

2026
2029

MULTIDISCIPLINAIR OPLEIDEN,
TRAINEN EN OEFENEN



OTO BELEIDSPLAN



Inleiding

Het multidisciplinaire Opleidings-, Trainings- en Oefenbeleidsplan (OTO-beleidsplan) 2026-2029 van Veiligheidsregio Twente is een wettelijk verplicht onderdeel van het beleidsplan Veiligheidsregio Twente 2026-2029 en sluit aan bij de actuele ontwikkelingen op het gebied van crisisbeheersing.

In een steeds veranderende samenleving, met nieuwe risico's en technologische innovaties, is het essentieel dat onze crisisorganisatie wendbaar, vakbekwaam en toekomstbestendig blijft. Dit beleidsplan beschrijft hoe de komende jaren geïnvesteerd wordt in de ontwikkeling van onze crisisfunctionarissen en het versterken van multidisciplinaire vakbekwaamheid.

De regie op leren en ontwikkelen ligt bij de functionaris zelf; Veiligheidsregio Twente faciliteert, ondersteunt en stimuleert dit proces. Hiermee is het dus een gezamenlijke verantwoordelijkheid. In dit beleidsplan bouwen we voort op de 'Visie op continu leren', die in 2023 is vastgesteld. Hierin staat een cultuur van eigenaarschap, reflectie en innovatie centraal. Daarbij maken we gebruik van een breed palet aan leervormen, waaronder digitale en praktijkgerichte werkvormen, om optimaal aan te sluiten bij de behoeften van onze crisisfunctionarissen en de eisen van de praktijk.

De komende periode willen we het multidisciplinaire vakbekwaamheidsprogramma verder versterken en vernieuwen. Om tot een gedragen en toekomstbestendig beleid te komen, is gestart met een strategische sessie voor de werkgroep 'Multi Vakbekwaamheid'. In deze werkgroep is opgehaald wat de leden belangrijk vinden voor de ontwikkeling van vakbekwaamheid binnen onze crisisorganisatie. De opbrengst van deze sessie is het vertrekpunt geweest voor twee expertsessies, waarin functionarissen van de crisisorganisatie en externe experts samenkwamen. Gedurende deze expertsessies zijn wensen, ervaringen en ideeën uitgewisseld. Die vormen samen de basis voor dit beleidsplan.

Uit deze sessies blijkt dat er breed draagvlak is voor meer uitdaging, verdieping en variatie in OTO-activiteiten, zodat deze beter aansluiten op de praktijk en de actuele behoeften van de crisisorganisatie. De nadruk ligt op realistisch oefenen, het stimuleren van teamontwikkeling en samenwerking, en het creëren van een leeromgeving waarin monitoring en gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal staan. Flexibiliteit en maatwerk zijn essentieel om aan te sluiten bij verschillende leerstijlen en persoonlijke ontwikkelbehoeften. Daarnaast is er veel aandacht voor kwalitatieve evaluatie en feedback, het benutten van innovatieve technologieën. We streven er niet naar om méér te doen dan voorheen, maar vooral om het werk anders en slimmer te organiseren. Door te focussen op effectiviteit, samenwerking en innovatie willen we met dezelfde inzet meer bereiken. In de komende periode willen we ook aandacht besteden aan het verbeteren van het tijd-tempo in oefeningen. In de huidige OTO-activiteiten sluiten tijdsdruk en dynamiek niet altijd aan bij de werkelijkheid van een crisis. Door dit geleidelijk realistischer vorm te geven, kunnen we beter oefenen met het omgaan met tempo, informatie-opbouw en besluitvorming zoals die in de praktijk plaatsvinden. Deze uitgangspunten vormen de basis voor een toekomstbestendig en effectief multidisciplinair vakbekwaamheidsprogramma.

Met dit beleidsplan leggen we de basis voor een vakbekwame crisisorganisatie waarin iedere crisisfunctionaris beschikt over de juiste kennis, vaardigheden en competenties om adequaat te handelen bij elk type crisis ((flitsrampen, sluimerende crises en langdurige maatschappelijke ontwrichting). Zo bouwen we samen aan een veilige en veerkrachtig Twente.

Om te waarborgen dat het OTO-beleidsplan blijft aansluiten bij de actuele behoeften en ontwikkelingen, plannen we na twee jaar een evaluatiemoment. In 2028 wordt samen met de betrokkenen gekeken naar de voortgang, de behaalde resultaten en eventuele nieuwe inzichten. Op basis van deze evaluatie bepalen we gezamenlijk de koers en accenten voor de jaren 2028 en 2029. Zo blijft het programma flexibel en toekomstgericht.

Dit beleidsplan is richtinggevend voor de periode 2026-2029. We streven ernaar om de ambities en doelen die hierin zijn opgenomen gedurende deze vier jaar te realiseren. Niet alles hoeft of kan direct in het eerste jaar worden uitgevoerd; de komende jaren werken we stapsgewijs aan de verdere ontwikkeling van het multidisciplinaire vakbekwaamheidsprogramma.

Ten behoeve van de leesbaarheid van het beleidsplan is het aan te raden om eerst bijlage 2 door te nemen waarin verschillende begrippen worden gedefinieerd in de leeswijzer.

Dit beleidsplan wordt jaarlijks uitgewerkt in een jaarplan met een gezamenlijke oefenkalender.

Inhoudsopgave

1	Visie op vakbekwaamheid	5
1.1	Inleiding	5
1.2	Visie	5
2	Doelstelling	8
2.1	Doelstelling	8
2.2	Doelgroep	9
3	Kaders voor vakbekwaamheid	10
4	Uitgangspunten	12
4.1	Algemene uitgangspunten	12
4.2	Uitgangspunten frequentie	13
4.3	Uitgangspunten vorm	13
4.4	Uitgangspunten inhoud	14
4.5	Uitgangspunten leren en ontwikkelen	14
4.6	Uitgangspunten programma bestuur	15
5	Praktijk voor de crisisfunctionarissen	17
6	Financiën	18
	Bijlage 1: Uitwerking per functionaris	19
	Bijlage 2: Leeswijzer	22

1

Visie op vakbekwaamheid

ONDERSTAANDE 'VISIE OP CONTINU LEREN', OPGESTELD DOOR VEILIGHEIDSGEGEBIED TWENTE, VORMT HET FUNDAMENT VOOR HET MULTIDISCIPLINAIRE OTO-BELEIDSPLAN 2026-2029. VEILIGHEIDSGEGEBIED TWENTE KIEST BEWUST VOOR EEN CULTUUR VAN CONTINU LEREN, EIGENAARSCHAP EN SAMENWERKING. HIERIN IS EXPLICIET AANDACHT VOOR KENNIS, VAARDIGHEDEN EN COMPETENTIES. DOOR SINGLE-LOOP ÉN DOUBLE-LOOP LEARNING TE STIMULEREN, HELPEN WE TE BOUWEN AAN EEN TOEKOMSTBESTENDIGE CRISISORGANISATIE, WAARIN IEDERE CRISISFUNCTIONARIS OPTIMAAL IS VOORBEREID OP TOEKOMSTIGE RAMPEN EN CRISES.

1.1 Inleiding

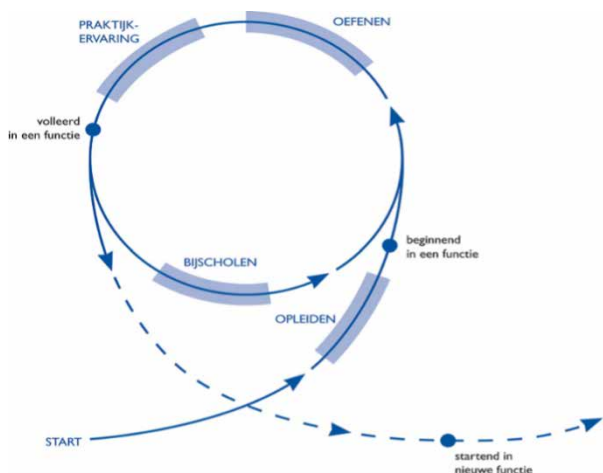
De wereld van crisisbeheersing verandert continu. Nieuwe risico's, maatschappelijke ontwikkelingen en technologische innovaties vragen om een flexibele, lerende organisatie. Veiligheidsregio Twente gelooft dat vakbekwaamheid en professionele groei niet statisch zijn, maar een doorlopend proces vormen. In deze visie op leren staat de ontwikkeling van de crisisfunctionaris centraal: leren is een gezamenlijke verantwoordelijkheid, maar begint bij het individu. Daarbij richten we ons expliciet op het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en competenties. Dit zien we als fundament voor professioneel handelen in crisissituaties.

