



Meerjarenbeleidsplan

Vakbekwaamheid

2022-2025

Veiligheidsregio Fryslân

Inleiding

Voor u ligt het meerjarenbeleidsplan vakbekwaamheid 2022-2025 voor de crisisorganisatie van Veiligheidsregio Fryslân. Het plan geeft richting aan de doorontwikkeling van vakbekwaamheid voor zowel de (mensen in) de crisisorganisatie als voor de afdeling crisisbeheersing. Om dit te bewerkstelligen is in dit plan aandacht gegeven aan het volgende:

1. Visie, ontwikkelingen en kansen op het gebied van de komende beleidsperiode.
2. Beschrijving van de processen, die een directe relatie hebben met vakbekwaamheid en de samenhang tussen deze processen.

Aanleiding

In 2016 is de huidige visie op vakbekwaamheid ontwikkeld, gericht op eigenaarschap voor het eigen leerproces van de crisisfunctionaris. De afgelopen jaren zijn veel initiatieven opgestart om dit eigenaarschap vanuit de afdeling crisisbeheersing zoveel mogelijk te faciliteren. Het opstarten van een leerportaal, het in het leven roepen van aandachtsfunctionarissen, het aanbieden van facultatieve activiteiten, het organiseren van operationele jaargesprekken en het instellen van competentiemetingen zijn hier voorbeelden van. Er is dus veel gebeurd op het gebied van de implementatie van de visie op vakbekwaamheid. Toch zijn er ook een aantal vraagstukken, die om een antwoord vragen, bijvoorbeeld;

- Hoe kunnen we aantonen dat elke crisisfunctionaris vakbekwaam is?
- Wat wordt precies van mij verwacht als aandachtsfunctionaris?
- Hoe komt planvorming effectief in een leertraject terecht?
- Op welke manier borgen we de opvolging van aanbevelingen uit evaluaties in leertrajecten?

Dit soort vragen hebben aanleiding gegeven om voorliggend meerjarenbeleidsplan vakbekwaamheid op te stellen om de kwaliteit van vakbekwaamheid te verbeteren en daarmee de bekwaamheid van onze crisisfunctionarissen.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 is een schema opgenomen met alle processen, die een link hebben met vakbekwaamheid. Deze processen zijn als kapstok gebruikt voor de opbouw van dit plan. Aan elk proces is een hoofdstuk gekoppeld.

In elk hoofdstuk zijn de volgende onderdelen van een proces beschreven: procesbeschrijving, visie, kaders en doelstellingen voor de komende beleidsperiode.

Daarnaast is in hoofdstuk 10 op hoofdlijnen beschreven hoe de organisatie kan aansluiten op de visie en doelstellingen van dit plan. Naast dit plan wordt in 2021 ook een implementatieplan opgesteld, waarin wordt beschreven op welke manier en in welk tijdspad de genoemde doelstellingen in dit plan verwezenlijkt zullen worden.

Inhoudsopgave

1. Positionering	4
2. Vakbekwaamheid	6
2.1 Visie op vakbekwaamheid	6
2.2 Samenhang met andere processen	7
2.2.1 Toelichting	7
2.3 Kaders	9
2.4 Doelstellingen 2022 – 2025	9
3. Werving en selectie	10
3.1 Procesbeschrijving werving en selectie	10
3.2 Doelstellingen werving en selectie	11
4. Vakbekwaam worden	12
4.1 Procesbeschrijving vakbekwaam worden	12
4.2 Ambitie	12
4.3 Kaders	13
4.4 Doelstellingen vakbekwaam worden	13
5. Leren & Ontwikkelen	14
5.1 Procesbeschrijving Leren en Ontwikkelen	14
5.2 Ambitie	15
5.3 Kaders	15
5.4 Doelstellingen Leren & Ontwikkelen	15
6. Praktijksimulaties	16
6.1 Procesbeschrijving praktijksimulaties	16
6.2 Ambitie	17
6.3 Kaders	17
6.4 Doelstellingen praktijksimulaties	18
7. Evalueren	19
7.1 Ambitie	19
7.2 Procesbeschrijving evalueren	20
7.3 Kaders	20
7.4 Doelstellingen evaluaties	21
8. Reflecteren	22
8.1 Procesbeschrijving reflecteren	22
8.2 Ambitie	23
8.3 Doelstellingen reflecteren	23
9. Implementatie planvorming	24
9.1 Visie	24
9.2 Procesbeschrijving	24
9.3 Doelstellingen	25
10. Organisatie	26
10.1 Crisisfunctionaris, aandachtsfunctionaris en operationeel leidinggevende	26
10.2 Vakbekwaamheid	27
10.3 Doelstellingen	28

1. Positionering

Het meerjarenbeleidsplan vakbekwaamheid hangt nauw samen met een aantal andere plannen, die zijn opgesteld in het kader van het organiseren in stand houden van de regionale crisisorganisatie van Veiligheidsregio Fryslân.

