

Grondslag

De grondslag van dit beleidsplan is te vinden in artikel 14, eerste lid onder d, van de Wet op de Veiligheidsregio, het Besluit Veiligheidsregio's en het besluit Personeel Veiligheidsregio's. Aan het laatste besluit worden nog bij ministeriële regeling per functie regels gesteld over de kerntaken en competenties. In het artikel staat dat het bestuur van de veiligheidsregio dan wel het college van burgemeester en wethouders er zorg voor dient te dragen dat personen met een in het besluit genoemde functie voldoen aan de bij ministeriële regeling te stellen regels. Daarnaast moet ervoor gezorgd worden dat het personeel vakbekwaam wordt (opleiden en zo nodig examineren) en gedurende de gehele loopbaan vakbekwaam blijft (bijscholen en oefenen). Beide kan door middel van het beschikbaar stellen van tijd en middelen om aan opleidingen, trainingen en oefeningen deel te kunnen nemen.

Doel van het beleidsplan

Dit beleidsplan geeft voor de komende vier jaar richting aan het vakbekwaam worden en blijven in het multidisciplinair optreden, van zowel de brandweer, politie, bevolkingszorg, GHOR, crisiscommunicatie als informatiemanagement (IM). In de eindsituatie is er sprake van een integraal uitgevoerd oefenplan, is de crisisorganisatie minimaal "op niveau" en worden observaties (waarnemingen en evaluaties) effectief opgevolgd. Er is sprake van een lerende organisatie.

Dit doel willen we bereiken door met opleiden, trainen en oefenen (OTO):

- De lerende organisatie door te ontwikkelen (zie hoofdstuk 2);
- Te werken volgens een vaste oefen- en planningscyclus (zie hoofdstuk 3);
- Verdere professionalisering van de oefenstaf (zie hoofdstuk 4);
- Een goede waarneem- en registratieorganisatie (zie hoofdstuk 5);
- Een volledig leeraanbod te bieden (zie hoofdstuk 6).

Doelgroep

Alle repressieve functionarissen met een rol in de multidisciplinaire teams en indirect alle externe partners met een rol in de multidisciplinaire teams (zie bijlage 1).

Samenhang met andere plannen

1. **Regionaal beleidsplan en Regionaal risicoprofiel** Gelderland-Zuid 2020-2023. Het Regionaal beleidsplan richt zich op strategische beleidskeuzes en doelstellingen voor een planperiode van vier jaar. Het beleidsplan MOTO sluit hierop aan. Enerzijds door ook 'samenwerking en afstemming' centraal te stellen en anderzijds door 'nieuwe risico's' en onderdelen afkomstig uit het risicoprofiel mee te nemen als oefenonderwerpen.
2. **Regionaal crisisplan** Gelderland-Zuid 2020-2023. Het beleidsplan MOTO sluit aan op het Regionaal crisisplan. De oefeningen zijn gebaseerd op de structuur zoals deze in het crisisplan is opgenomen.
3. **Monodisciplinaire beleidsplannen**
De vijf¹ kolommen (disciplines) hebben hun eigen verantwoordelijkheid om een eigen monodisciplinair OTO beleidsplan op te stellen. De plannen zijn complementair met dit multidisciplinair beleidsplan.

Het MOTO is een belangrijk vertrekpunt voor de Taakgroep opleiden, trainen en oefenen (TOTO)² om uitvoering te geven aan het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen in Gelderland-Zuid. Dit MOTO maakt als bijlage deel uit van het Regionaal beleidsplan 2020-2023, dat is vastgesteld door het bestuur van de VRGZ.

¹ Bevolkingszorg Brandweerzorg, Crisiscommunicatie, Geneeskundige zorg en Politiezorg.

² De Taakgroep opleiden, trainen en oefenen (TOTO) bestaat uit vertegenwoordiging uit de kolommen en draagt zorg voor het werken aan de afgesproken doelen van het opleiden, trainen en oefenen van de crisisorganisatie.

2. Doorontwikkeling van de lerende organisatie

Doel

Doorontwikkeling van de lerende organisatie

Ontwikkeling lerende organisatie afgelopen beleidsperiode

Zoals ook in de aanleiding naar voren komt, hebben we als veiligheidsregio geïnvesteerd in het vakbekwaam worden en blijven van de functionarissen met een rol in een multidisciplinair team. De nadruk daarbij lag op het volgende:

- De organisatiestructuur volgens het Regionaal crisisplan. Sleutelfunctionarissen zijn opgeleid en een groot aantal daarvan heeft een examen afgelegd;
- Bewaken van de planning en continuïteit van de MOTO jaarplanning;
- Goed opgeleide oefenstaf die op een efficiënte en doelgerichte manier oefeningen voorbereidt en uitvoert;
- Samen oefenen met diverse scenario's;
- Netwerken: zorgen dat functionarissen elkaar en elkaars verantwoordelijkheden kennen; ook die van ketenpartners;
- Trainen met de Beeldvorming, Oordeelsvorming Besluitvormingscyclus (BOB-cyclus);
- Alle oefeningen worden afgesloten met een evaluatie;
- Registratie van oefengegevens in een vakbekwaamheid management systeem.

In het voorgaande MOTO beleidsplan was het thema: "Van vakbekwaam worden naar integraal vakbekwaam blijven". Doel was *het bestaande niveau van de sleutelfunctionarissen vast te houden en te investeren in de oefen- en waarneemorganisatie om deze te professionaliseren*.

De ervaring heeft geleerd dat dit doel ten dele is behaald. Het oefenen gaat goed en ook de oefenorganisatie is efficiënt en beter ingericht hoewel de capaciteit van de oefenorganisatie een continu aandachtspunt blijft. Voor de waarneemorganisatie zijn de verbeterstappen nog niet opgestart en daarom is het investeren in deze organisatie voor de komende beleidsperiode een punt van aandacht. Er is een breed gedragen behoefte de professionalisering op dit gebied verder vorm te geven, vooral in het kader om naast te leren van incidenten ook te leren van oefeningen. Dit vraagt ook om het vastleggen van resultaten van deelname aan opleidingen, trainingen en oefeningen in een registratiesysteem zodat de leerbehoeftes inzichtelijk gemaakt worden.

Hoe gaan we dat doen

- De komende jaren willen we behouden wat goed is, wat we de afgelopen jaren al hebben bereikt voor het lerend vermogen van het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen.
- Daarnaast willen we integraal (multidisciplinair) investeren in de waarneemorganisatie om de manier van evalueren van oefeningen en de registratie daarvan te professionaliseren. Opgeleide waarnemers nemen de oefeningen waar volgens een eenduidige systematiek en alle oefeningen worden afgesloten met een evaluatie. De resultaten van de oefeningen worden voor alle partijen inzichtelijk gemaakt, geregistreerd en meegenomen in de volgende oefencyclus. Zodat het leren van oefeningen door de crisisorganisatie en repressieve functionarissen zo goed mogelijk gefaciliteerd wordt. Het vakbekwaamheid management systeem (VMS) waarop de VRGZ in 2019 is overgegaan, biedt mogelijkheden om hier aan bij te dragen.
- Daarnaast wordt vanaf 2019 in een nieuwe samenstelling van het TOTO multidisciplinair uitvoering gegeven aan deze ambitie.

3. Werken volgens een vaste oefen- en planningscyclus

Het vastleggen van de manier van opleiden, trainen en oefenen brengt structuur en overzicht aan in het vakbekwaam worden en blijven van de crisisfunctionarissen. Het helpt ook om doelgericht te oefenen en het opleiden, trainen en oefenen efficiënt te organiseren. We maken hierbij onderscheid in de oefencyclus en de planningscyclus. Het gaat hierbij niet alleen om initiële opleidingen en trainingen maar ook voldoende momenten (zoals opfrisdagen) of middelen (zoals e-learning, bibliotheken in de digitale samenwerkingsruimte) om kennis actueel te houden, gericht op multidisciplinair optreden.