Binnen Veiligheidsregio Twente zien we vakbekwaamheid en professionele groei als een continu proces. Leren stopt nooit, maar groeit mee met de organisatie en de samenleving. Iedere crisisfunctionaris is eigenaar van het eigen leerproces, waarbij de organisatie faciliteert, ondersteunt en stimuleert. We stimuleren zowel single-loop als double-loop leren: we verbeteren ons handelen én onderzoeken kritisch onze aannames en werkwijzen. Zo helpen we te bouwen aan een flexibele en toekomstbestendige crisisorganisatie.

1.2 Visie

1. Leren als continu proces

Leren binnen Veiligheidsregio Twente is een doorlopend en cyclisch proces. Functionarissen investeren voortdurend in hun vakbekwaamheid, zowel via formele opleidingen, trainingen en oefeningen als door praktijkervaring, reflectie en coaching. Incidenten en evaluaties vormen waardevolle input voor verdere ontwikkeling. 'Leven lang leren' is het uitgangspunt. Leren stopt nooit, maar groeit mee met de organisatie en de samenleving.



2. Focus op kennis, vaardigheden en competenties

Onze visie op leren richt zich expliciet op het ontwikkelen van kennis, vaardigheden én competenties. Kennis vormt de basis voor inzicht en begrip van crisisbeheersing. Vaardigheden zijn nodig om effectief te handelen in de praktijk. Competenties verbinden kennis en vaardigheden met houding, gedrag en samenwerking. Door deze drie pijlers integraal te benaderen, ontstaat een breed fundament voor professioneel handelen in crisissituaties. Dit doen we vanuit het regionaal risicoprofiel en landelijke crisisthema's.

Naast het ontwikkelen van nieuwe competenties en vaardigheden, blijft het regelmatig oefenen van bestaande routines en procedures een vast onderdeel van het vakbekwaamheidsprogramma. Dit zorgt ervoor dat de crisisorganisatie niet alleen flexibel en innovatief is, maar ook altijd beschikt over een solide basis aan operationele routines.

Binnen de looptijd van dit beleidsplan worden competenties aangeboden op twee niveaus: basis en gevorderd. Dit betekent dat iedere crisisfunctionaris de mogelijkheid krijgt om zich stapsgewijs te ontwikkelen, passend bij de eigen ervaring en ambitie. Het basisniveau richt zich op het verwerven van fundamentele kennis en vaardigheden. Het gevorderde niveau biedt verdieping en toepassing in complexe situaties. Door deze differentiatie sluiten we aan bij de diverse leerbehoeften binnen de organisatie en stimuleren we een cultuur van continu leren en professionele groei. Het gevorderde niveau wordt geïntegreerd in OTO-activiteiten, nadat het is aangeboden op basisniveau.

3. Single-loop en double-loop learning

Binnen Veiligheidsregio Twente stimuleren we zowel single-loop als double-loop learning. Single-loop learning houdt in dat we leren door ons gedrag aan te passen binnen bestaande regels, routines of aannames. We kijken naar wat er misging of beter kan en proberen ons eigen handelen te verbeteren zonder de onderliggende uitgangspunten ter discussie te stellen.

Double-loop learning gaat een stap verder. Hierbij reflecteren we niet alleen op ons gedrag, maar onderzoeken we ook de onderliggende aannames, normen en routines die ons gedrag sturen. We stellen onszelf de vraag: "Waarom doen we het eigenlijk zo?" en durven bestaande werkwijzen of uitgangspunten te veranderen als dat nodig is. Dit leidt tot diepere, structurele verbeteringen en innovatie.

Door beide vormen van leren te stimuleren, zorgen we voor directe verbetering en optimalisatie van het dagelijks werk (single-loop), én voor innovatie en aanpassing aan nieuwe omstandigheden (double-loop). Zo voorkomen we blinde vlekken en blijven we als organisatie flexibel en toekomstbestendig.

4. Eigenaarschap en persoonlijke regie

Iedere crisisfunctionaris is eigenaar van het eigen leerproces. De organisatie faciliteert, ondersteunt en stimuleert, maar de functionaris bepaalt zelf waar ontwikkelbehoeften liggen en neemt regie over het eigen leerproces. Wij ondersteunen de functionarissen met een leermanagementsysteem. Het individuele portfolio bevat naast gevolgde OTO-activiteiten, zoals oefeningen en inzetten, ook leerdoelen, reflecties en competenties. Op deze wijze ontstaat een maatwerktraject dat aansluit bij persoonlijke ambities en vakinhoudelijke uitdagingen.

5. Realistisch en multidisciplinair leren

Trainen en oefenen vindt zoveel mogelijk in realistische context plaats. Hierin staat samenwerking tussen disciplines centraal. Multidisciplinaire oefeningen vormen de basis voor het vakbekwaamheidsprogramma. We vinden het principe 'train as you fight, fight as you train' belangrijk en besteden bewust aandacht aan klassieke rampen en nieuwe crisistypen.

6. Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en maatwerk

Het leerprogramma bestaat uit vaste en variabele onderdelen, zodat er ruimte is voor persoonlijke leerdoelen, leer- stijlen en verdieping. Functionarissen kunnen vooraf leerdoelen bepalen en achteraf reflecteren op hun ontwikkeling. Evaluatie en feedback zijn structureel ingebed in het leerproces en dagen functionarissen uit om ook feedup toe te passen bij geplande OTO-activiteiten. Op deze wijze wordt leren niet alleen een activiteit, maar een gedragen cultuur.

7. Veilige leeromgeving

Leren vraagt om een veilige omgeving waarin ruimte is voor iedere crisisfunctionaris om te experimenteren, fouten te maken en te excelleren. Functionarissen worden gestimuleerd om persoonlijke leerdoelen te formuleren en te reflecteren op hun individuele functioneren, zonder dat hier een oordeel aan wordt gegeven. Een veilige leeromgeving kan bijdragen aan innovatie, samenwerking en professionele groei. In deze beleidsperiode (2026-2029) wordt onderzocht of 'crisisintervisie' haalbaar is en van toegevoegde waarde zou

