

Monodisciplinair Meerjarenbeleidsplan Bevolkingszorg

Opleiden Trainen & Oefenen 2024 – 2027

Vastgesteld en ondertekend op .
Namens Bevolkingszorg Brabant Zuidoost en Brabant-Noord,

De heer N. Scheltens
Coördinerend Gemeentesecretaris

De heer H. Timmermans
Coördinerend Gemeentesecretaris

Auteur(s)
Bas Peute
Marla Ringburg
Floortje Botzen
Christel Verschuren
Lobke van der Krabben

Inhoudsopgave

Inleiding

Het meerjarenbeleidsplan OTO Bevolkingszorg geldt als strategisch kader en geeft richting aan de OTO-activiteiten voor de totale Bevolkingszorgkolom en alle betrokken functionarissen (zowel lokaal als regionaal) voor 2024 – 2027. Het betreft een uitwerking van wat we deze beleidsperiode willen ondernemen om de vakbekwaamheid van bevolkingszorgfunctionarissen op peil te krijgen, te behouden én te verbeteren.

Dit meerjarenbeleidsplan OTO Bevolkingszorg sluit aan bij het meerjarenbeleidsplan MOTO 2023 – 2027 (dat gericht is op het opleiden, trainen en oefenen van het CoPI, ROT, RBT en GBT). Wil multidisciplinair (meerjaren)beleid namelijk effectief zijn en blijven, dan dient er borging van dit beleid plaats te vinden in de kolommen. Het sluitstuk van de vakbekwaamheid, namelijk het optreden in multidisciplinaire teams, vindt plaats in multidisciplinair verband.

Op basis van dit beleidsplan wordt er jaarlijks een OTO-jaarplan opgesteld. Hierin wordt getoetst of de koers die in het meerjarenbeleidsplan is uitgezet nog klopt en of er in de uitwerking van het monodisciplinaire jaarplan vakbekwaamheid Bevolkingszorg nog bijgesteld moet worden. Ook worden hierin alle OTO-activiteiten opgenomen, inclusief de benodigde financiële middelen en capaciteit.¹

¹ Specifiek voor VRBZO: in 2024 gaat de OTO coördinator bevolkingszorg aan de slag om een reële begroting te maken voor bevolkingszorg. Op dit moment wordt begroot op basis van het budget dat in het verleden door gemeenten is toegewezen. Met de optimalisering van bevolkingszorg wordt toegewerkt naar een (aantoonbaar) vakbekwame organisatie. Een herijking van de huidige begroting is dan noodzakelijk.

1. Organisatie Bevolkingszorg VRBN / VRBZO

1.1 Doelgroep

Het meerjarenbeleidsplan OTO Bevolkingszorg richt zich op alle bevolkingszorgfunctionarissen die (mogelijk) een rol hebben in de gemeentelijke processen ten tijde van een incident. Het gaat dan om onderstaande functionarissen.

VRBN	VRBZO
Algemeen Commandant Bevolkingszorg (AC-Bz)	Algemeen Commandant Bevolkingszorg (AC-Bz)
Officier van Dienst Bevolkingszorg (OvD-Bz)	Officier van Dienst Bevolkingszorg (OvD-Bz)
Hoofd Informatie Bevolkingszorg (HIN-Bz)	Hoofd Informatie Bevolkingszorg (HIN-Bz)
Hoofd Crisiscommunicatie (HCC)	Hoofd Communicatie (HCOM) wordt Hoofd Crisiscommunicatie (HCC)
Communicatieadviseur CoPI	Communicatieadviseur CoPI (is Operationeel piket)
Communicatieadviseur ROT	Communicatieadviseur ROT (is Operationeel piket)
Communicatieadviseur BT	Communicatieadviseur (R)BT
Omgevingsanalist	Omgevingsanalist

Deze 8 functies zijn in het Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg (UKB) benoemt als kernfuncties. De wens is om deze functies ook wettelijk vast te leggen in de daarvoor bestemde delen van de nieuwe Wet veiligheidsregio's. Tevens worden hier landelijk uniforme vakbekwaamheidseisen voor vastgelegd.