3.1 Oefencyclus

Doel

Een efficiënte en doelgerichte methode voor het voorbereiden en uitvoeren van oefeningen.

Hoe gaan we dat doen

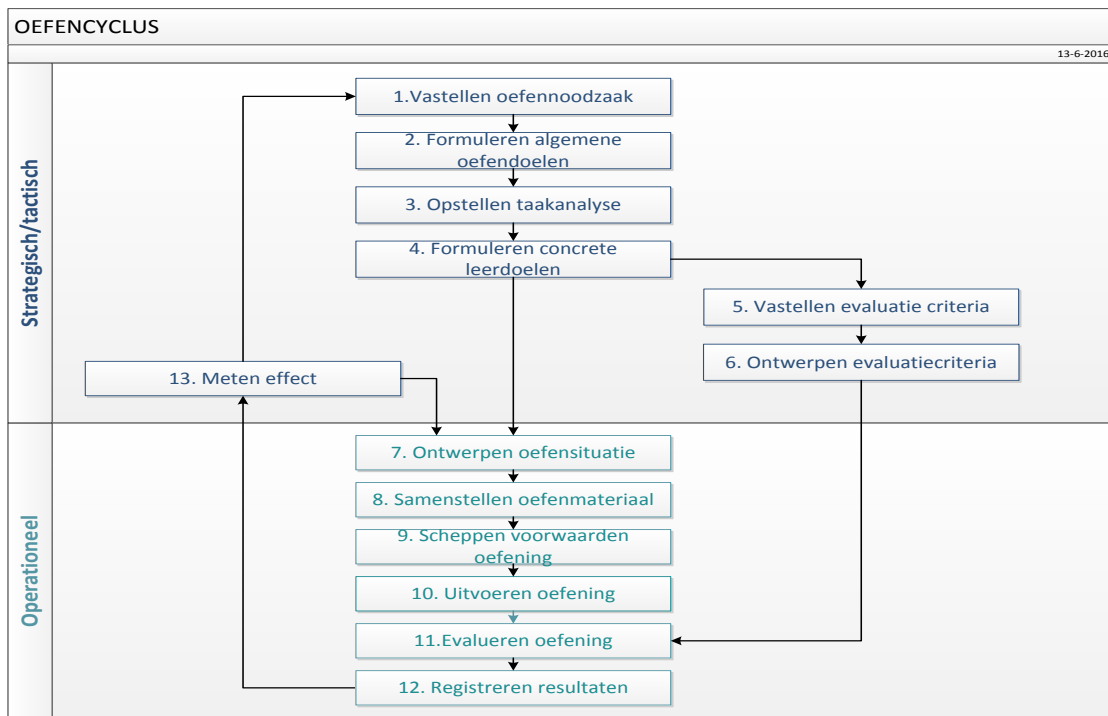
Om efficiënt en doelgericht te kunnen werken, is het werken volgens een vaste methode (cyclus) onontbeerlijk. Tevens zorgt een vaste methode voor een meer bewuste reflectie op de resultaten zodat op korte en lange termijn het leerrendement groter is voor deelnemers en oefenorganisatie. Aangesloten wordt bij een herschreven versie van het opleidingsmodel van Tracey. De weergegeven methode bestaat uit een aantal stappen voor het organiseren van oefeningen die gescheiden worden in een strategisch/tactisch en operationeel gedeelte.

Het strategisch/tactische gedeelte moet tenminste eenmaal in de vier jaar worden opgesteld, dit is de basis voor alle oefeningen en met name gebaseerd op benodigde competenties voor de verschillende multidisciplinaire teams. Dit gedeelte staat vast voor een langere periode, maximaal vier jaar, en zorgt daarmee voor helderheid bij oefenorganisatie en oefendeelnemers. Deze taak is belegd bij het TOTO.

Het operationele gedeelte wordt steeds voor elke oefening of oefenreeks opnieuw doorlopen. De nuances kunnen daarin worden aangebracht door kennis of informatie aan een oefening toe te voegen door middel van een scenario. Zo kan het scenario de ene keer bijvoorbeeld in het teken staan van hoogwater en een andere keer van een heel ander onderwerp.

Een structurele cyclus maakt het mogelijk om helderheid te verschaffen over de te doorlopen stappen op elk niveau en steeds bij te sturen daar waar nodig.

De oefencyclus ziet er als volgt uit:



De toelichting op de verschillende stappen zijn beschreven in bijlage 2.

Voor de komende beleidsperiode liggen de prioriteiten bij **onderdelen 5, 6, 11, 12 en 13** van deze oefencyclus. Dit heeft te maken met de ambitie om de Plan-Do-Check-Act-cyclus (PDCA-cyclus) te vervolmaken (zie ook paragraaf 3.2).

Verkennen andere oefencycli

Het werken en ervaring op doen met deze methode wordt gecontinueerd voor deze beleidsperiode.

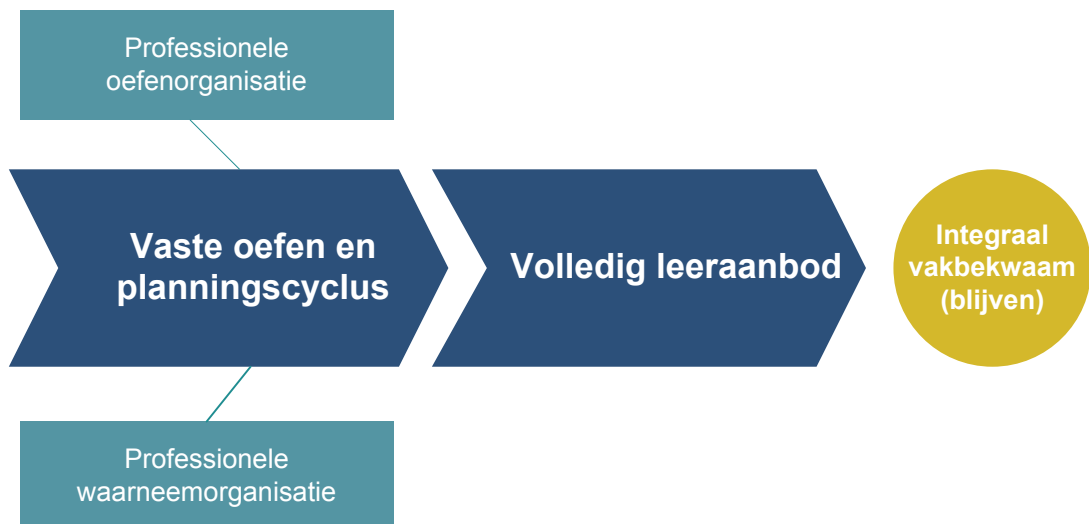
Ter ondersteuning van deze methode blijven noodzakelijk:

- een professionele oefenstaf (zie hoofdstuk 4) en;
- een goede waarneem- en registratieorganisatie (zie hoofdstuk 5).

De uitkomst is;

- een volledig leeraanbod (zie hoofdstuk 6).

Samengevat ziet het totaalplaatje er als volgt uit:



Komende jaren verkennen we ook andere oefencycli, vanuit de optiek dat nieuwe inzichten in effectief opleiden, trainen en oefenen kunnen leiden tot wijzigingen in de aanpak. Ook het verkennen van de cyclus vanuit de Inspectie J&V biedt hiervoor mogelijk aanknopingspunten.

3.2 Planningscyclus

Doel

Het zijn van een lerende organisatie.

Hoe gaan we dat doen

Huidige situatie: jaarlijks wordt er een oefenplanning gemaakt waarin wordt vastgelegd welke onderdelen van de hoofdstructuur wanneer en waar beoefend worden. De uitgangspunten, de richtlijnen (o.a. het beoefenen van rampbestrijdingsscenario's uit het generieke rampbestrijdingsplan), de thema's, het aansluiten van ketenpartners worden vaak ad hoc en enkele weken tot maanden voor de oefeningen pas besproken en vastgelegd.