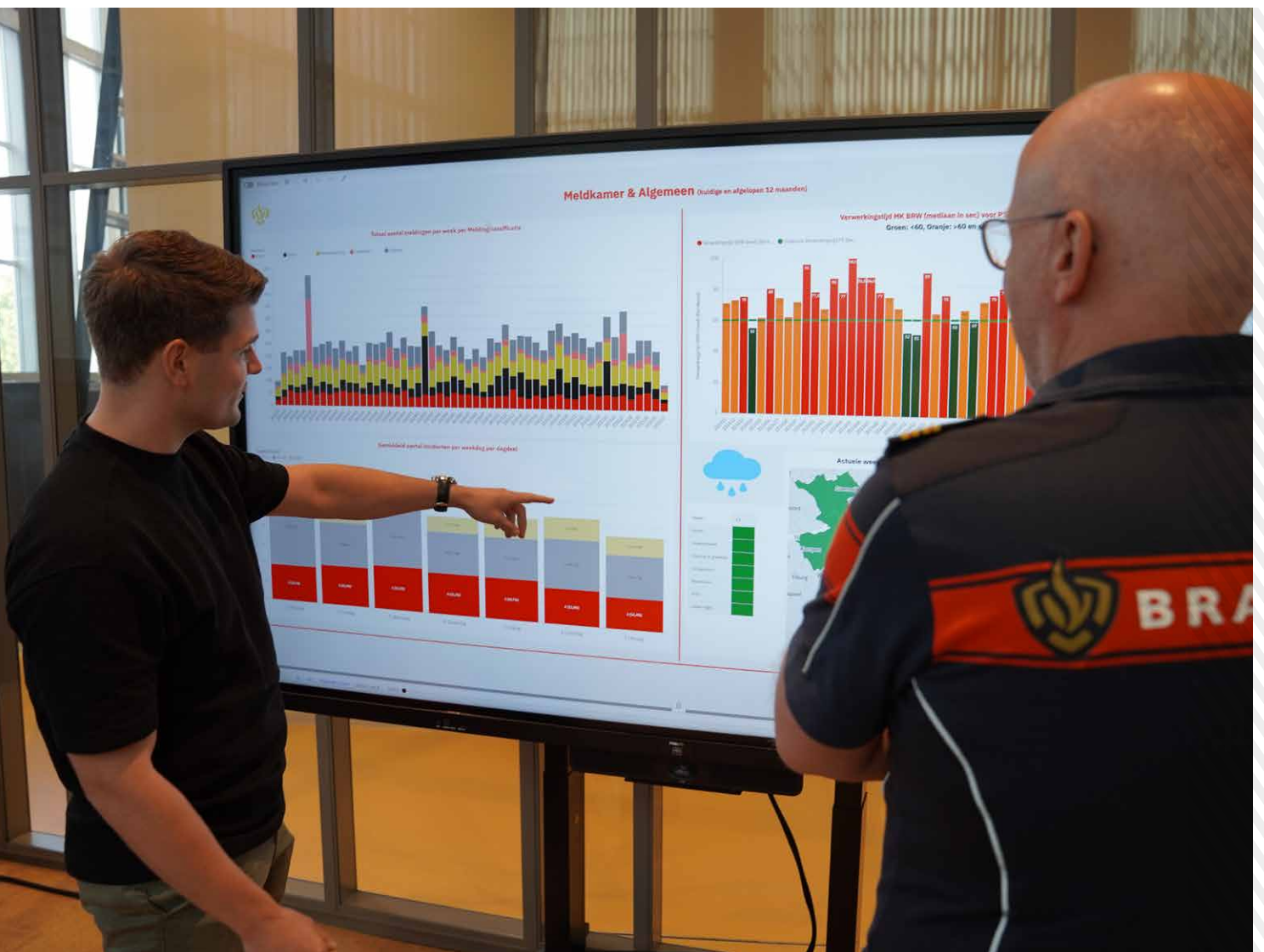
kunnen zijn. Met 'crisisintervisie' bedoelen we dat per functiegroep structureel wordt gereflecteerd op kennis, vaardigheden en competenties.

8. Actief en gevarieerd leren

Leren is een actief proces, waarbij nieuwe ervaringen worden gekoppeld aan bestaande kennis. Er wordt gebruik gemaakt van diverse werkvormen (e-learning, workshops, expertsessies, praktijkoefeningen) en technologieën om het leerproces te ondersteunen. Didactische kennis en vakinhoudelijke expertise van begeleiders zijn essentieel om het leren te versterken.

9. Monitoring, registratie en evaluatie

Vakbekwaamheid wordt gemonitord en geregistreerd op systeem-, team- en individueel niveau. Evaluatiepunten uit oefeningen en incidenten worden gebruikt als input voor het vakbekwaamheidsprogramma. Zo ontstaat een lerende organisatie die continu inspelt op actuele ontwikkelingen en toekomstige uitdagingen.





2 Doelstelling

HET MULTIDISCIPLINAIR OPLEIDINGS-, TRAININGS- EN OEFENBELEIDSPAN MAAKT DEEL UIT VAN HET BELEIDSPAN VAN VEILIGHEIDSREGIO TWENTE CONFORM ARTIKEL 14. WET VEILIGHEIDSREGIO'S. DAARNAAST HEBBEN DE INDIVIDUELE KOLOMMEN HUN EIGEN OPLEIDINGS-, TRAININGS- EN OEFENPLANNEN. DIT BELEIDSPAN IS EEN PLAN OP HOOFDLIJNEN. DE UITWERKING KOMT ELK JAAR TERUG IN DE JAARPLANNEN VAN HET TEAM CRISISBEHEERSING.

2.1 Doelstelling

Het vakbekwaamheidsprogramma is erop gericht iedere crisisfunctionaris in staat te stellen zich te ontwikkelen en te groeien in het vak. Deelname aan het programma is echter niet vrijblijvend. Van iedere functionaris wordt actieve inzet en betrokkenheid verwacht. Alleen zo kunnen we samen de kwaliteit en flexibiliteit van de crisisorganisatie waarborgen.

Doelstelling

Het doel van het multidisciplinaire vakbekwaamheidsprogramma is om te zorgen dat iedere crisisfunctionaris beschikt over de juiste kennis, vaardigheden en competenties. Dit stelt onze crisisorganisatie in staat om adequaat te handelen bij rampen en crises. Deze vakbekwaamheid borgen we door onze crisisfunctionarissen blijvend te ontwikkelen op kennis, vaardigheden en competenties.

Criteria voor vakbekwaamheid

Vakbekwaamheid is niet volledig te objectiveren in cijfers en scores. Elke ramp of crisis heeft een eigen dynamiek. Dit leidt ertoe dat in sommige situaties andere vaardigheden of competenties benodigd zijn. Door een sterke vakbekwaamheid te blijven ontwikkelen zijn het systeem, team en individu in staat om dynamisch te anticiperen op verschillende ramp- en crisissituaties.

Crisisfunctionarissen benadrukken het belang van een gebalanceerde aanpak waarin zowel harde als zachte criteria een rol spelen. Heldere doelstellingen, vaste evaluatoren, eerlijke reflectie en peer review vormen de basis, ondersteund door actieve monitoring en opvolging.

Hieronder volgen de criteria om de vakbekwaamheid te monitoren. Deze zijn zowel kwantitatief als kwalitatief van aard en wordt aangevuld met criteria voor toetsing en borging.

Kwantitatief (deelname & activiteiten)

- De crisisfunctionaris neemt minimaal tweemaal per jaar deel aan een multidisciplinaire oefening. Op deze wijze blijft iedere crisisfunctionaris vertrouwd met de werking van het systeem en het team in de praktijk.
- De focus ligt op minimaal één crisiscompetentie per jaar om gericht te ontwikkelen. Dit stimuleert voortdurende persoonlijke groei en verdieping in het vak.
- Deelname aan, voor de functie relevante, georganiseerde kennis- en netwerkdagen. Hiermee worden kennisdeling en het opbouwen van een relevant netwerk actief bevorderd.

Kwalitatief (vakmanschap & reflectie)

- Zelfreflectie op eigen rol en functioneren bij elke inzet en oefening. Door structureel te reflecteren ontstaat inzicht in sterke punten en ontwikkelpunten.
- Peer-to-peer waarneming: jaarlijks volgens het principe 'Vakman herkent de vakman'. Collega's nemen elkaar waar op vakmanschap, wat zorgt voor een praktijkgericht beeld.
- Externe waarneming op individueel niveau: periodiek vindt waarneming plaats door een onafhankelijke deskundige. Een frisse, objectieve blik van buitenaf draagt bij aan kwaliteitsborging en nieuwe inzichten. Dit kan zowel iemand van buiten de eigen veiligheidsregio zijn die een soortgelijke functie vervult als een expert van een extern bureau.
- Externe waarneming op teamniveau: bij een groot aantal oefeningen wordt het functioneren en de samenwerking op teamniveau waargenomen door een onafhankelijke deskundige.
- Externe waarneming: gedurende multidisciplinaire oefeningen wordt op teamniveau waargenomen, met de focus op het functioneren van het team in relatie tot kennis, vaardigheden en competenties.
- Formatief toetsen van vakinhoudelijke kennis, gericht op ontwikkeling.

Toetsing en borging

- Toetsing hoofdstructuur. Aan de hand van het toetsingskader van de Inspectie Justitie en Veiligheid (JenV) wordt jaarlijks de crisisorganisatie getoetst of deze voldoet aan de wettelijke eisen.
- Structurele bespreking van vakbekwaamheid in het 'jaarlijkse reflectiegesprek crisisbeheersing', zodat het een vast onderdeel is van de HR-cyclus. Vakbekwaamheid krijgt zo een geborgde plek in de gesprekscyclus en blijft continu onder de aandacht.