Daarnaast heeft het plan voor VRBN betrekking op:

9. Voorzitter sectie Bevolkingszorg
10. Hoofd Publieke Zorg (HPZ)
11. Hoofd Omgevingszorg (HOZ)
12. Hoofd Ondersteuning (HON)
13. Hoofd Informatie Crisiscommunicatie (HIN-Cc)
14. Hoofd Nafase
15. Juristen
16. Coördinator Opvang Primaire Levensbehoeften
17. Medewerker Crisiscommunicatie
18. Teamleiders Bouw-, Ruimte- en Milieubeheer
19. Teamleiders Facilitaire Ondersteuning

Voor VRBZO geldt:

9. Hoofd Publieke Zorg (HPZ)
10. Hoofd Ondersteuning (HON)
11. Medewerkers crisiscommunicatie
12. Medewerkers proces preparatie Nafase
13. Medewerkers proces publieke zorg
14. Juristen

1.2 Verantwoordelijkheden

De verantwoordelijkheden voor OTO-activiteiten zijn als volgt:

Coördinerend Gemeentesecretaris (CGS) in VRBN en VRBZO

De coördinerend gemeentesecretaris is voor het onderdeel Bevolkingszorg verantwoordelijk voor de coördinatie en voorbereiding op rampen en crises. Hierbij wordt hij ondersteund door het team Bevolkingszorg.

Regionale verantwoordelijkheid in VRBN en VRBZO

Het regionale team Bevolkingszorg faciliteert alle gemeenten door te voorzien in OTO-activiteiten voor alle functionarissen met een rol in de crisisstructuur van Bevolkingszorg (incl. crisiscommunicatie). Ook vertegenwoordigt dit team Bevolkingszorg als professionele 4e kolom in het MOTO (Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen). Daarnaast wordt ingezet op het evalueren van OTO-activiteiten.

Expertteams in VRBN

Voor alle processen van Bevolkingszorg (communicatie, publieke zorg, omgevingszorg, SIS, evacuatie, informatie en ondersteuning) bestaan expertteams. Gemeentesecretarissen zijn voorzitters van de expertteams, AOV-ers nemen de rol van secretaris op zich. Verder bestaan de expertteams uit collega's in diverse functies vanuit de gemeenten in Brabant-Noord. Het proces crisiscommunicatie heeft een secretaris van de Veiligheidsregio. De expertteams worden gevraagd mee te denken in het vormgeven van het jaarplan OTO Bevolkingszorg voor hun onderdeel en vervullen een adviesfunctie voor de inhoud van de Opleidings-, Trainings- en Oefenactiviteiten (OTO) die wenselijk zijn voor de bevolkingszorgfunctionarissen in het betreffende Bevolkingszorgproces.

Werkgroep OTO in VRBZO

Binnen deze werkgroep nemen een aantal ARB-ers plaats. Deze werkgroep staat onder leiding van de OTO coördinator Bevolkingszorg. De werkgroep wordt gevraagd om mee te denken in het vormgeven van het jaarplan OTO Bevolkingszorg. Verder ontwikkelen ze voor de regionale processen Opleidings-, Trainings- en Oefenactiviteiten en ondersteunen ze de ARB-ers in het beoefenen van lokale processen.

Lokale verantwoordelijkheid in VRBN en VRBZO

De AOV-er/ ARB-er blijft verantwoordelijk voor het op peil houden van de basiskennis crisisbeheersing én bevolkingszorg van de functionarissen van de eigen gemeente (inclusief collegeleden). Dit betekent dat lokale bevolkingszorgfunctionarissen periodiek bijgepraat worden over de functiestructuur, eventuele ontwikkelingen binnen Bevolkingszorg én crisiscommunicatie en aanpassingen in de processen van Bevolkingszorg.