Het eerder vastleggen van deze 'uitgangspunten' zorgt voor duidelijkheid richting de leden van de scenarioteams, (deel)oefenleiders en andere leden van de oefenstaff:

- Jaarlijks worden, op basis van het Regionaal Beleidsplan VRGZ en eventuele "aanvullende richtlijnen" (zie Kennis crisisonderwerpen hoofdstuk 6) de uitgangspunten benoemd waarop in ieder geval actief geacteerd wordt (*MOTO Jaarcyclus*). Dit betreft onderwerpen die cruciaal zijn voor het functioneren van de VRGZ. De TOTO levert een actieve bijdrage aan het benoemen van concrete doelen, prestatie-indicatoren en de opvolging.

MOTO Jaarcyclus: 2020-2023



- De afgeleide *MOTO Jaarkalender* bevat de minimale oefendoelen en ambities maar kan aangepast worden naar gelang de behoefte wijzigt. Dit plan omvat initiële opleidingen en trainingen maar ook voldoende momenten (zoals opfrisdagen) of middelen (zoals e-learning, bibliotheken in de digitale samenwerkingsruimte) om kennis actueel te houden, gericht op multidisciplinair optreden.
- Op de totstandkoming en uitvoering van oefeningen wordt de Plan-Do-Act-Check (PDCA) methode toegepast. In deze beleidsperiode ligt extra nadruk op de consequente uitvoering van de "check" en "act" fase. Concreet houdt dit in dat iedere training en oefening wordt geëvalueerd en de geïdentificeerde "lessen" worden opgevolgd. Het "Leeragentschap" heeft als taak het leerproces te bewaken op tactisch niveau.

4. Professionele oefenstaf

De ambitie is om de professionaliteit van de oefenstaf te ondersteunen en te bevorderen door opleiden, trainen en oefenen.

Doel

Het hebben van een vakbekwame, opgeleide, multidisciplinaire oefenstaf.

Hoe gaan we dat doen

Huidige situatie: de oefenstaf bestaat uit:

- Oefenleiders; multidisciplinaire functionarissen verantwoordelijk voor de gehele oefening en onderlinge afstemming;
- Deel-oefenleiders: monodisciplinaire functionarissen verantwoordelijk voor het monodisciplinaire gedeelte binnen de multidisciplinaire oefening;
- Scenarioschrijvers; multidisciplinaire en monodisciplinaire functionarissen verantwoordelijk voor het opstellen en afstemmen van de oefenscenario's;
- Planners; functionarissen verantwoordelijk voor de gehele (in)planning van alle oefeningen en deelnemers.

Dit geldt voor zowel CoPI, ROT en BT-oefeningen. De (deel)oefenleiders leiden tijdens de oefening het multi- en mono proces. Zij zijn deels opgeleid voor deze rol, echter een aantal (deel)oefenleiders doet dit op basis van eerder verworven competenties of omdat zij er voeling mee hebben. Dit geldt ook voor de scenarioschrijvers en de planners.

Uitgangspunt is dat de oefenstaf bestaat uit:

- Opgeleide oefenleiders, o.a. afkomstig van de brandweer, GHOR en het Veiligheidsbureau die in staat zijn om een oefening voor te bereiden, uit te voeren en te evalueren en de resultaten daarvan te communiceren richting TOTO (verantwoordelijkheid ligt bij het team Veiligheidsbureau, sector Crisisbeheersing);
- Opgeleide deel-oefenleiders die in staat zijn om scenario's te schrijven een oefening voor te bereiden, uit te voeren en te evalueren (dit is een monodisciplinaire verantwoordelijkheid);
- Vakbekwame planners;
- Functionarissen die voldoende tijd beschikbaar hebben om de oefeningen voor te bereiden, te faciliteren (mailingen, logistiek) en uit te voeren;
- De inbreng en toepassing van opleidingskundige expertise.

	Verantwoordelijkheid	Benodigd aantal	Opleidings-/ervaringseis
Oefenleiders (Multi)	Voorbereiden, uitvoeren en evalueren van multidisciplinaire oefeningen.	COPI: 4 ROT/BT: 2	Procesmanager oefenen (PMO), soortgelijke opleiding of eerder verworven competenties. Zie bijlage 5.
Deel-oefenleiders (Mono)	Voorbereiden, uitvoeren en evalueren van de monodisciplinaire processen binnen de multidisciplinaire oefeningen. Schrijven en opstellen van multidisciplinaire scenario's o.b.v. competenties	Minimaal 2 per discipline (discipline bepaalt eigen aantal)	Kunnen aantonen dat zij op basis van ervaring of opleiding voldoen aan de eisen die gesteld worden vanuit hun monodiscipline. Kunnen aantonen dat zij op basis van ervaring voldoen aan de eisen die gesteld worden aan een scenarioschrijver.
Planners	Organiseren en plannen van oefeningen en hun deelnemers, oefenleiders en waarnemers	2	Affiniteit met plannen.

5. Geborgde waarneem- en registratieorganisatie

Doel

Structureel leren van oefeningen door:

- vakbekwame waarnemers (opgeleid en/of bijgeschoold) die werken volgens eenzelfde methode en;
- het verschaffen van inzicht in de resultaten van de oefeningen;
- het bewust reflecteren op resultaten van oefeningen zodat verbeteringen kunnen worden doorgevoerd;
- het beleggen van het proces 'lerende organisatie'.

Hoe gaan we dat doen

De focus ligt op het multidisciplinaire samenwerken. De afspraak daarbij is dat de monodisciplinaire doelen en waarneming, de multidisciplinaire doelen en waarneming niet zullen hinderen. De ervaring van afgelopen jaren is dat beide goed naast elkaar kunnen bestaan.

Multidisciplinair zijn waarnemers opgeleid met een verkorte variant van de masterclass evalueren; waarnemen op operationeel niveau. Daarnaast is er een aantal Master Class Evalueren (MCE) opgeleide waarnemers of waarnemers van een vergelijkbare opleiding waarmee aan het kwalificatie-profiel wordt voldaan.

Van belang is een uniform waarneemprotocol te hebben op multidisciplinair niveau. Als basis voor dit protocol willen we (onderdelen) van het Toetsingskader Multidisciplinaire Taakuitvoering Veiligheidsregio's 4.0 (*Inspectie Justitie en Veiligheid, maart 2018*) gaan gebruiken. Op deze manier willen we informatie verkrijgen voor onze 'rode draden' analyse. (In de nieuwe koers van de Inspectie J&V moeten veiligheidsregio's zelf informatie verzamelen en met de Inspectie delen om aan te tonen dat ze aan normen voor rampenbestrijding en crisisbeheersing voldoen. In de nieuwe koers ligt minder nadruk op de systeemtoets, maar meer op (incident)evaluaties van de veiligheidsregio's. Uit een analyse van deze evaluaties destilleert de veiligheidsregio de 'rode draden' en komt met voorstellen tot aanpassingen en verbeteringen van haar operationele prestaties.)

De resultaten van de oefeningen, opleidingen en bijscholingen zullen worden vastgelegd in het vakbekwaamheid management systeem (VMS):

- Op team niveau
De tips, tops en leerpunten die uit de evaluaties van oefeningen voortkomen, worden verwerkt in een rode draden analyse door het Multidisciplinair Leeragentschap. Deze analyse vertaalt het leeragentschap zo veel mogelijk naar concrete leer- en actiepunten. De uitvoering van deze punten, inclusief de "adressering" daarvan worden belegd bij de monodisciplinaire kolommen (disciplines) en/of de taakgroep Opleiden Trainen Oefenen (TOTO). Soms kan dat direct, maar het betreft ook organisatie- of procesgerichte verbeteringen. De borging wordt gemonitord via het Leeragentschap.
- Op individueel niveau
Monodisciplinair ligt hier een verantwoordelijkheid voor de waarneming van de eigen functionarissen. Daarnaast worden signalen vanuit de multi-waarneming over individuele functionarissen teruggelinkt richting de mono-waarneming.