2.2 Doelgroep

Veiligheidsregio Twente richt zich in haar multidisciplinaire OTO-activiteiten op drie niveaus:

- systeemniveau
- teamniveau
- individueel niveau

Op het individuele niveau wordt gefocust op de tien crisisfunctionarissen, benoemd in de crisisorganisatie. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de individuele crisisfunctionaris en Veiligheidsregio Twente om te zorgen dat de functionaris vakbekwaam wordt en blijft. Het gaat hier om de volgende crisisfunctionarissen:

- Bestuursadviseur (BA)
- Strategisch Communicatieadviseur (SCA)
- Operationeel Leider (OL)
- Beleidsondersteuner (BO)
- Algemeen Commandant Informatiemanagement (AC-IM)
- Algemeen Commandant Crisiscommunicatie (AC-C)
- Leider Commando Plaats Incident (Leider CoPI)
- Officier van Dienst Informatiemanagement (OvD-IM)
- Officier van Dienst Crisiscommunicatie (OvD-C)
- Calamiteitencoördinator (CaCo)¹

Waar het gaat om multidisciplinaire vakbekwaamheid vallen ook de burgemeesters en de locoburgemeesters onder deze gezamenlijke verantwoordelijkheid. Door Bevolkingszorg wordt jaarlijks aandacht besteed aan de gemeentesecretarissen, dit betreft namelijk een mono-functies. Dit komt terug in de jaarlijkse gezamenlijke oefenkalender.

In de tweede plaats worden de monodisciplinaire crisisfunctionarissen, die een rol vervullen in de multidisciplinaire teams, genoemd. Zij vormen de verbinding tussen de kolommen en de crisisorganisatie, maar horen bij hun kolom en betreffen in principe monodisciplinaire functies. Deze functionarissen moeten binnen de kolom monodisciplinair vakbekwaam worden en blijven. Vanzelfsprekend moeten zij wel oefenen in een multidisciplinaire setting, omdat multidisciplinaire samenwerking essentieel is binnen deze functies.

¹ De Calamiteitencoördinator is werkzaam voor vijf veiligheidsregio's vanaf de Meldkamer Oost-Nederland. Op 'Oost5'-niveau worden afspraken gemaakt over de OTO-activiteiten voor deze functionaris.



Het gaat hier om de volgende crisisfunctionarissen:

- Hoofdofficier van Dienst - Taakcommandant Brandweer (HOvD-TC)
- Officier van Dienst Geneeskundig (OvD-G)
- Officier van Dienst Politie (OvD-P)
- Officier van Dienst Bevolkingszorg (OvD-BZ)
- Algemeen Commandant Brandweer (AC-B)
- Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg (AC-GZ)
- Algemeen Commandant Politie (AC-P)
- Algemeen Commandant Bevolkingszorg (AC-BZ)

In een aantal oefeningen wordt ook het motorkapoverleg getraind of geoefend. Dit wordt geïntegreerd om een realistische start van de oefening mogelijk te maken.



Kaders voor vakbekwaamheid

IN DIT HOOFDSTUK WORDEN DE (WETTELIJKE) VERPLICHTINGEN WEERGEGEVEN. DEZE ZIJN VERWERKT IN HOOFDSTUK VIER (UITGANGSPUNTEN VOOR MULTIDISCIPLINAIRE VAKBEKWAAMHEID) EN WORDEN VERWERKT IN DE JAARPLANNEN. OP DEZE WIJZE VOLDOEN WE ALS VEILIGHEIDSREGIO AAN DE VERPLICHTINGEN DIE WORDEN GESTELD AAN HET OPLEIDEN, TRAINEN EN OEFENEN.

Wet veiligheidsregio's

Artikel 14 Wet veiligheidsregio's.

- **Verplichting:** Het bestuur van de veiligheidsregio stelt een beleidsplan vast waarin wordt beschreven hoe de regio is voorbereid op rampen en crises, inclusief het opleiden, trainen en oefenen van functionarissen.
- **Verplichting:** Dit kapstokartikel bevat de algemene verplichting om adequaat voorbereid en dus opgeleid en geoefend te zijn.

Kwaliteitszorgsysteem

Artikel 23: Het bestuur van de veiligheidsregio hanteert een kwaliteitszorgsysteem.

- **Verplichting:** Het in de Wvr beschreven maar niet uitgewerkte kwaliteitszorgsysteem, wordt door Veiligheidsregio Twente ingevuld met naast een gedegen evaluatiesystematiek met een functionarissenvolgsysteem. In het functionarissenvolgsysteem wordt het functioneren van de individuele functionarissen vastgelegd. In het volgsysteem moeten opleiding, certificering, geoefendheid en inzet van functionarissen binnen de hoofdstructuur bijgehouden worden.
- **Voorstel:** De komende beleidsperiode (2026-2029) wordt gebruik gemaakt van een portfolio per crisisfunctionaris.

Toetsing hoofdstructuur

Artikel 2.5.1 Wet Veiligheidsregio's.

- **Verplichting:** Jaarlijks een gezamenlijke test met alle onderdelen van de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing met een fictieve ramp of crisis (systeemtest).
- **Verantwoordelijk:** Bestuur Veiligheidsregio.
- **Oefenvoorstel:** Jaarlijks.

Inrichtingen met een rampbestrijdingsplan

Artikel 6.1.7 Besluit veiligheidsregio's.

- **Verplichting:** Het bestuur van de veiligheidsregio draagt er zorg voor dat met passende tussenpozen doch ten minste éénmaal per drie jaar gezamenlijk met de onderdelen van de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing een oefening wordt gehouden waarbij het rampbestrijdingsplan op juistheid, volledigheid en bruikbaarheid wordt getoetst of de generieke scenario's worden jaarlijks beoefend.
- **Oefenvoorstel:** Generieke scenario's worden jaarlijks beoefend. Dit kan zowel in de systeem oefeningen als in andere OTO-activiteiten. Dit zijn:
 - brand (met betrokkenen)
 - plasbrand (Plasbrand / tankbrand)
 - brand PGS 15 loads
 - ongeval letsel
 - toxische wolk (Dispersie)
 - dreigende ontploffing/BLEVE
 - luchtvaartongeval

Tunnels

Artikel 11, lid 2 en lid 3 Wet Aanvullende Regels Veiligheid Weg- en spoortunnels.

- **Verplichting:** De tunnelbeheerder draagt er zorg voor dat met betrekking tot een tunnel ten minste éénmaal in de vier jaar een realistische oefening en in elk tussenliggend jaar een gedeeltelijke of simulatieoefening wordt uitgevoerd. Indien in een beheersgebied van een regionaal brandweerkorps twee of meer tunnels van één tunnelbeheerder liggen en voor zover het een realistische oefening betreft kan volstaan worden met het houden van één oefening in ten minste één van die tunnels.
- **Oefenvoorstel:** Eén keer in de vier jaar (in de tussenliggende jaren wordt dit monodisciplinair opgepakt).

Regionaal risicoprofiel

- Het regionaal risicoprofiel is bedoeld om inzicht in de regionaal aanwezige risico's te krijgen. Op basis van dit inzicht kan het veiligheidsbestuur strategisch beleid voeren om de aanwezige risico's te voorkomen en te beperken en om de crisisbeheersingsorganisatie op specifieke risico's voor te bereiden. Onder andere door opleiden, trainen en oefenen.
- **Oefenvoorstel:** Zoveel mogelijk oefenen met scenario's uit het regionaal risicoprofiel.

Convenantpartners

Veiligheidsregio Twente heeft met een aantal externe partners afspraken gemaakt en bepaalde intenties vastgelegd in een convenant. In deze convenanten zijn ook afspraken gemaakt over multidisciplinair oefenen. Het initiatief hiervoor is belegd bij de convenantpartner. Zij moeten aangeven of er behoefte is aan een oefening in het komende jaar. Binnen Veiligheidsregio Twente kan worden bekeken of dit past binnen het OTO-programma. Hierbij wordt aansluiting gezocht op Oost-5 niveau, zij moeten immers oefenen met dezelfde convenantpartners.