2. De omgeving waarin wij opereren

Deze paragraaf geeft inzicht in de context waarbinnen het opleiden, trainen en oefenen van Bevolkingszorg zich afspeelt. Een aantal ontwikkelingen is (mogelijk) van invloed op Bevolkingszorg en het OTO-beleid in de periode 2024-2027.

(Wettelijk) kader

Tot op heden zijn in het Besluit personeel veiligheidsregio's geen wettelijke eisen gesteld aan het opleiden, trainen en oefenen van gemeentelijke functionarissen in de crisisbeheersing. Op gemeentepersoneel is de CAO gemeenten van toepassing. Hierin staan een aantal zaken vermeld als het gaat om opleiden, trainen en oefenen:

In artikel 11.6, werkzaamheden bij buitengewone omstandigheden staat in lid 2:

“De werkgever kan de werknemer aanwijzen om werkzaamheden te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's. Bij een ramp of crisis als in artikel 1 Wet veiligheidsregio's werkt de werknemer onder leiding en toezicht van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.” “

Verder staat in 11.6 lid 4:

“De aangewezen werknemer moet lessen volgen en aan oefeningen deelnemen die verband houden met de betreffende werkzaamheden.”

Verder staat er over scholing in artikel 8.4 lid 2 nog het volgende beschreven:

“De werknemer ontwikkelt zichzelf door scholing en het opdoen van werkervaring. Hij doet dat in het belang van de organisatie en van zichzelf.”

Bij de uitvoering van de bevolkingszorgtaken moet een goede balans zijn tussen landelijke uniformiteit en lokale diversiteit, ook waar het gaat over bestuurlijke verantwoordelijkheden. Dit vraagt om een duidelijke borging in de wet. Die balans en borging zijn nu niet wettelijk vastgelegd. Het wetgevingstraject binnen J&V voor de nieuwe wet op Veiligheidsregio's gaat nog lopen. Afstemming met juristen van J&V is nodig om de adviezen uit het UKB om te zetten in wetteksten.

Algemene trends en ontwikkelingen

Crises worden steeds vaker gekenmerkt door een complex, bovenregionaal karakter met een veelheid aan actoren en kans op maatschappelijke ontwrichting.

Ontwikkelingen op het gebied van data en technologie bieden veel kansen voor onze samenleving maar brengen tegelijkertijd een grotere kans op ontwrichting met zich mee.

De Nederlandse bevolking blijft groeien: vergrijzing en immigratie nemen toe. De sociale verhoudingen in de samenleving veranderen en de samenleving wordt steeds meer divers. Sociale media spelen een grote rol en polarisatie lijkt steeds prominenter te worden. Voor bevolkingszorg betekenen deze ontwikkelingen dat er onder andere rekening gehouden moet worden met de veranderende bevolkingssamenstelling en de verder toenemende rol van sociale media (bij beeldvorming over incidenten, maar ook bij het verspreiden van des- en misinformatie). Door een veranderende arbeidsmarkt is het verloop van functionarissen hoog, dat heeft effect op de vakbekwaamheid.

Klimaatverandering en -adaptatie en extreme weersomstandigheden zijn grote opgaven. Bevolkingszorg lost deze problemen niet op, maar heeft wel last van de effecten.

Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg

In het UKB is het besluit genomen om opleidingen en examinering (voor tenminste de 8 kernfuncties) verder te uniformeren en daarmee de samenwerking tussen regio's verder vorm te geven. Er zijn landelijke kwaliteitsnormen voor bevolkingszorg (incl. crisiscommunicatie) opgesteld, die verwerkt moeten worden in het OTO-traject. Tevens bestaan er landelijke kaders en implementatieadviezen voor de certificering van opleidingen, examens en nascholing, gericht op het vakbekwaam worden en blijven van functionarissen.