Uitgangspunten waarneming:

- De verantwoordelijkheid voor goed opgeleide multidisciplinaire waarnemers (volgens het kwalificatieprofiel genoemd in artikel 2, lid 3b van het Besluit personeel veiligheidsregio's, zoals opgenomen in bijlage 4) afkomstig uit alle kolommen ligt bij het team Veiligheidsbureau van de sector Crisisbeheersing;
- De waarneemmethode wordt op papier gezet en gedeeld met de waarnemers. Twee keer per jaar wordt gereflecteerd op deze methode en het waarnemen zelf, het initiatief hiertoe ligt bij het team Veiligheidsbureau van de sector Crisisbeheersing;

- Aangemoedigd wordt om interregionaal waar te nemen (en waar te laten nemen in onze veiligheidsregio), in ieder geval binnen de Oost5 regio maar ook daarbuiten, om de kennis te vergroten en enige objectiviteit te borgen.

	Verantwoordelijkheid	Benodigd aantal	Opleidings-/ervaringseis
Multi-waarnemer	Waarnemen van multidisciplinaire processen en/of competenties en de rapportage daarover.	COPI: min. 12 ROT/BT: 2 (bij voorkeur extern)	MCE WON, soortgelijke opleiding of eerder verworven competenties. Zie bijlage 4
Mono-waarnemer	Waarnemen van mono disciplinair optreden bij multidisciplinaire oefeningen en de rapportage daarover.	Minimaal 2 per discipline (Discipline bepaalt eigen aantal)	Kunnen aantonen dat zij op basis van ervaring of opleiding voldoen aan de eisen die gesteld worden vanuit hun monodiscipline.

Uitgangspunten registratie:

- De resultaten van alle multidisciplinaire oefeningen worden vastgelegd in het VMS (bijv. Veiligheidspaspoort). Dan gaat het om de teamresultaten van de hoofdstructuur en de individuele resultaten van de monodisciplinaire onderdelen daarvan;
- De resultaten van de oefeningen zijn, op een eenvoudige manier, inzichtelijk voor deelnemers en oefenstaf;
- Eén keer per jaar, en indien nodig vaker, wordt gerapporteerd over de oefenresultaten op het niveau van de crisisorganisatie aan management en de oefenorganisatie. Aan deze laatste om bij te sturen of als input voor nieuwe oefeningen.

6. Volledig leeraanbod

Doel

Het professionaliseren van multidisciplinaire samenwerking.

Hoe gaan we dat doen

Aanbieden van een divers en breed aanbod aan oefeningen, informatiebijeenkomsten en andere vormen van kennisoverdracht met als doel:

- het creëren van flexibele teams die elke crisis de baas kunnen en;
- waarvan de leden kennis hebben van crisisonderwerpen, elkaars processen en zelfinzicht;
- aanbieden meer trainingsmomenten door flexibilisering cyclus en werkvormen (Virtual Reality, e-Learning, gecombineerde werkvormen);
- uitbreiden van het relatienetwerk bij opleiden, trainen en oefenen (functionele ketens, andere veiligheidsregio's en nationale en internationale counterparten);
- aansluiten van en bij externe partners bij opleiden, trainen en oefenen.

Per kalender jaar wordt er een multidisciplinair OTO jaarplan³ geschreven dat wordt vastgesteld door het Directieteam Veiligheid (DTV). Elk jaar wordt ten behoeve van de desbetreffende functionarissen tenminste aangeboden:

	Aanbod per jaar			
	GMK	CoPI	ROT	BT
Realistische oefening	-	1	1	1
Virtuele oefening	-	1	-	-
Table top	-	-	1	1
Informatiebijeenkomst	1	1	1	1

Criteria voor minimale aanwezigheid van de individuele functionarissen per discipline wordt bepaald door de discipline zelf. Om de multi-oefendoelen te kunnen behalen wordt van iedere discipline bezetting per oefening verwacht. Dat wil zeggen dat bij uitval van een functionaris deze zelf voor vervanging zorgt zodat het team optimaal kan oefenen.

Daarnaast dient er conform Artikel 2.5.1 Besluit Veiligheidsregio's eenmaal per jaar een stysteem oefening georganiseerd te worden, mits er geen GRIP 3 of GRIP 4 incident heeft plaatsgevonden die deze oefening kan vervangen.

Het streven van de VRGZ is om op grond van het jaarlijkse MOTO aanbod en verbeterde registratie, de daaruit voortvloeiende waarnemingen en evaluaties en de evaluaties van daadwerkelijke crisisinzetten van delen van de hoofdstructuur vanaf GRIP1 de systeem oefening op termijn overbodig te maken. Dit is in lijn met de wens van de Inspectie J&V dat de veiligheidsregio zelf moet aantonen/laten zien dat zij aan de gestelde normen/eisen voldoet.

Kennis crisisonderwerpen

In het Regionaal Beleidsplan 2020-2023 zijn de volgende aandachtsgebieden benoemd:

- Samenwerken en afstemming;
- Weerbare samenleving;
- Risicogericht werken;
- Toekomstbestendige veiligheidsregio en;
- Gevolgen van nieuwe risico's.

Deze aandachtsgebieden worden gebruikt als onderwerpen voor oefeningen. Daarnaast is de VRGZ wettelijk verplicht de rampbestrijdingsplannen te beoefenen. Verder kunnen er andere (monodisciplinaire) ambities zijn voor wat betreft het oefenonderwerp, bijvoorbeeld bij één van onze partners.

³ Dit jaarplan geeft een overzicht van alle multidisciplinaire OTO activiteiten en bijscholingen.

Van belang is deze onderwerpen vanuit meerdere invalshoeken te benaderen en vooral te oefenen samen met onze crisispartners. Dit om ons netwerk te onderhouden, kennis te hebben van elkaars processen en daarnaast het oefenen ook interessant te houden.

7. Implementatie beleidsplan

7.1 Overzicht implementatie

De implementatie van dit beleidsplan ziet er als volgt uit:

	2020	2021	2022	2023
Hoofdstuk 3: Oefen- en planningscyclus				
Uitwerken strategisch deel oefencyclus deel 5, 6 en 13	*			
Uitwerken operationeel deel oefencyclus deel 11 en 12	*	*		
Implementeren planningscyclus	*(start 2019)			
Uitvoeren planningscyclus	*	*	*	*
Hoofdstuk 4: Oefenstaf				
Capaciteit van de oefenorganisatie monitoren en bijsturen	*	*	*	*
Hoofdstuk 5: waarneem- en registratieorganisatie				
Vorstel maken huidige waarneemorganisatie versus toekomstige waarneemorganisatie	*			
Opleiden en bijscholen waarneemorganisatie	*	*	*	*
Waarneemmethode op papier zetten en bespreken met waarnemers	*			
2x per jaar bijeenkomst met waarnemers voor reflectie	*	*	*	*
Organiseren interregionaal waarnemen			* met Oost 5	* met Oost 5
Inrichten VMS (bijv. Veiligheidspaspoort) t.b.v. de multidisciplinaire organisatie	*			
Inzichtelijk maken resultaten oefeningen voor deelnemers en oefenstaf		*	*	*
Format maken voor rapportage oefenresultaten	*			
1x per jaar rapporteren over oefenresultaten	*	*	*	*
Hoofdstuk 6: Volledig oefenaanbod				
Maken jaarplan met oefenaanbod	*	*	*	*

7.2 Financiële paragraaf

Ambitie

De ambitie voor de komende beleidsperiode is meer gedetailleerd in kaart te brengen wat de kosten zijn van het ten uitvoer brengen van het multidisciplinair oefenbeleidsplan. Dan gaat het dus niet alleen om het beschikbare budget, maar ook om de uren van de verschillende functionarissen.