Veiligheidsregio Twente kent de volgende convenantpartners:

- Rijkswaterstaat / Waterschap
- Vitens
- Defensie
- Netbeheerders (Enexis, Coteq)
- ProRail

Het is de ambitie van Veiligheidsregio Twente om met alle convenantpartners minimaal eenmaal per beleidsperiode gezamenlijk te oefenen. In de komende beleidsperiode wordt geïnventariseerd hoe dit proces kan worden afgestemd op Oost-5 niveau.

Oefenverzoeken van overige externe partijen

Jaarlijks komen verschillende oefenverzoeken binnen vanuit externe partijen. Veel van deze externe partijen hebben op grond van hun bedrijfsnoodplan, veiligheidsplan/rampenbestrijdingsplan of calamiteitenplan een verplichting te oefenen met de hulpverleningsdiensten. Soms is het verzoek gerelateerd aan een (openstellings-)vergunning. Waar mogelijk en nodig wordt getracht oefenverzoeken in de OTO-activiteitenplanning op te nemen.

Bovenregionale oefeningen

Er bestaat geen wettelijke verplichting om bovenregionaal te oefenen. Veiligheidsregio Twente heeft wel de ambitie om elke beleidsperiode minimaal eenmaal met onze buurregio's te oefenen (dus éénmaal met IJsselland en éénmaal met VNOG).

Naast oefenen met onze buurregio's hebben we dezelfde ambitie waar het gaat om onze burens over de landgrens. Twente grenst aan twee Duitse deelstaten: Noordrhein-Westfalen én Niedersachsen. Ook hier is het de ambitie om minimaal één keer per beleidsperiode te oefenen met Kreis Borken en Grafschaft Bentheim.





Uitgangspunten

DE ONDERSTAANDE UITGANGSPUNTEN VOOR VAKBEKWAAMHEID HEBBEN BETREKKING OP DE VORM, DE INHOUD EN DE FREQUENTIE. DEZE UITGANGSPUNTEN WORDEN GEDURENDE DE BELEIDSPERIODE 2026-2029 GEHANTEERD. DEZE UITGANGSPUNTEN ZIJN GEBASEERD OP DE (WETTELIJKE) VERPLICHTINGEN, DE 'VISIE OP CONTINU LEREN' EN DE VASTGESTELDE AFSPRAKEN BINNEN DE CRISISORGANISATIE.

4.1 Algemene uitgangspunten

1. Verantwoordelijkheid bij monodisciplinaire kolommen

Iedere kolom is verantwoordelijk voor het opleiden, trainen, oefenen en registreren van haar eigen functionarissen en dragen zorg voor vakbekwaamheid binnen de eigen discipline (zie ook: 2.3 Doelgroep).

2. Evaluatie op drie niveaus

Evaluatie en registratie vindt structureel plaats op systeem-, team- en individueel niveau. Hierdoor wordt inzicht verworven in leerbehoeften en zorgen we ervoor dat ontwikkeling wordt vastgelegd en geborgd.

3. Focus op crisisfunctionarissen

De leeractiviteiten zijn hoofdzakelijk gericht op de crisisfunctionarissen. Deze functionarissen vormen het centrale onderdeel van de crisisorganisatie.

4. Leren is een continu en cyclisch proces

Vakbekwaamheid ontwikkelt zich voortdurend, zowel formeel als informeel, samen met de organisatie.

5. Eigenaarschap van het leerproces

Elke functionaris is zelf eigenaar van het individuele leerproces. De organisatie faciliteert en biedt ondersteuning en stuurt waar nodig bij.

6. Single-loop én double-loop learning

We passen ons eigen gedrag aan (single-loop) én onderzoeken onze aannames en routines binnen de organisatie (double-loop). Zo ontstaat ruimte voor organisatieontwikkeling.

7. Realistisch en multidisciplinair leren

Oefeningen en trainingen zijn zo realistisch mogelijk en vinden plaats in multidisciplinaire teams. Samenwerking en praktijkgerichtheid staan centraal.

8. Ruimte voor verschillen in leerstijlen

Het OTO-programma biedt ruimte voor persoonlijke leerdoelen en verschillende leerstijlen. Zo sluit het aan bij individuele behoeften.

9. Diversiteit in werkvormen en middelen

We maken gebruik van uiteenlopende werkvormen zoals e-learning, praktijkoefeningen en expertsessies, ondersteund door passende (digitale) middelen. Op deze wijze wordt tegemoetgekomen aan de verschillen in leerstijlen.

10. Veilige leeromgeving

Leren vindt plaats in een omgeving waar het maken van fouten wordt geaccepteerd. Reflectie en experimenteren wordt gestimuleerd, zonder dat directe veroordeling plaatsvindt.

11. Alleen noodzakelijke bezoekers bij OTO-activiteiten

Bij OTO-activiteiten mogen in principe geen bezoekers aanwezig zijn. Bezoek is alleen toegestaan waarbij het bezoek bijdraagt aan hun rol binnen de crisisorganisatie.

12. Monitoring en registratie vakbekwaamheid

Vakbekwaamheid wordt actief gemonitord en geregistreerd. Deze data worden gebruikt voor verdere invulling van OTO-activiteiten.

4.2 Uitgangspunten frequentie

1. Alle multidisciplinaire crisisfunctionarissen oefenen minimaal tweemaal per jaar in een multidisciplinaire oefensetting

Dit waarborgt dat iedere functionaris voldoende praktijkervaring opdoet in samenwerking met andere disciplines.

2. Alle multidisciplinaire crisisfunctionarissen richten zich elk jaar minimaal op één zelfgekozen competentie

Hiermee wordt structureel gewerkt aan persoonlijke ontwikkeling en maatwerk, aansluitend bij de visie op kennis, vaardigheden en competenties. Jaarlijks wordt een aantal competenties aangeboden vanuit de veiligheidsregio. Als de functionaris specifieke behoefte heeft aan het ontwikkelen van een andere crisiscompetentie dan is dit mogelijk in overleg. Hierbij wordt eigenaarschap door de functionaris verwacht. Het initiatief wordt genomen door de functionaris zelf.

3. Iedere gemeente krijgt jaarlijks één oefenactiviteit aangeboden op het niveau van het crisisteam

Zo wordt de vakbekwaamheid en samenwerking op gemeentelijk en bestuurlijk niveau geborgd en gestimuleerd.

4.3 Uitgangspunten vorm

1. Jaarlijkse toetsing hoofdstructuur (wettelijke verplichting)

Elk jaar vindt een toetsing plaats van de hoofdstructuur van de crisisorganisatie, in overeenstemming met de Wet veiligheidsregio's. Dit vindt plaats in de vorm van een onverwachte systeemtest. Hiermee wordt voldaan aan de wettelijke eisen en worden de samenwerking, processen en vakbekwaamheid structureel getest.

2. Zo realistisch mogelijk oefenen: 'train as you fight, fight as you train'

Oefeningen en trainingen worden zo realistisch mogelijk opgezet, zodat functionarissen optimaal voorbereid zijn op daadwerkelijke ramp- en crisissituaties. De praktijk staat centraal. Wat we oefenen, is wat we in het echt moeten kunnen. Het OTO-programma bevat naast innovatieve en multidisciplinaire oefeningen ook structurele routine-oefeningen, zodat functionarissen vertrouwd blijven met vaste procedures en handelingspatronen.

3. Vast aanbod en variabel programma

Er wordt gewerkt aan een combinatie van een vast aanbod (basisactiviteiten) en een variabel programma, gericht op de ontwikkelpunten van crisisfunctionarissen, teams en de crisisorganisatie als geheel. Zo ontstaat ruimte voor differentiatie en persoonlijke ontwikkeling.