Er is behoefte aan de aantoonbaarheid van de vakbekwaamheid van in ieder geval de eerder genoemde acht kernfunctionarissen Bevolkingszorg (zowel wat betreft vakbekwaam worden als vakbekwaam blijven). Bovendien is er behoefte aan garanties dat deze vakbekwaamheid structureel wordt geborgd. Er wordt op dit moment met het werkveld gewerkt aan het (actualiseren) van de kwalificatieprofielen van deze kernfuncties. Tegelijkertijd wordt er met het NIPV gekeken hoe het toetsen van de vakbekwaamheid anders kan worden ingericht. Voorwaarden die hierbij door het werkveld zijn gesteld zijn: een goede beschikbaarheid, prijs en kwaliteit. Er wordt tevens gekeken naar wat de beste manier van toetsen van de startbekwaamheid is.

Regionale ontwikkelingen

Bevolkingszorg wordt als professionele 4^e kolom steeds vaker en beter gevonden. Dit resulteert in een toenemende vraag om ook bij te dragen aan regionale en landelijke werkgroepen en projecten. Daarnaast is er sprake van een toenemende vraag voor ondersteuning bij communicatie zowel in de koude als warme fase (ook buiten een GRIP-opschaling).

De (voorbereiding op de) Nafase krijgt een steeds prominentere rol, ook bij kleinere incidenten.

Leren van incidenten krijgt een structureel karakter (evalueren en kwalitatief registreren).

De samenwerking in Oost-Brabant wordt meer en meer gezocht voor de versterking van kwaliteit en continuïteit.

Het Regionaal Crisisplan 2024-2027 is vastgesteld en dient uitgewerkt en opgevolgd te worden voor Bevolkingszorg en crisiscommunicatie.

VRBN en VRBZO zitten in een doorontwikkeling naar 'de Veiligheidsregio als netwerkorganisatie'.

Een regionaal platform voor risico- en crisiscommunicatie is in ontwikkeling. Dit kan zowel voor als tijdens en na incidenten ingezet worden om inwoners te bereiken en zelf- of samenredzaamheid te verhogen.

Gemeentelijke ontwikkelingen

Toenemende taken (o.a. migratie) drukken op de gemeenten. Dit heeft invloed op de tijd en/of capaciteit die beschikbaar is voor crisisbeheersing en bevolkingszorg en op de mate waarin het lukt om interne collega's te motiveren voor een rol in bevolkingszorg.

Gemeenten worden vaker geconfronteerd met incidenten die niet altijd tot een GRIP-alarmering leiden maar voor een gemeente wel aanleiding zijn om monodisciplinair op te schalen (lokale incidenten die maatschappelijke ophef veroorzaken). Dit betekent iets voor de lokale bereikbaarheid van bijvoorbeeld een afdeling veiligheid of communicatie en het beroep wat op deze medewerkers wordt gedaan.

Door een veranderende arbeidsmarkt is het verloop van personeel hoog. Daardoor is er ook een groter verloop van crisisfunctionarissen en dat heeft effect op de vakbekwaamheid (en op de begroting voor OTO-activiteiten).

Specifiek voor VRBN geldt nog dat meerdere gemeentes zijn of worden samengevoegd tot grote nieuwe gemeenten. Dit zorgt enerzijds voor dat de crisisorganisatie soms opnieuw moet worden ingericht terwijl dat niet altijd prioriteit krijgt omdat er eerst interne vraagstukken opgelost dienen te worden. Anderzijds zorgt het voor grotere robuustere gemeenten die meer zelf kunnen en willen sturen bij crisis. Ook dit heeft zijn weerslag op de crisisorganisatie.

3. Beleidsdoelstellingen

Dit hoofdstuk geeft op hoofdlijnen inzicht in de beleidsdoelstellingen voor de komende vier jaar. Deze doelstellingen komen voort uit behoeftepeilingen en evaluaties van inzetten en OTO-activiteiten over de periode 2020 t/m 2023.