Bijlagen

- 1.Repressieve functionarissen
- 2.Toelichting stappen oefen cyclus
- 3.Competenties
- 4.Kwalificatieprofiel evaluator
- 5.Kwalificatieprofiel oefenleider

Bijlage 1. Repressieve functionarissen

Doel:

Inzichtelijk maken over welke functionarissen het gaat in dit beleidsplan.

Gemeenschappelijke meldkamer

Calamiteiten coördinator

Commando plaats incident (CoPI)

Leider CoPI

Informatiemanager CoPI

Plotter CoPI

Officier van dienst Politiezorg

Officier van dienst Brandweezorg

Officier van dienst Geneeskundige zorg

Officier van dienst Bevolkingszorg

Communicatieadviseur CoPI

Regionaal Operationeel Team (ROT)

Operationeel leider

Informatiemanager ROT

Informatiecoördinator

Secretaris ROT

Plotter ROT

Resource manager ROT

Algemeen commandant Brandweezorg

Stafsectie Brandweezorg

Algemeen commandant Communicatie

Communicatieadviseur ROT

Sectie communicatie

Algemeen commandant Politiezorg

Sectie Grootschalig Bijzonder Optreden (SGB0) - Politie

Algemeen commandant Geneeskundige zorg

Stafsectie GHOR

Algemeen commandant Bevolkingszorg

Sectie Bevolkingszorg

Regionaal Militair Operationeel Adviseur (RMOA)

Regionaal Beleidsteam (RBT)

Voorzitter veiligheidsregio

Communicatieadviseur beleidsteam

Operationeel leider

Hoofdofficier van Justitie

Informatiemanager ROT

Adviseur Brandweezorg

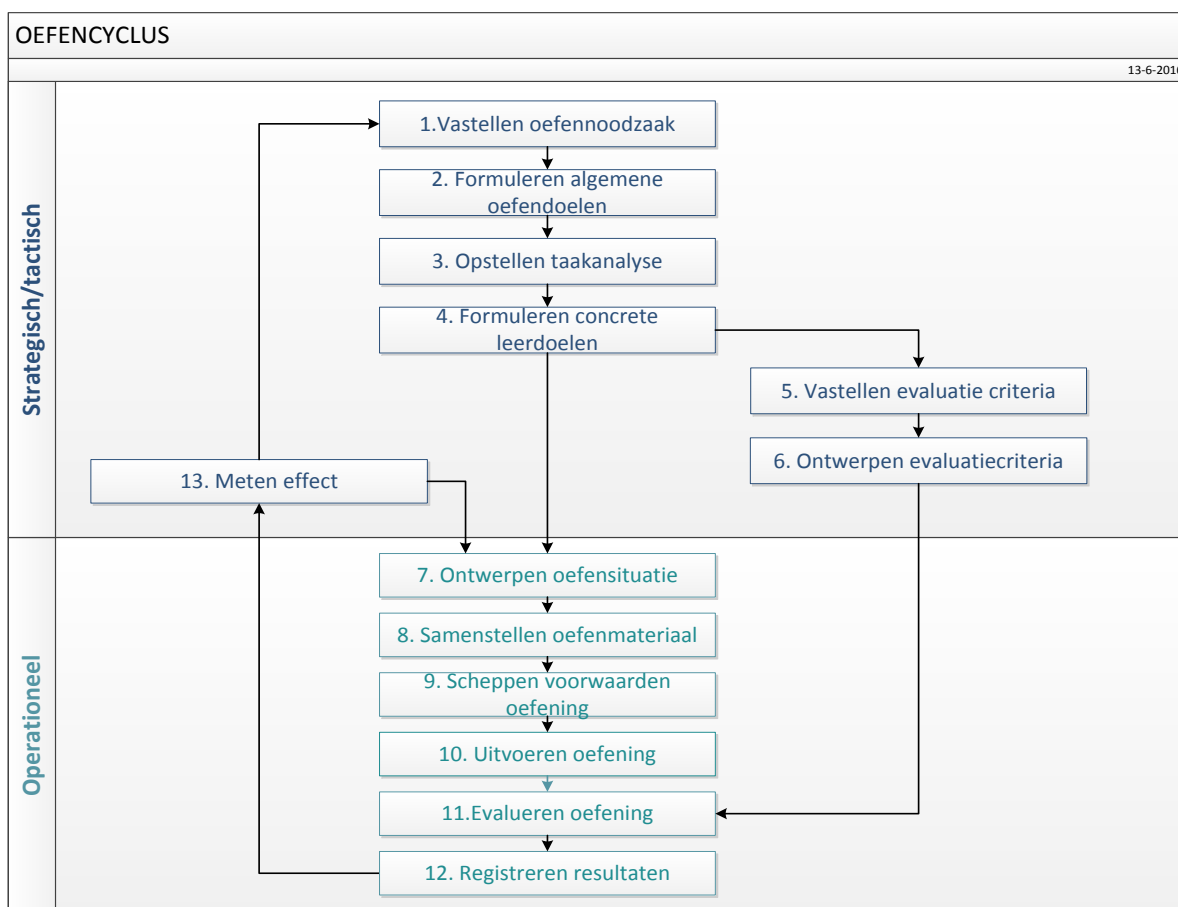
Adviseur Bevolkingszorg

Adviseur Politiezorg

Adviseur Geneeskundige zorg

Secretaris RBT

Bijlage 2. Toelichting op stappen oefencyclus



Toelichting strategische/tactische stappen

Deze stappen worden minimaal eens in de vier jaar doorlopen door functionarissen die zich op strategisch/tactisch niveau bezig houden met oefenen. Dit deel van het model brengt inzicht in het doel van de oefeningen en de manier van evalueren.

1. Vaststellen oefennoodzaak.
De oefennoodzaak vindt zijn grondslag in de Wet op de Veiligheidsregio's, in het in dit plan eerder genoemde artikel (artikel 14, eerste lid onder d) waarin staat opgenomen dat de veiligheidsregio zorg moet dragen voor het vakbekwaam blijven van functionarissen.
2. Formuleren algemene oefendoelen
In deze stap worden oefendoelen bepaald die vrij algemeen van aard zijn. Dan gaat het om het in hoofdlijnen vaststellen wat een team en functionaris in een team moet kunnen. Zo moet bijvoorbeeld een CoPI op operationeel niveau onder eenhoofdige leiding een crisis kunnen managen.
3. Opstellen taakanalyse
De taakanalyse bestaat uit de bestudering van de taak van het team en resulteert in een beschrijving van de taken, verantwoordelijkheden en competenties die daarvoor nodig zijn. Hiervoor kan bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt van de kwalificatieprofielen per functionaris. Ook evaluatie-/leerpunten uit eerdere oefeningen kunnen hierin opgenomen worden.

4. Formuleren concrete leerdoelen
De concrete leerdoelen zijn een afgeleide van de taakanalyse. Er wordt een bewuste keuze gemaakt om deze leerdoelen te baseren op competenties (zie bijlage 3). Door structureel competenties als uitgangspunt te nemen, creëer je een flexibele organisatie die vanuit de competenties alle crisis de baas zouden moeten kunnen.
5. Vaststellen evaluatiecriteria
Aan de hand van de evaluatiecriteria kan het (nuttige) effect van de oefening worden aangetoond. Deze sluiten dus nauw aan op de leerdoelen. Ze zijn een graadmeter voor de mate waarin de oefendoelen zijn bereikt.
Daarnaast worden ook criteria opgesteld voor de evaluatie van de oefenorganisatie zodat ook die informatie aan het einde van een oefening kan worden ingewonnen.
6. Ontwerpen evaluatie-instrument
Om (structureel) te kunnen leren van een oefening, is een goede evaluatie noodzakelijk. Evaluaties worden uitgevoerd door verschillende mensen, daarom is een vaste methode/instrument, op basis van de evaluatiecriteria, wenselijk. Op die manier zorg je voor duidelijkheid richting waarnemers en deelnemers en zijn ook de uitkomsten van de evaluaties van verschillende oefeningen met elkaar te vergelijken.