4. Onverwachte oefening als leervorm

Naast de onverwachte systeemtest wordt jaarlijks één keer een onverwachte systeemoefening georganiseerd. Bij deze oefening worden de betrokken functionarissen niet vooraf geïnformeerd over het moment of het scenario. Het doel hiervan is om de paraatheid, flexibiliteit en het handelingsvermogen van de crisisorganisatie in realistische omstandigheden te beoefenen. Tijdens deze onverwachte oefening wordt niet alleen de opkomst geoefend, maar doorlopen we het volledige oefenproces, zodat alle aspecten van samenwerking, besluitvorming en uitvoering aan bod komen. De onverwachte oefening biedt waardevolle inzichten in het functioneren onder druk en draagt bij aan een lerende en wendbare organisatie. Onverwachte oefeningen bootsen de dynamiek van echte crisissituaties na, waarin gebeurtenissen niet te plannen zijn. Dit vergroot de paraatheid en het aanpassingsvermogen van crisisfunctionarissen. Bovendien geeft het inzicht in het functioneren onder druk: door het onverwachte karakter worden teams en individuen



uitgedaagd om direct te handelen, wat waardevolle inzichten oplevert in samenwerking, besluitvorming en flexibiliteit. Daarnaast kan het blinde vlekken blootleggen: Onverwachte oefeningen onthullen aspecten van het functioneren die bij geplande oefeningen verborgen blijven. Dit helpt om verbeterpunten te identificeren die anders onopgemerkt zouden blijven. En tot slot is het een mentale training: het verrassingselement prikkelt en traint crisisfunctionarissen mentaal, waardoor zij beter voorbereid zijn op stressvolle situaties. Met de onverwachte oefening willen we beter voorbereid zijn op de jaarlijkse systeemtest.

5. Operationele briefing

Elke donderdag vindt de 'Operationele briefing' plaats met de crisisfunctionarissen van de crisisorganisatie. Tijdens deze bijeenkomst wordt het actuele operationele beeld besproken, wordt teruggeblikt op recente oefeningen en wordt telkens een relevant thema behandeld. Deze structurele briefings dragen bij aan kennisdeling, het versterken van samenwerking en het continu verbeteren van de crisisorganisatie.

6. Inzet van digitale middelen

We willen aansluiten bij de verschillende leerstijlen en willen flexibiliteit in het OTO-programma vergroten. Daarom zetten we in op het bewust toepassen van digitale leermiddelen, waaronder het aanbieden van e-learnings en microlearnings.

4.4 Uitgangspunten inhoud

1. Balans tussen behoefte- en aanbodgericht

Het OTO-programma wordt afgestemd op zowel de actuele behoeften vanuit de praktijk als op wettelijke eisen. Er wordt gestreefd naar balans tussen behoeften en verplichtingen.

2. Actualiteit en risicoprofiel als basis

Scenario's en oefeninhoudd worden afgestemd op actuele dreigingen, ontwikkelingen en het regionaal risicoprofiel. Zo blijft het programma relevant en praktijkgericht.

3. Prioriteren en flexibiliteit

Keuzes in inhoud worden gemaakt op basis van prioriteit en urgentie. Er is ruimte om flexibel in te spelen op onverwachte situaties of nieuwe leerbehoeften.

4. Integratie van crisiscompetenties in OTO-activiteiten

Trainingen en oefeningen worden bewuster ingericht op het ontwikkelen van te ontwikkelen crisiscompetenties.

5. Deelname op basis van leerdoelen en crisiscompetenties

Functionarissen kunnen zich gericht inschrijven voor een OTO-activiteit, passend bij hun crisiscompetentieontwikkeling en leerbehoeften. Hierdoor kunnen functionarissen zich gericht aanmelden voor activiteiten die bijdragen aan hun professionele ontwikkeling en relevante expertise. Op basis van hun ontwikkelplan kunnen functionarissen voorrang krijgen bij bepaalde OTO-activiteiten.

6. Vakbekwaam blijven op vakinhoudelijke kennis en planvorming

Naast het aanbod van crisiscompetenties wordt expliciet aandacht besteed aan vakinhoudelijke kennis en het oefenen met planvorming.

4.5 Uitgangspunten leren en ontwikkelen

1. Evalueren is een vast onderdeel van het proces

Na iedere training of oefening vindt een gestructureerde evaluatie plaats. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar wat er is gebeurd, maar vooral naar het 'waarom' en 'hoe', met aandacht voor zowel successen als verbeterpunten.

2. Gebruik van verschillende evaluatievormen

We zetten diverse evaluatievormen in: directe feedback, reflectie in het team, peer-to-peer evaluatie ('Vakman herkent vakman') en externe waarneming. Zo ontstaat een breed en multiperspectivistisch beeld van het functioneren.

3. Operationeel leidinggevenden nemen initiatief in het leren en evalueren

Leren en evalueren is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle functionarissen binnen de crisisorganisatie. Iedere functionaris wordt gestimuleerd om actief te reflecteren op het eigen handelen, leerpunten te delen en verbeteracties te initiëren. Operationeel leidinggevenden hebben hierin een voorbeeldfunctie: zij tonen op proactieve wijze zelfreflectie, creëren psychologische veiligheid, spreken open over leerpunten en vertalen deze actief naar verbeteracties. Door dit voorbeeldgedrag dragen zij bij aan een cultuur waarin continu leren en ontwikkelen centraal staan voor iedereen.

4. Veilige leer- en feedbackcultuur

We creëren een cultuur waarin openheid, veiligheid en vertrouwen centraal staan en borgen deze in de praktijk. Fouten mogen gemaakt worden en worden gezien als kans om te leren, niet als reden voor afrekening.

5. Systeemoefeningen en systeemtesten op dezelfde wijze evalueren als een incident

We behandelen het evalueren en leren van een onverwachte systeemoefening en -test met dezelfde

structuur, urgentie en aandacht als een incidentevaluatie: een duidelijke analyse, betrokkenheid van relevante functionarissen en concrete opvolging van leerpunten. Hiervoor wordt de 'Kenniskring leren van incidenten' ingezet.

6. Cyclisch en kort-cyclisch leren en verbeteracties

Evaluëren en leren zijn cyclisch en kort-cyclisch. We koppelen snel terug, zodat leerpunten direct kunnen worden doorvertaald in de praktijk. Dit bevordert een continu leerproces op organisatie, team- en individueel niveau. Een evaluatie leidt mogelijk tot concrete verbeteracties. Deze worden opgevolgd en gemonitord. We hanteren het PDCA-principe om structureel te verbeteren.

7. Kennisdeling en borging

Leerervaringen uit incidenten, oefeningen, en testen worden actief gedeeld binnen de crisisorganisatie. We bundelen kennis en zorgen dat verbeterpunten worden geborgd in beleid, procedures en trainingen.

8. Monitoring van leerrendement

We monitoren het effect van onze OTO-activiteiten, zowel kwantitatief als kwalitatief. Op deze wijze houden we zicht op de ontwikkeling van de vakbekwaamheid van onze crisisfunctionarissen.

4.6 Uitgangspunten programma bestuur

1. Iedere bestuurder volgt een basisprogramma

Iedere burgemeester en locoburgemeester krijgt een basisprogramma aangeboden, zodat zij voorbereid zijn op hun bestuurlijke rol bij crises. Het basisprogramma waarborgt dat alle bestuurders beschikken over de noodzakelijke kennis, vaardigheden en competenties op het gebied van rampenbestrijding en crisisbeheersing. Het volgen van dit basisprogramma is randvoorwaardelijk om een oefening of test in de gemeente te draaien.

2. Een plusprogramma voor burgemeester en crisisloco

Naast het basisprogramma voor alle bestuurders gaat gewerkt worden met een plusprogramma voor de burgemeester en eerste locoburgemeester/crisisloco², afgestemd op hun verschillende rollen en verantwoordelijkheden. Het plusprogramma biedt verdieping en maatwerk voor de burgemeester en crisisloco, met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, crisiscompetenties, masterclasses en crisiscommunicatietraining. Input voor deze verdieping wordt gehaald uit de CrisisCompetentieScan, die aan deze groep wordt aangeboden. Voorzitters van de veiligheidsregio volgen een aanvullende training gericht op hun specifieke rol, met aandacht voor uniform en effectief optreden. Elke burgemeester of eerste locoburgemeester/crisisloco neemt minimaal éénmaal in de twee jaar deel aan een masterclass. Het plusprogramma wordt periodiek geëvalueerd en aangepast aan nieuwe ontwikkelingen, risico's en bestuurlijke behoeften.

3. Het versterken van de bestuurlijke responsecel

Om de kwaliteit van trainingen en oefeningen op crisisteamniveau te waarborgen, wordt de bestuurlijke responsecel structureel versterkt. Dit houdt in dat bestuurders en hun ondersteuning actief worden betrokken bij het voorbereiden, uitvoeren en evalueren van OTO-activiteiten. Dit vraagt betrokkenheid van onder andere de Operationeel Leiders en Bestuursadviseurs.