- Het succesvol bestrijden van een incident of crisis staat of valt met de betrokkenheid van functionarissen. De afgelopen jaren zijn we steeds meer regionaal gaan werken. Betrokkenheid bij de regionale crisisorganisatie is geen vanzelfsprekendheid en dus blijft het belangrijk te investeren in het team-gevoel, te (ver)binden en te boeien.
- We krijgen steeds meer van doen met andersoortige crises; zaken die een grote impact hebben op de maatschappij (uitval nuts, cyber/terrorisme, vluchtelingenopvang, extreem weer, dierziekten, zedenzaken etc.) Daarbij is de rol van Bevolkingszorg meer en meer gericht op omgaan met maatschappelijke onrust. Dit is vaak in samenwerking met de gemeenten, zonder dat de operationele diensten daarbij altijd betrokken zijn (monodisciplinair opschalen). Dat vergt een andere manier van trainen en oefenen dan tot op heden het geval was. Bijvoorbeeld met andersoortige scenario's, in teams met een andere samenstelling en de nadruk op de ontwikkeling van andersoortige competenties van onze bevolkingszorgfunctionarissen. Dit ligt in lijn met de vaststelling van het nieuwe crisisplan waarin monodisciplinair opschalen en het zoveel als mogelijk werken met één operationele laag expliciet beschreven staat. Ook dit dient zijn weerslag en uitwerking te krijgen in de OTO-activiteiten die aangeboden worden.
- Om functionarissen optimaal te faciliteren in hun leer- en ontwikkelbehoefte is het nodig een gedifferentieerd OTO-programma aan te bieden, waar niet de verplichting leidend is maar de eigen verantwoordelijkheid van de functionaris. Daarvoor is een pakket met diverse leermiddelen nodig zodat er aangesloten wordt bij diverse leerbehoeften.
- Naast inhoud blijft Team Resource Management (TRM) de komende beleidsperiode een belangrijke basis voor de crisisorganisaties en het OTO-programma. De effectiviteit van de samenwerking in crisisteams is een grote bepalende factor in het succesvol bestrijden van een incident. Functionarissen dienen de bedoeling van werken met TRM en de zeven skills te kennen. Daarnaast moet structureel aandacht zijn voor het oefenen met het leren herkennen van gedrag en het bespreekbaar maken ervan.

- Het werken vanuit een netwerkorganisatie brengt met zich mee dat ook informatie gestuurd en netcentrisch werken alsmaar belangrijker wordt. Ook voor Bevolkingszorg is dit dus een thema dat de komende jaren extra aandacht verdient.
- De wens is om nog meer vanuit de gedachte van een netwerkorganisatie te gaan werken binnen de kolom Bevolkingszorg. Een eerste stap is om het samen werken of trainen met partners te intensiveren de komende jaren. Samenwerking met partners moet niet benaderd worden als een planverplichting, maar vanuit het streven samen effectief te zijn en maatschappelijke continuïteit te bevorderen.
- Het vakbekwaamheidsmanagement systeem (Veiligheidspaspoort) wordt verder uitgewerkt en ingericht om het proces te stroomlijnen en de vakbekwaamheid van de bevolkingszorgfunctionarissen te registreren en aan te tonen.
- Evaluaties van oefeningen, inzetten en OTO-activiteiten worden gebruikt als input voor het OTO- jaarplan waardoor de kwaliteit van de rampenbestrijding en crisisbeheersing verbetert.
- VRBN en VRBZO werken steeds meer samen op diverse thema's en onderwerpen. Ook binnen Bevolkingszorg zorgt structureel overleg ervoor dat ontwikkelingen gedeeld worden en daar waar mogelijk samen opgepakt. Ook OTO-activiteiten worden waar mogelijk in samenwerking georganiseerd.