Risicoprofiel VR Fryslân - 2022 - 2025

Beschrijft risico's voor Fryslân en de impact daarvan

Beleidsplan VR Fryslân 2023 – 2026

Beschrijft wat de VR moet kunnen en wat ze daarvoor nodig heeft

Regionaal Crisisplan VR Fryslân 2022 - 2025

Beschrijft hoe de crisisorganisatie functioneert bij een incident, ramp of crisis

**Deelplan
Brandweezorg**

**Deelplan
Geneeskundige
Zorg**

**Deelplan
Bevolkingszorg**

**Deelplan
Politiezorg**

Meerjarenbeleidsplan vakbekwaamheid 2022 - 2025

Beschrijft de visie hoe de mensen in de crisisorganisatie vakbekwaam worden en blijven

Het beleid van de Veiligheidsregio wordt in hoge mate bepaald door de risicovolle situaties die binnen de Veiligheidsregio kunnen leiden tot een incident, ramp of crises. Drie plannen staan hierbij centraal: het regionaal risicoprofiel, het beleidsplan en het regionaal crisisplan.

Het begint met identificeren, inventariseren en beoordelen van de risico's in de Veiligheidsregio in het regionaal risicoprofiel. Het risicoprofiel vormt de basis voor het beleidsplan, waarin het bestuur van de Veiligheidsregio de prioriteiten voor de komende beleidsperiode en de operationele prestaties (vast)stelt. Het regionaal crisisplan beschrijft vervolgens hoe de crisisbeheersing en rampenbestrijding in de regio wordt georganiseerd. De deelplannen Geneeskundige Zorg en Bevolkingszorg zijn onderdeel van het Crisisplan.

Het meerjarenbeleidsplan vakbekwaamheid 2022-2025 is een op zichzelf staand plan, dat de visie beschrijft hoe de crisisfunctionarissen uit het crisisplan en de deelplannen geneeskundige zorg en bevolkingszorg (waarvan beschreven staat, dat die vallen onder de verantwoordelijkheid van Veiligheidsregio Fryslân) vakbekwaam worden en blijven en hoe dit aansluit bij crisisfunctionarissen van kolom- en crisispartners.

2. Vakbekwaamheid

2.1 Visie op vakbekwaamheid

De visie op leren en ontwikkelen voor de crisisorganisatie van Veiligheidsregio Fryslân sluit aan op de 4 kernwaarden van de besturingsfilosofie van Veiligheidsregio Fryslân:

- Eigenaarschap
- Samenwerkend
- Klantgericht
- Nieuwsgierig

Vanuit deze kernwaarden stimuleren en faciliteren we de ontwikkeling van de individuele crisisfunctionaris in Fryslân. Door in te zetten op de individuele ontwikkeling van crisisfunctionarissen, geloven we dat daarmee:

1. De kwaliteit van de crisisteams wordt versterkt en;
2. Daarmee de kwaliteit van de crisisorganisatie wordt versterkt
3. Daarmee de incidentbestrijding of crisisbeheersing effectiever wordt
4. En daarmee een wezenlijke bijdrage aan een gezond en veilig Fryslân wordt geleverd.

2.2 Samenhang met andere processen

Vakbekwaamheid hangt nauw samen met andere processen binnen de crisisorganisatie en afdeling Crisisbeheersing van Veiligheidsregio Fryslân. Deze samenhang is weergegeven in onderstaand processchema.



2.2.1 Toelichting

In onderstaande wordt op hoofdlijnen een toelichting gegeven op bovenstaand processchema. Een gedetailleerde uitwerking van elk proces is terug te vinden in de volgende hoofdstukken.

Visie vakbekwaamheid

De visie vakbekwaamheid, zoals in paragraaf 2.1 beschreven, is overkoepelend voor alle processen, die samenhangen met vakbekwaamheid. Het schema is vervolgens opgebouwd, kijkend vanuit de stappen, die de crisisfunctionaris zet in zijn of haar ontwikkeling binnen de crisisorganisatie.