2 Iedere gemeente bepaalt zelf welke locoburgemeester het plusprogramma volgt. Naast de burgemeester is er per gemeente één plek beschikbaar voor deelname aan het plusprogramma. Het is aan de gemeente om te bepalen of deze plek wordt ingevuld door een locoburgemeester of door een specifieke crisisloco.



Praktijk voor de crisisfunctionarissen

WIJ ZIJN ONS ALS VEILIGHEIDSREGIO BEWUST DAT DEELNAME AAN DE CRISISORGANISATIE WAT VRAAGT VAN IEDERE FUNCTIONARIS. VOOR VEEL CRISISFUNCTIONARISSEN KOMT DEZE ROL BOVEN OP HUN REGULIERE WERKZAAMHEDEN BINNEN HUN EIGEN ORGANISATIE, ZOALS EEN GEMEENTE OF EEN ANDERE PARTNERORGANISATIE. DIT HOUDT IN DAT ZIJ, NAAST HUN DAGELIJKSE TAKEN, TIJD, INZET EN BETROKKENHEID MOETEN INVESTEREN OM VAKBEKWAAM TE WORDEN EN TE BLIJVEN. ZO KUNNEN WE SAMEN BLIJVEN WERKEN AAN EEN VEILIG TWENTE. TEGELIJKERTIJD IS EEN ROL IN DE CRISISORGANISATIE NIET VRIJBLIJVEND. VAN IEDERE FUNCTIONARIS WORDT ACTIEVE DEELNAME EN VERANTWOORDELIJKHEID VERWACHT. ALLEEN DOOR DEZE GEZAMENLIJKE INZET, OVER DE GRENZEN VAN ORGANISATIES HEEN, KUNNEN WE DE KWALITEIT EN FLEXIBILITEIT VAN ONZE CRISISORGANISATIE WAARBORGEN EN BLIJVEN VOLDOEN AAN DE EISEN VAN DEZE TIJD.

ontwikkelt relevante kennis, vaardigheden en competenties die niet alleen van waarde zijn in crisissituaties, maar ook bijdragen aan je persoonlijke en professionele groei. Je werkt intensief samen met collega's uit verschillende disciplines en organisaties, bouwt een breed netwerk op en krijgt de kans om te leren van praktijkervaringen, feedback en innovatieve werkvormen. Zo draag je actief bij aan een sterke, flexibele en toekomstbestendige crisisorganisatie, aan een veilig Twente, én aan je persoonlijke ontwikkeling.

Kernpunten uit de praktijk:

- Multidisciplinaire oefeningen: iedere crisisfunctionaris neemt minimaal tweemaal per jaar deel aan multidisciplinaire oefeningen, georganiseerd door de werkgroep Multi Vakbekwaamheid.
- Persoonlijke ontwikkeling: jaarlijks richt iedere functionaris zich op het ontwikkelen van minimaal één crisiscompetentie. Dit vindt plaats via gerichte trainingen, expertsessies en reflectie op het eigen functioneren.
- Operationele briefings: regelmatige deelname aan de operationele briefing (éénmaal per vijf weken voor niet piket-functies, voor piket-functies: wanneer je dienst hebt) zorgen voor kennisdeling, het bespreken van actuele ontwikkelingen, het versterken van samenwerking en het elkaar leren kennen en ontmoeten.
- Evaluatie en feedback: evaluatie vindt plaats op systeem-, team- en individueel niveau. Peer-to-peer waarneming ('Vakman herkent de vakman') en externe waarneming dragen bij aan een breed en objectief beeld van vakbekwaamheid.
- Eigenaarschap en ondersteuning: de crisisfunctionaris is eigenaar van het eigen leerproces, waarbij de organisatie faciliteert, ondersteunt en stimuleert. Het individuele portfolio bevat gevolgde OTO-activiteiten, leerdoelen, reflecties en competenties.

Zie bijlage 1 voor de uitwerking per crisisfunctionaris.

6 Financiën

Veiligheidsregio Twente heeft een budget voor het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen. In de begroting zijn structureel middelen opgenomen om uitvoering te geven aan het OTO-beleidsplan. In dit plan wordt uitgegaan dat de middelen hetzelfde blijven voor de komende vier jaren.

Het multidisciplinaire OTO-budget is onderdeel van het budget voor (preparatie) crisisbeheersing en bedraagt € 199.060. Voor het grootste deel kan dit worden besteed aan het opleiden, trainen en oefenen. De precieze verdeling van deze kosten kunnen per jaar verschillen.

Uitvoering geven aan het OTO-beleidsplan vraagt meer dan alleen de bovengenoemde financiële middelen. Achter iedere OTO-activiteit staat een team van medewerkers dat zich inzet voor de voorbereiding, uitvoering, monitoring en verbetering van het vakbekwaamheidsprogramma.

De daadwerkelijke investering bestaat dus uit zowel het beschikbare budget als de inzet en capaciteit van het team. Het succes van het multidisciplinaire opleidings-, trainings- en oefenprogramma is afhankelijk van deze gezamenlijke inspanning en betrokkenheid.

Bijlage 1 Uitwerking per functionaris

In deze bijlage is een richtinggevende uitwerking per functionaris gegeven. Dit kan per jaar wat verschillen. Dit zijn de richtlijnen vanuit het multi programma.

Burgemeester & 1 ^e locoburgemeester/Crisisloco	
Eenmalig	▪ Basisopleiding Introductie Crisisbeheersing & Rampenbestrijding (ICR) inclusief crisiscommunicatie (Basisprogramma) ▪ CrisisCompetentieScan (Plusprogramma)
Terugkerend	▪ (Systeem)oefening of -test (1x per 2 jaar) ▪ Collegetraining (Basisprogramma) ▪ Persoonlijk ontwikkeltraject: minimaal 1x per 2 jaar (Masterclasses: Plusprogramma)
Overige locoburgemeesters	
Eenmalig	▪ Basisopleiding Introductie Crisisbeheersing & Rampenbestrijding (ICR) inclusief crisiscommunicatie (Basisprogramma)
Terugkerend	▪ Collegetraining (Basisprogramma)
Bestuursadviseur (BA)	
Eenmalig	▪ Basisopleiding Introductie Crisisbeheersing & Rampenbestrijding (ICR) ▪ CrisisCompetentieScan
Terugkerend	▪ Multidisciplinaire oefening (2x per jaar) ▪ Operationele briefing (1x per 5 weken) ▪ Persoonlijk ontwikkeltraject: minimaal één crisiscompetentie per jaar ▪ Kennis-/trainingsdag (1x per jaar) ▪ Waarneming collega (1x per jaar)
Strategisch Communicatieadviseur (SCA)	
Eenmalig	▪ Basisopleiding Introductie Crisisbeheersing & Rampenbestrijding (ICR) ▪ CrisisCompetentieScan
Terugkerend	▪ Multidisciplinaire oefening (2x per jaar) ▪ Operationele briefing ((1x per 5 weken of bij dienst) ▪ Persoonlijke ontwikkeltraject: minimaal één crisiscompetentie per jaar ▪ Kennis-/trainingsdag (1x per jaar) ▪ Waarneming collega (1x per jaar)
Operationeel Leider (OL)	
Eenmalig	▪ Basisopleiding Introductie Crisisbeheersing & Rampenbestrijding (ICR) ▪ CrisisCompetentieScan
Terugkerend	▪ Multidisciplinaire oefening (2x per jaar) ▪ Operationele briefing (1x per 5 weken of bij dienst) ▪ Persoonlijke ontwikkeltraject: minimaal één crisiscompetentie per jaar ▪ Kennis-/trainingsdag (2x per jaar) ▪ Waarneming collega (1x per jaar) ▪ Opstartoefeningen (2x per jaar)