Toelichting operationele stappen

Deze stappen worden voor elke oefening of oefencyclus doorlopen door functionarissen die zich op operationeel niveau bezig houden met oefenen (scenarioschrijvers en planners). In dit deel van de cyclus wordt vorm gegeven aan de oefeningen, worden de oefeningen uitgevoerd en kan daar waar nodig worden bijgestuurd op basis van eerdere oefeningen.

7. Ontwerpen oefensituatie/ werkvorm aanbod OTO
In deze fase wordt nagedacht over de werkelijke oefening, hoe gaat deze eruit zien. Welk scenario is nodig om de competenties te kunnen beoefenen? En welke informatie wordt nog aan de oefening toegevoegd? Met andere woorden, is er nog een thema? Het scenario en het tegenspel wordt hier dus uitgewerkt.
8. Samenstellen oefenmateriaal / werkvorm
Als het scenario geschreven is, moet ook nog de praktische voorbereiding voor de oefening getroffen worden. Dan kan gedacht worden aan de middelen voor een realistische oefening, of aan informatie over het betreffende scenario in een oefening (bijvoorbeeld een rampbestrijdingsplan) ter voorbereiding van de deelnemer op de oefening.
9. Scheppen voorwaarden oefening
In deze fase worden (deel)oefenleiders en waarnemers benoemd en deelnemers voor de oefening uitgenodigd en van informatie voorzien.
10. Uitvoeren oefening
-
11. Evalueren oefening
De evaluatie van de oefening vindt plaats volgens de in stap 5 en 6 opgestelde criteria. De evaluatie is gericht op:
 - Product: zijn de vooraf opgestelde doelen gehaald, wordt voldaan aan de criteria?
 - Proces: hoe komt het product tot stand en is de gekozen werkvorm de juiste?De gemeten oefenresultaten worden vergeleken met de vooraf gestelde doelen. Afwijkingen van het product of proces leiden tot aanpassingen van de activiteiten op grond van verbeteracties en aanbevelingen en/of de werkwijze van OTO.
12. Registreren resultaten oefeningen
De uitkomsten van de inhoudelijke evaluatie worden geregistreerd.
13. Meten effecten korte en lange termijn

Om de cyclus rond te maken, is het goed om na te gaan wat het effect van de oefeningen is op korte en lange termijn. Na elke oefening/oefenreeks moet de vraag gesteld worden: is het doel van de oefeningen behaald? Waar zitten knelpunten? Kunnen die in een volgende oefencyclus worden meegenomen? Maar ook, en deze vraag wordt veel minder frequent gesteld (bijvoorbeeld eens in de twee jaar): draagt deze manier van oefenen bij aan het behalen van de leerdoelen zoals deze zijn gesteld in stap 2 oftewel; draagt het bij aan het goed uitvoeren van de taak van het team? Uitkomsten hiervan leiden eventueel tot het bijstellen van een aantal stappen in het model.

Bijlage 3. Competenties

Op onderstaande competenties kan opleiden, trainen en oefenen zich richten; afhankelijk van de afgesproken oefendoelen en leerpunten uit eerdere oefeningen.

Communiceren

Definitie: Teamleden drukken zich zodanig uit dat de essentie bij de doelgroep overkomt en de relatie goed blijft. Het team maakt ideeën, meningen en informatie duidelijk aan elkaar en aan anderen middels helder, beknopt en correct taalgebruik.

- Het team deelt kennis en informatie met elkaar en andere teams, hierbij luisteren en vragen ze door
- Het team formuleert kort en bondig en spreekt 'de taal' van de verschillende partijen
- Het team koppelt besluiten terug naar andere niveaus

Samenwerken

Definitie: teamleden dragen actief bij aan een gezamenlijk doel of resultaat. Het team werkt vanuit (soms) verschillende belangen naar een gemeenschappelijk belang. Teamleden betrekken elkaar en anderen in acties en besluitvorming en/of overleg.

- Het team werkt indien beschikbaar/noodzakelijk met van tevoren bepaalde protocollen
- Het team spreekt de onderlinge taakverdeling af
- Het team werkt samen met andere diensten, functionarissen, en derden
- Het team kijkt over de grenzen van de disciplines heen
- De teamleden vragen en bieden elkaar hulp

Analyseren

Definitie: Het team onderzoekt problemen en vragen systematisch. Het team selecteert en ontleedt relevante informatie, achtergronden en structuren en legt verbanden tussen gegevens om te komen tot overzicht en oorzaak en gevolg relaties.

- Het team verzamelt en raadpleegt info en bepaalt wie probleemhebber is
- Het team bedenkt wie welke info nodig heeft en geeft info door
- Het team analyseert 'automatisch' en handelt vanuit reflexen (O)
- Het team werkt systematisch en beslist wat te doen in welke volgorde
- Het team toetst (voorgenomen) besluit/advies op praktische uitvoerbaarheid
- Het team standaardiseert de bron en bestrijdt deze (B).

Inleven

Definitie: Het team heeft als collectief een gedragen beeld van belangen, krachtenvelden en kennisgebieden binnen de gehele crisisorganisatie. Het team signaleert wensen en verwachtingen (binnen/buiten) het team. Het team pakt signalen op en past het eigen handelen hierop aan om de eigen doelmatigheid te vergroten.

- Het team verdiept zich in plaatselijke omstandigheden en kijkt wat het voor anderen kan betekenen
- Het team luistert naar inbreng van anderen en kijkt over de schutting van eigen vakgebied
- Het team vindt een goede balans tussen empathie en relativering
- Het verdiept zich in opschalingregelingen (P).

Beslissen

Definitie: Het team neemt besluiten door het ondernemen van acties. Teamleden maken gezamenlijke keuzen en hakken knopen door.

- Het team maakt keuzes ondanks onzekerheid
- Het team beslist in acute situatie (instinctief) door te handelen
- Het team geeft duidelijk aan wat er moet gebeuren.

Coördineren

Definitie: Het team bepaalt prioriteiten en geeft aan welke acties, mensen, tijd en middelen benodigd zijn om gestelde doelen te kunnen bereiken. Het team geeft sturing aan acties en verdeelt werkzaamheden conform de afspraken of planning en bewaakt de voortgang.

- Het team voert overleg en stemt acties onderling en met andere teams af
- Het team geeft aan welke expertise binnen welke termijn benodigd is.

Netwerken

Definitie: Het team zoekt, onderhoudt en bouwt contacten op met collega's, andere hulpverleningsorganisaties en overige organisaties, uiteindelijk gericht op de het bestrijden van de crisis.

- Het team deelt kennis en oefent over de grenzen van de disciplines heen
- Het team legt en onderhoudt contacten met andere betrokkenen
- Het team bindt mensen uit netwerk door gezamenlijk belang te accentueren
- Het team distribueert actief relevante info naar andere teams
- Het team betreft specifieke externe expertise
- Het team evalueert ervaringen voor eigen leren en rapportage

Problemen oplossen

Definitie: Het team signaleert (potentiële) problemen/knelpunten en verhelpt deze zelfstandig of in samenwerking met anderen.

- Het team creëert overzicht door vereenvoudigen complexiteit
- Het team concentreert zich op de kern van het probleem
- Het team betreft informele info in het verhelpen van knelpunten
- Het team evalueert knelpunten en bepaalt verbeteracties.

Stressbestendig handelen

Definitie: Het team blijft goede prestaties leveren onder druk, bij tegenslag of tegenstand. Teamleden reageren rustig, zelfverzekerd en relativerend in lastige situaties. Het team komt in complexe situaties tot een gedragen oordeel.

- Het team blijft onder duurbelasting effectief
- Het team blijft rustig en handelt ondanks onzekerheid
- Het team concentreert zich op meest urgente zaken
- Het team relateert en bewaart rationaliteit boven emotie.

Aanpassen

Definitie: Het team past eigen ideeën en werkwijze aan bij verander(en)de eisen en omstandigheden. Teamleden staan open voor nieuwe ideeën en zoeken actief naar alternatieven om het gestelde doel te bereiken.