4. Visie op leren

Om de kwaliteit van de bevolkingszorg-organisatie te borgen en te verbeteren is het essentieel dat de organisatie in zijn geheel, maar vooral de teams en functionarissen die invullingen geven aan die organisatie, continu blijven leren. Functionarissen dienen eerst vakbekwaam te worden, maar ook aantoonbaar vakbekwaam te blijven. Om functionarissen daarin te faciliteren is een OTO-programma dat aansluit op de leerbehoefte van de teams en individuen, en dat ruimte biedt in te kunnen spelen op (onvoorziene) ontwikkelingen, essentieel. Om dit te kunnen bewerkstelligen zoeken beide regio's hierin de onderlinge samenwerking.

De effectiviteit van de samenwerking in crisisteam is een grote bepalende factor in het succesvol bestrijden van een incident. Functionarissen dienen de bedoeling van werken met TRM en de zeven skills te kennen. Daarnaast moet structureel aandacht zijn voor het oefenen met het leren herkennen van gedrag en het bespreekbaar maken ervan.

1.1 Didactische visie

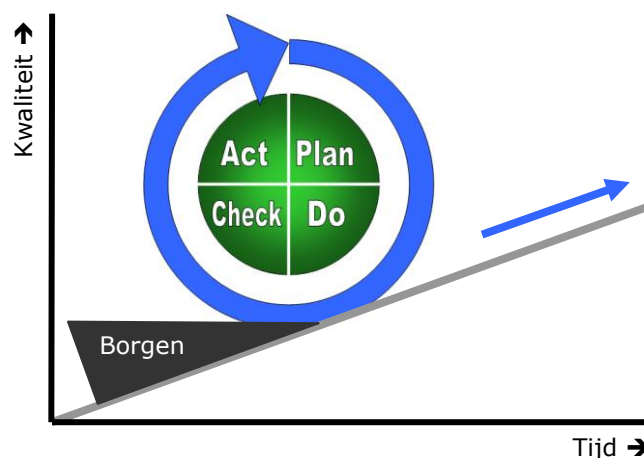
Binnen de didactische visie wordt onderscheid gemaakt tussen opleiden, trainen en oefenen:

- **Opleiden:** het bijbrengen, oprispen of aanscherpen van kennis;
- **Trainen:** het ontwikkelen en onderhouden van vaardigheden, gedrag en houding door middel van interactieve werkvormen met ruimte voor coaching, feedback en reflectie in een leerzame en veilige context;
- **Oefenen:** het in de context van een (gesimuleerd) incident in de praktijk brengen van opgedane kennis en vaardigheden, gedrag en houding.

Om medewerkers vakbekwaam te krijgen en houden wordt er bij de uitvoering van het OTO-beleid gewerkt volgens de Deming-cirkel:

- **Plan:** stel een plan op.
- **Do:** voer het plan uit
- **Check:** evalueer het plan en borg de resultaten
- **Act:** voer op basis van de evaluatie aanpassingen door.

Schematisch kan dit als volgt weergegeven worden:



Figuur 1: Deming-cirkel

Hierbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

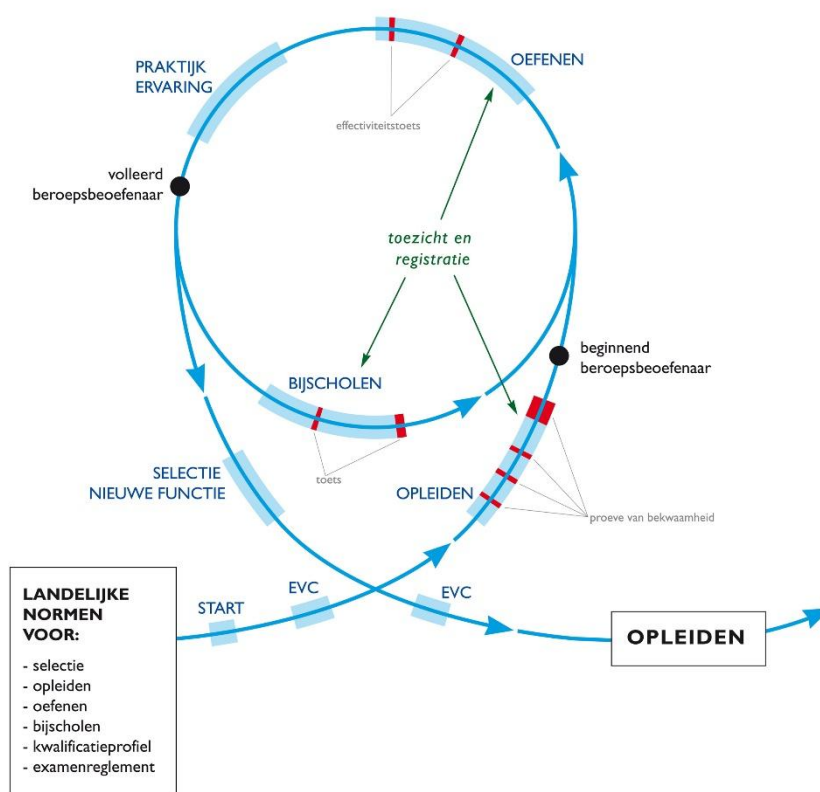
- vakbekwaam worden: dit betreft de opleidingen, trainingen en oefeningen die een functionaris nodig heeft om de crisisfunctie te kunnen gaan vervullen;
- vakbekwaam blijven: dit betreft de opleidingen, trainingen en oefeningen die een functionaris nodig heeft om de opgedane kennis en vaardigheden te behouden en om bijgeschoold te worden op het gebied van nieuwe ontwikkelingen en inzichten.
- eerst opleiden, dan trainen en daarna oefenen;
- van kleinschalig naar grootschalig;
- inzet van eigen personeel bij de uitvoering (vormt een onderdeel van OTO).

Op deze wijze ontstaat een samenhangend geheel van opleiden, trainen en oefenen, waarbij functionarissen in een logische volgorde worden voorbereid op hun taak in de rampenbestrijding en crisisbeheersing. Door de resultaten van de evaluaties van de OTO-activiteiten en de ervaringen die opgedaan zijn tijdens daadwerkelijke inzetten te gebruiken als input voor het volgende OTO- jaarplan kan de kwaliteit van de rampenbestrijding en crisisbeheersing de komende jaren verder verbeterd worden.

Met behulp van de OTO-cyclus worden de competenties van de functionarissen op het bij de functie gewenste niveau gebracht. Het begint echter al bij het wervings- en selectiebeleid. Bij de werving- en selectie dient al gekeken te worden of iemand beschikt over de bij de functie behorende competenties (zoals beschreven in de kwalificatieprofielen vanuit het UKB).

Het bovenstaande wordt weergegeven in onderstaande afbeelding van de 'Life Long Learning Loop'.

LIFE LONG LEARNING LOOP



Figuur 2 Life Long Learning Loop, bron Levenslang leren bij de brandweer, NIPV

De 'Life Long Learning Loop' gaat ervan uit dat een beroepsbeoefenaar binnen een samenhangend geheel van selectie, opleiden, oefenen, werken en bijscholen een leven lang leert. De selectie en het opleiden zijn nodig om een bepaalde functie te mogen vervullen. De opleidingen zijn, inclusief de bijbehorende proeve van bekwaamheid, functie- en competentiegericht opgezet. Dit betekent dat de medewerker wordt opgeleid voor de kerntaken die bij de functie behoren en dat de opleiding daarnaast aandacht besteedt aan de ontwikkeling van de voor de kerntaken benodigde competenties. De componenten oefenen, werken (praktijkervaring opdoen) en bijscholen ondersteunen de ontwikkeling van een beginnend naar een volleerd beroepsbeoefenaar binnen een bepaalde functie. De landelijke normen die hierbij voor onder andere selectie, opleiden en het kwalificatieprofiel worden gehanteerd voor de gemeentelijke functionarissen binnen de rampenbestrijding en crisisbeheersing zijn en worden uitgewerkt in het project Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg.