Algemeen Commandant Informatiemanagement (AC-IM)	
Eenmalig	▪ Basisopleiding Introductie Crisisbeheersing & Rampenbestrijding (ICR) ▪ CrisisCompetentieScan
Terugkerend	▪ Multidisciplinaire oefening (2x per jaar) ▪ Operationele briefing (1x per 5 weken of bij dienst) ▪ Persoonlijke ontwikkeltraject: minimaal één crisiscompetentie per jaar ▪ Kennis-/trainingsdag (2x per jaar) ▪ Waarneming collega (1x per jaar) ▪ Opstartoefeningen (2x per jaar)
Beleidsondersteuner (BO)	
Eenmalig	▪ Basisopleiding Introductie Crisisbeheersing & Rampenbestrijding (ICR) ▪ CrisisCompetentieScan
Terugkerend	▪ Multidisciplinaire oefening (2x per jaar) ▪ Operationele briefing (1x per 5 weken of bij dienst) ▪ Persoonlijke ontwikkeltraject: minimaal één crisiscompetentie per jaar ▪ Kennis-/trainingsdag (1x per jaar) ▪ Waarneming collega (1x per jaar) ▪ Opstartoefeningen (2x per jaar)
Leider Commando Plaats Incident (Leider CoPI)	
Eenmalig	▪ Basisopleiding Introductie Crisisbeheersing & Rampenbestrijding (ICR) ▪ CrisisCompetentieScan
Terugkerend	▪ Multidisciplinaire oefening (2x per jaar) ▪ Operationele briefing (1x per 5 weken of bij dienst) ▪ Persoonlijke ontwikkeltraject: minimaal één crisiscompetentie per jaar ▪ Kennis-/trainingsdag (2x per jaar) ▪ Waarneming collega (1x per jaar)
Officier van Dienst Informatiemanagement (OvD-IM)	
Eenmalig	▪ Basisopleiding Introductie Crisisbeheersing & Rampenbestrijding (ICR) ▪ CrisisCompetentieScan
Terugkerend	▪ Multidisciplinaire oefening (2x per jaar) ▪ Operationele briefing (1x per 5 weken of bij dienst) ▪ Persoonlijke ontwikkeltraject: minimaal één crisiscompetentie per jaar ▪ Kennis-/trainingsdag (2x per jaar) ▪ Waarneming collega (1x per jaar)
Algemeen Commandant Crisiscommunicatie	
Eenmalig	▪ Basisopleiding Introductie Crisisbeheersing & Rampenbestrijding (ICR) ▪ CrisisCompetentieScan
Terugkerend	▪ Multidisciplinaire oefening (2x per jaar) ▪ Operationele briefing (1x per 5 weken of bij dienst) ▪ Persoonlijke ontwikkeltraject: minimaal één crisiscompetentie per jaar ▪ Kennis-/trainingsdag (2x per jaar) ▪ Waarneming collega (1x per jaar)
Calamiteitencoördinator (CaCo)	
Eenmalig	▪ Niet van toepassing.
Terugkerend	▪ Operationele briefing (bij dienst) ▪ 7x 4 uur vanuit tafelbezetting: dienstdoende CaCo draait de oefening



Bijlage 2 Leeswijzer

De volgende definities worden in dit beleidsplan gehanteerd.

OTO

OTO staat voor 'Opleiden, Trainen en Oefenen'. Dit zijn drie manieren waarop we zorgen dat mensen binnen de crisisorganisatie hun werk kwalitatief kunnen doen en vakbekwaam kunnen blijven. In het document is het begrip 'OTO' terug te vinden in de volgende begrippen: OTO-activiteit, OTO-programma, OTO-beleid.

Vakbekwaamheidsprogramma

Met vakbekwaamheidsprogramma wordt het OTO-programma bedoeld. Dit is een synoniem.

Opleiden

Het via een gestructureerd leertraject verwerven van basiskennis en -vaardigheden over crisismanagement welke nodig zijn voor een functie of rol in de crisisorganisatie. Het leertraject wordt uitgevoerd onder leiding van een trainer of docent en wordt afgerond met een diploma of certificaat. Het over langere periode borgen van deze basiskennis en -vaardigheden, bijvoorbeeld door opfris- en instapcursussen, valt ook onder de definiëring van opleiden. Vaardigheidstrainingen vallen niet onder de definiëring van opleiden. We benoemen de term 'bijscholen' onder de term van 'opleiden'. Hiermee bedoelen we het aanvullen of actualiseren van bestaande kennis en vaardigheden, meestal vanwege nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied. Dit vindt plaats onder leiding van een trainer of docent.

Trainen

Gericht en intensief werken aan het verbeteren van individuele of teamvaardigheden met als doel deze te verdiepen, verfijnen of naar een hoger niveau te tillen onder leiding van een trainer of instructeur. Training is nodig om de rol in de crisisorganisatie optimaal te kunnen volbrengen. Workshops, trainingen of cursussen vallen onder de definiëring van 'trainen'.

Oefenen

Het herhalen en onderhouden van eerder aangeleerde kennis en vaardigheden, met als doel deze op peil te houden en paraat te blijven voor rampen en crises, om daarmee een efficiënte en effectieve bijdrage te leveren aan de crisisorganisatie. Oefenen vindt plaats onder leiding van een oefenleider. Oefenen kan de vorm hebben van een in scène gezette crisis, een tabletop-oefening of onderdelen daarvan.

Sleutelcrisisfunctionaris

Betreft de tien aangewezen multidisciplinaire sleutelcrisisfunctionarissen binnen de crisisorganisatie.

- Bestuursadviseur (BA)
- Strategisch Communicatieadviseur (SCA)
- Operationeel Leider (OL)
- Beleidsondersteuner (BO)
- Algemeen Commandant Informatiemanagement (AC-IM)
- Algemeen Commandant Crisiscommunicatie (AC-C)
- Leider Commando Plaats Incident (Leider CoPI)
- Officier van Dienst Informatiemanagement (OvD-IM)
- Officier van Dienst Crisiscommunicatie (OvD-C)
- Calamiteitencoördinator (CaCo)

In de lopende tekst van dit document wordt, ten behoeve van de leesbaarheid, de term crisisfunctionaris gebruikt in plaats van de term sleutelcrisisfunctionaris. Wanneer het gaat om een crisisfunctionaris, bedoelen we dus de multidisciplinaire sleutelcrisisfunctionaris, tenzij specifiek wordt verwezen naar een monodisciplinaire functionaris binnen één kolom (zoals brandweer of politie), (zie: 2.3 Doelgroep).

Leerstijlen

Leerstijlen beschrijven de manier waarop iemand het liefst leert. Sommige mensen leren door te doen, anderen liever door te kijken, luisteren of na te denken. Het idee van leerstijlen helpt om inzicht te krijgen in persoonlijke voorkeuren bij leren, maar in de praktijk blijkt dat afwisseling van werkvormen het leren effectiever maakt dan vasthouden aan één stijl. Belangrijker dan hoe iemand zegt te leren, is dat de leeractiviteit aansluit bij het leerdoel en de praktijk.

e-Learnings

Een e-Learning is een digitale leeromgeving of online module waarin iemand zelfstandig leert via computer, tablet of telefoon. Het kan gaan om theorie, video's, oefeningen of toetsen, vaak met directe feedback. e-Learnings maken leren tijd- en plaatsonafhankelijk: je kunt leren wanneer het jou uitkomt.

Microlearnings

Een microlearning is een kleine, gerichte leeractiviteit die één onderwerp of vaardigheid behandelt. Denk aan een video van twee minuten, een korte quiz of een praktische tip. Microlearnings zijn bedoeld om snel iets te leren of te herhalen. Ze sluiten goed aan bij leren op de werkplek, bijvoorbeeld vlak voor of na een oefening.

Peer-to-peer

'Peer-to-peer' betekent letterlijk: van collega tot collega. Het gaat om leren met en van elkaar. In plaats van een trainer die kennis overdraagt, delen collega's hun ervaringen, kennis en feedback onderling. Dit versterkt de praktijkgerichtheid van leren en helpt om kennis te borgen binnen het team. Peer-to-peer leren is krachtig omdat het vertrouwen, gelijkwaardigheid en ervaringsuitwisseling stimuleert.

PDCA-principe

PDCA staat voor Plan-Do-Check-Act. Dit zijn de vier stappen die van toepassing zijn op verbeteringen binnen organisaties. Doordat het een cirkel is, worden de stappen continu herhaalt, waardoor het uiteindelijk leidt tot continu verbeteren.