- Het team handelt mentaal flexibel en schakelt snel
- Het team stelt acties bij als besluit niet uitvoerbaar is
- Het team neemt afstand van de structuur

Optreden

Definitie: Het team handelt proactief en daadkrachtig, teamleden ondernemen actie of zetten anderen daar toe aan.

- Het team voert direct uit en handelt met snelheid
- Het team is zelfredzaam en neemt initiatief
- Het team zet beslissingen om in daden
- Het team werkt zorgvuldig
- Het team schaaft op

Bijlage 4. Kwalificatieprofiel evaluator

Supplement b. Functie evaluator multidisciplinair oefenen

Functie zoals genoemd in [artikel 2 lid 3 sub b Besluit personeel veiligheidsregio's](#)

1.1. Algemene informatie

Functienaam	Evaluator multidisciplinair oefenen
Beschrijving van de functie	Taken en positionering De evaluator multidisciplinair oefenen levert samen met collega evaluatoren een bijdrage aan de evaluatie van multidisciplinaire oefeningen. Hij is daarbij verantwoordelijk voor het observeren en evalueren van de prestatie (inhoud, proces en resultaat) en het gedrag van de deelnemers aan de oefening. De evaluator multidisciplinair oefenen werkt binnen de door de opdrachtgever verstrekte kaders voor de evaluatieopdracht en legt verantwoording af aan hem.

2.1. Kerntaken

Kerntaak 1: Het voorbereiden op de uitvoering van de evaluatieopdracht

De evaluator multidisciplinair oefenen zorgt ervoor dat hij een heldere opdrachtformulering ontvangt. Hij bereidt zich aan de hand van de opdrachtvaarders en relevante documentatie voor op het observeren en evalueren van de multidisciplinaire oefening en maakt werkafspraken met zijn collega evaluatoren.

Kerntaak 2: Het observeren van teamgedrag en -prestaties (inhoud, proces en resultaat)

De evaluator multidisciplinair oefenen observeert aan de hand van geoperationaliseerde oefendoelen (organisatorisch, functioneel en/of persoonlijk) de deelnemers aan de oefening en legt zijn waarnemingen vast.

Kerntaak 3: Het geven van feedback

De evaluator multidisciplinair oefenen analyseert zijn observaties, formuleert een oordeel hierover en doet aanbevelingen. Hij bespreekt dit met de deelnemers.

Kerntaak 4: Het uitvoeren van een schriftelijke evaluatie

De evaluator multidisciplinair oefenen legt zijn observaties, zijn oordeel hierover en zijn aanbevelingen schriftelijk vast in een evaluatierapport. De eindrapportage wordt aangeboden aan de opdrachtgever.

Kerntaak 5: Afronding

De evaluator multidisciplinair oefenen evalueert de klanttevredenheid van de opdrachtgever en de deelnemers.

Kerntaken	Strategische en organisatorische competenties					Sociaal, maatschappelijke en communicatieve competenties			
	Accuraat	Analyseren	Oordele n	Plannen, organiseren, coördineren	Resultaatgericht	Coache n	Communiceren	Inleve n	Samenwerk en
Het voorbereiden op de uitvoering van de evaluatieopdracht	1	2		1	1				1
Het observeren	1								1

Kerntaken	Strategische en organisatorische competenties					Sociaal, maatschappelijke en communicatieve competenties			
	Accuraat	Analyseren	Oordelen	Plannen, organiseren, coördineren	Resultaatgericht	Coachen	Communiceren	Inlevend	Samenwerken
van teamgedrag en -prestaties (inhoud, proces en resultaat)									
Het geven van feedback		2	2			2	2	2	
Het uitvoeren van een schriftelijke evaluatie		2	2		2		2		
Afronding	2	2							

In supplement k. is deze competentiematrix uitgewerkt.

3.1. Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1.: Het voorbereiden op de uitvoering van de evaluatie-opdracht

Werkzaamheden

De evaluator multidisciplinair oefenen zorgt ervoor dat hij een heldere opdrachtformulering ontvangt. Hij bereidt zich aan de hand van de opdrachtvaarders en relevante documentatie voor op het observeren en evalueren van de multidisciplinaire oefening en maakt werkafspraken met zijn collega evaluatoren.

- Draagt zorg voor het verkrijgen van een heldere opdrachtformulering.
- Stelt in samenspraak eenduidige SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) kwaliteitscriteria op voor de multidisciplinaire Opleiden Trainen Oefenen (OTO) activiteiten.
- Ontwikkelt samen met de procesmanager oefenen het evaluatieproces op grond van deze vooraf gestelde criteria.
- Bereidt zich aan de hand van de opdrachtvaarders en relevante documentatie voor op het observeren en evalueren van de multidisciplinaire oefening.
- Maakt samen met de collega evaluatoren werkafspraken.
- Bespreekt werkafspraken aangaande de evaluatie tijdens de oefening met deelnemers aan de multidisciplinaire oefening.
- Betreft deelnemers bij de formulering van het operationaliseren van individuele oefendoelen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Analyseren (2)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Resultaatgericht (1)
- Samenwerken (1)

Kerntaak 2.: Het observeren van teamgedrag en -prestaties (inhoud, proces en resultaat)

Werkzaamheden

De evaluator multidisciplinair oefenen zorgt ervoor dat hij een heldere opdrachtformulering ontvangt. Hij bereidt zich aan de hand van de opdrachtvaarders en relevante documentatie voor op het observeren en evalueren van de multidisciplinaire oefening en maakt werkafspraken met zijn collega evaluatoren.

- Observeert aan de hand van de geoperationaliseerde oefendoelen (organisatorisch, functioneel en/of persoonlijk) de deelnemers aan de multidisciplinaire oefening.
- Observeert aan de hand van de geoperationaliseerde oefendoelen (organisatorisch, functioneel en/of persoonlijk) het teamgedrag tijdens de multidisciplinaire oefening.
- Registreert tijdens de oefening de waarnemingen.
- Kijkt, luistert en toetst zijn observaties gedurende en na afloop van de oefenactiviteit.
- Toets zijn observaties met observaties en bevindingen van collega evaluatoren.
- Signaleert en interpreteert relevante ontwikkelingen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)

Kerntaak 3: Het geven van feedback

Werkzaamheden

De evaluator multidisciplinair oefenen analyseert zijn observaties, formuleert een oordeel hierover en doet aanbevelingen. Hij bespreekt dit met de deelnemers.

- Analyseert observaties, formuleert een oordeel hierover en doet aanbevelingen.
- Bespreekt observaties, oordelen en aanbevelingen met de deelnemers aan de oefening activiteit.
- Informeert en adviseert de deelnemers aan de oefenactiviteit gevraagd en ongevraagd over de uitvoering van de werkopdracht.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (2)
- Oordelen (2)
- Coachen (2)
- Communiceren (2)
- Inleven (2)

Kerntaak 4: Het uitvoeren van een schriftelijke evaluatie

Werkzaamheden

De Evaluator Multidisciplinair Oefenen legt zijn observaties, zijn oordeel hierover en zijn aanbevelingen schriftelijk vast in een evaluatierapport. De eindrapportage wordt aangeboden aan de opdrachtgever.

- Analyseert de observaties en stelt op basis daarvan aanbevelingen op.
- Draagt zorg voor een juiste en volledige beeldvorming van de oefenactiviteit rechtstreeks gerelateerd aan de oefendoelen.
- Stelt een evaluatierapport op.
- Overlegt met de procesmanager oefenen over de schriftelijke verslaglegging van de evaluatie.
- Biedt de gemaakte evaluatie aan, aan de betrokken functionarissen en licht deze zo nodig toe.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (2)

- Oordelen (2)
- Resultaatgericht (2)
- Communiceren (2)

Kerntaak 5:. Afronding

Werkzaamheden

De evaluator multidisciplinair oefenen evalueert de klanttevredenheid van de opdrachtgever en de deelnemer.