Bij het functie- en competentiegericht leren speelt het observeren, evalueren en feedback geven en ontvangen een steeds belangrijkere rol. Door functionarissen met eenzelfde functie in te zetten voor het tegenspel of voor het observeren ontstaat een situatie waarbij een functionaris niet alleen door beleving leert, maar ook door het waarnemen en het vergroten van ervaring.

Naast de individuele leerbehoefte van een functionaris wordt het OTO-beleid ook bepaald door de inzetevaluaties, nieuwe planvorming en landelijke ontwikkelingen.

De beschreven OTO-visie richt zich niet alleen op de individuele medewerker, maar ook op de regionale teams voor de processen van bevolkingszorg. De individuele medewerker levert met de opgedane kennis en ervaring input binnen een team. De samenwerking binnen een team en tussen teams wordt tijdens oefeningen en inzetten getoetst.

5. Randvoorwaarden

Om alle functionarissen van Bevolkingszorg (aantoonbaar) vakbekwaam te krijgen en te houden worden de volgende voorwaarden gesteld:

- De thema's voor de opleidingen, trainingen en oefeningen sluiten aan bij de risico's die voortkomen uit het Regionale risicoprofiel, de planning van de multidisciplinaire oefeningen, evaluaties en de specifieke wensen vanuit de gemeenten.
- Bij het inhoudelijk vormgeven van de OTO-activiteiten en het vaststellen van de mate van vakbekwaamheid, worden de kwalificatieprofielen gevolgd uit het UKB.
- Bij het vormgeven van de OTO activiteiten worden de prestatie-eisen uit bevolkingszorg op orde 2.0 gevolgd waarbij improvisatievermogen en zelfredzaamheid een essentieel onderdeel zijn.
- Elke gemeente draagt evenredig en proportioneel bij aan de levering van bevolkingszorg- en crisiscommunicatiefunctionarissen en biedt deze functionarissen tevens de gelegenheid om deel te nemen aan opleidingen, trainingen en oefeningen.
- Alle gemeentelijke medewerkers die meedraaien in multidisciplinaire teams zijn monodisciplinair opgeleid en getraind om goed voorbereid deel te kunnen nemen aan de multidisciplinaire oefeningen die door de Veiligheidsregio worden georganiseerd.
- Alle OTO-activiteiten en operationele inzetten worden benut voor het aantonen en doorontwikkelen van de kwaliteit van de vakbekwaamheid van de functionarissen.

6. Begroting

In het deze paragraaf wordt de begroting voor de OTO-activiteiten voor de jaren 2024 – 2027 weergegeven.

Door het hoge verloop van functionarissen zoals eerder beschreven, is er meer begroot voor het start- en vakbekwaam maken van functionarissen. Tevens stijgen de prijzen van trainingen structureel jaarlijks, wat meegenomen moet worden in het budget.

De genoemde kosten hebben alleen betrekking op de ‘out-of-pocket’-kosten voor de OTO-activiteiten. Kosten met betrekking tot het uurloon en de reiskosten van de medewerkers die deelnemen aan een OTO-activiteit zijn voor rekening van de gemeenten waar de medewerkers werkzaam zijn.

Op basis van ervaringen die opgedaan zijn bij de uitvoering van het vorige meerjarenbeleidsplan is onderstaande kostenraming gemaakt voor de aanstaande beleidsperiode.

Kosten	2024	2025	2026	2027
VRBZO ²	€46.600	ntb	ntb	ntb
VRBN	€176.626	ntb	ntb	ntb

² Specifiek voor VRBZO: in 2024 gaat de OTO coördinator bevolkingszorg aan de slag om een reële begroting te maken voor bevolkingszorg. Op dit moment wordt begroot op basis van het budget dat in het verleden door gemeenten is toegewezen. Met de optimalisering van bevolkingszorg wordt toegewerkt naar een (aantoonbaar) vakbekwame organisatie. Een herijking van de huidige begroting is dan noodzakelijk.