- Evalueert de klanttevredenheid.
- Onderhoudt actief een persoonlijk netwerk van relevante en invloedrijke personen en instanties en benut deze.
- Gebruikt input van de klanttevredenheid voor het opstellen van aanbevelingen.
- Koppelt resultaten terug naar de procesmanager oefenen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (2)
- Analyseren (2)

Bijlage 5. Kwalificatieprofiel oefenleider

Dit profiel geeft weer waar een oefenleider zich in het kader van 'vakbekwaam blijven' mee bezighoudt en aan welke eisen hij/zij dient te voldoen.

Werksituatie van de oefenleider

De oefenleider is verantwoordelijk voor de organisatie, uitvoering en evaluatie van een oefening.

De oefenleider is goed op de hoogte van:

- de taken van de oefenleider en de oefencoördinator
- de inhoud, structuur en de organisatie van oefeningen
- het opstellen van oefendoelen
- de diverse werkvormen voor het uitvoeren van oefeningen
- het opstellen van draaiboek, briefing en evaluatie
- het waarnemen en beoordelen van oefeningen
- het evalueren van oefeningen

Activiteiten van de oefenleider

1. Organiseren van een oefening

Doel:

Het op een juiste wijze voorbereiden van een oefening. Het maken van een oefendraaiboek, briefing en evaluatieopzet. Het samenstellen van de oefenstaf en het bepalen van de oefenlocatie. Om de geoefendheid van de deelnemers te bevorderen en te komen tot een optimaal resultaat.

Werkzaamheden:

- opstellen van een draaiboek (of een deel daarvan) conform landelijke formats
- benoemen van de oefendoelen
- opstellen beoordelingscriteria
- bijdragen aan het maken van een tijdspad
- samenstellen van de oefenstaf
- bijdragen aan het maken van een briefing
- bijdragen aan het maken van veiligheidsplan
- bijdragen aan het maken van observatieformulieren
- bijdragen aan het maken van een evaluatieopzet
- bespreken oefenlocatie
- reserveren oefenmiddelen

2. Uitvoeren van een oefening

Doel:

Het op een juiste wijze uitvoeren van een oefening. Het waarnemen van de deelnemers aan de oefening, het beoordelen van de deelnemers en het creëren van een veilige oefenomgeving. En de omstandigheden van de deelnemers zo realistisch mogelijk te maken.

Werkzaamheden:

- controleren van de oefenlocatie
- verzorgen van de briefing voor oefenstaf en deelnemers
- instrueren van de oefenstaf
- uitvoeren van de oefening
- waarnemen van de oefening
- beoordelen van de oefening
- bewaken veiligheid van de oefening
- nabespreken van de oefening
- indien nodig bijsturen van de oefening
- bewaken van het tijdschema

3. Evalueren van een oefening

Doel:

De bereikte resultaten analyseren en evalueren en nagaan of de vooraf geformuleerde oefendoelstellingen bereikt zijn. Het aangeven van sterke en verbeterpunten

Werkzaamheden:

1. Evalueren van de deelnemers:

- observeert het gedrag van de deelnemer en geeft feedback
- observeert de inhoudelijke kennis van de deelnemer en geeft feedback
- analyseert, samen met de deelnemer, de verbeterpunten en vertaalt deze in opdrachten.

2. Evalueren van het begeleidingsproces:

- formuleert met deelnemer doelstellingen ten aanzien van de begeleiding
- gaat zelf, met de deelnemer, na in hoeverre de doelstellingen bereikt zijn
- reflecteert zelf, met de deelnemer op de inhoud en wijze van de begeleiding
- werkt aan eigen ontwikkeling op het gebied van begeleiden

4. Competenties van de oefenleider

Onafhankelijk

Werkt zelfstandig en zelfbewust, kan omgaan met onverwachte gebeurtenissen.

Een oefenleider:

- vertrouwt op zichzelf, maakt zelfstandig keuzen binnen het eigen takenpakket en laat zich daarbij niet weerhouden door belemmeringen
- houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging wanneer daarop kritiek wordt geleverd of druk wordt uitgeoefend om zich aan te passen
- durft zich kwetsbaar op te stellen en neemt risico's.

Leiderschap

Geeft op doelgerichte wijze sturing aan de deelnemers van de oefening, inspireert, stimuleert en motiveert om doel te bereiken.

Een oefenleider:

- formuleert een helder doel voor de deelnemers
- inspireert, stimuleert en motiveert de deelnemers om het doel van de crisisoefening te bereiken
- bewaakt de teamdynamiek van de deelnemers door middel van toetsende vragen of andere interventies om hun gezamenlijk het doel van de crisisoefening te laten bereiken.

Communiceren

In duidelijke taal informatie overdragen aan de deelnemers, waarnemen van non verbale signalen en controleert of de boodschap is overgekomen.

Een oefenleider:

- besteedt aandacht aan verbale en non-verbale signalen
- luistert, vat samen en vraagt door
- controleert of de boodschap als bedoeld is overgekomen
- maakt ideeën, meningen en informatie duidelijk aan anderen in heldere, beknopte en correcte taal zodat de essentie bij de doelgroep overkomt en de relatie goed blijft.

Observeren

Ziet het effect van het gedrag van deelnemers, maakt onderscheid tussen feitelijk gedrag en aannames, signaleert problemen en knelpunten en houdt overzicht over de oefening.

Een oefenleider:

- ziet het effect van gedrag van één deelnemer op andere deelnemers
- maakt onderscheid tussen feitelijk gedrag en aannames
- legt verbanden op basis van de gegeven teamdynamiek
- signaleert (potentiële) problemen/ knelpunten inzake het teamproces
- destilleert individuele/ team-competenties uit gedrag

- houdt overzicht en verdeelt zijn aandacht over de verschillende deelnemers
- heeft oog voor detail.

Oordelen

Oordeelt op basis van waarneming en ervaring en vertaalt dit naar een gewogen mening zowel op inhoud als op gedrag, is verantwoordelijk voor de uitgesproken mening.

Een oefenleider:

- komt op basis van tegenstrijdige informatie tot een gewogen mening
- betreft een breed scala aan alternatieve opvattingen en meningen in de oordeelsvorming en houdt rekening met gevolgen voor de deelnemers
- expliciteert de overwegingen en inhoud van de mening
- vertaalt de mening naar gevolgen voor de deelnemers
- legt zich vast door het uitspreken van zijn mening
- draagt de gevolgen van de uitgesproken mening.

Interveniëren

Inbouwen van momenten om gedrag en handelingen te bespreken om tot verbetering van het functioneren van de deelnemers te komen.

Een oefenleider:

- bouwt momenten in voor het bespreken van het (team)functioneren van de deelnemer(s)
- maakt het effect van een competentie van één van de deelnemers op andere deelnemers bespreekbaar
- stelt verdiepende en toetsende vragen
- zet aan tot nadenken over en verbeteren van eigen gedrag en treedt hierbij op als gesprekspartner
- formuleert zo nodig acties voor het verbeteren van de aanpak (inhoud) en werkwijze (procedures)
- formuleert zo nodig acties voor het verbeteren van de interactie binnen het team en met andere teams (proces)
- geeft verschillende oplossingsrichtingen.

Overtuigen

Verkrijgen van instemming door enthousiasmeren van doelen zodat deze gedragen worden, ook wanneer inzichten verschillen.

Een oefenleider:

- wisselt relatiegericht van invloedstijl om zwaarwegende belangen/ tegenstellingen/ conflicten te over bruggen
- enthousiasmeert de deelnemers voor zijn standpunten, ook wanneer sprake is van fundamentele verschillen van inzichten of conflictsituaties, en houdt de relatie daarbij in stand.

5. Vakinhoudelijke kennis

Afhankelijk van het onderwerp van de oefening dient de oefenleider over vakinhoudelijke kennis te beschikken.

Wanneer noodzakelijk voor een kwalitatief goede begeleiding, kunnen per oefening aanvullende eisen aan de oefenleider worden gesteld.