Werving en selectie

Werving en selectie is het eerste proces, dat direct invloed heeft op leren en ontwikkelen. Hoe hoger de zorgvuldigheid in dit traject is om de juiste kandidaat te selecteren, hoe hoger het rendement uiteindelijk zal zijn in de rest van het traject.

Vakbekwaam worden

Nadat een crisisfunctionaris geselecteerd wordt, start het proces van vakbekwaam worden. Dit proces heeft een directe relatie met planvorming; al in het traject van vakbekwaam worden, dient de functionaris opgeleid te worden met relevante kennis over planvorming, actuele ontwikkelingen of overige benodigde regio-specifieke kennis.

Leren en ontwikkelen

Leren en ontwikkelen is een proces wat voort blijft bestaan, gedurende de hele “loopbaan” van de crisisfunctionaris. Dit is dan ook een proces, waar veel processen bij elkaar komen en dat altijd is gestoeld op een onderzochte leerbehoefte en een geconstateerde leernoodzaak.

Praktijk(simulaties)

Het is belangrijk dat crisisfunctionarissen het geleerde in de praktijk toe kunnen passen. Omdat er niet een voldoende aantal incidenten is, waarbij men dit kan doen, is het noodzakelijk om praktijksimulaties te organiseren. Praktijksimulaties zullen qua evaluatie dan ook op dezelfde manier worden benaderd als een daadwerkelijk incident.

Evalueren

Evalueren richt zich op het evalueren van meerdere processen en leidt tot aantoonbare vakbekwaamheid:

- Het evalueren van de effectiviteit van **planvorming**
- Het evalueren van de effectiviteit van ingezette leertrajecten en/of leeractiviteiten
- Het evalueren van praktijksimulaties en incidenten

Evalueren is daarnaast tevens input voor de volgende processen:

- Reflecteren (door de crisisfunctionaris op het eigen functioneren)
- Leren en ontwikkelen (formuleren leernoodzaak en/of leerbehoefte)
- Planvorming (formuleren aanbevelingen voor planvorming)

Reflecteren

Reflecteren neemt een belangrijke plaats in het gehele proces in en gebeurt het hele jaar door: de crisisfunctionaris reflecteert op leeractiviteiten en zijn/haar ontwikkeling gedurende het jaar en daarnaast is het jaargesprek een formeel jaarlijks terugkerend reflectiemoment, waarbij een nieuwe leerbehoefte en leernoodzaak voor het komende jaar geformuleerd wordt of dat de crisisfunctionaris doorstroomt naar een andere crisisfunctie of uitstroomt uit de crisisorganisatie.

Aansluiting politie en brandweer

Zoals beschreven, gaat dit meerjarenbeleidsplan, vooral over de crisisfunctionarissen, genoemd in het crisisplan, het deelplan geneeskundige zorg en het deelplan bevolkingszorg. In multidisciplinaire crisisteam, bepaalt echter ook de vakbekwaamheid van functionarissen van kolomparters politie en brandweer, de uiteindelijke kwaliteit van een crisisteam. In dat kader zijn twee zaken van belang:

1. Politie en brandweer zijn verantwoordelijk voor het leveren van aantoonbaar vakbekwame crisisfunctionarissen, die deelnemen in een crisisteam
2. Veiligheidsregio Fryslân is verantwoordelijk voor het aanbieden van opleidingsactiviteiten voor functionarissen van kolom- en crisisteam, gericht op regio-specifieke planvorming, werkwijzen en procedures (zie 4.1).

Ad 1: Politie en brandweer kunnen aan Veiligheidsregio Fryslân aantonen dat zij vakbekwame crisisfunctionarissen hebben, die deelnemen aan een multidisciplinair crisisteam. De wijze waarop zij dit aantonen valt onder de verantwoordelijkheid van brandweer en politie zelf.

Ad 2: Om hiervoor leertrajecten te kunnen ontwikkelen, is het van belang dat Veiligheidsregio Fryslân ook inzicht heeft in de leerbehoefte, die politie en brandweer op dit vlak heeft. Hoe deze leerbehoefte onderzocht wordt, is aan politie en brandweer zelf.

2.3 Kaders

De Inspectie Justitie en Veiligheid heeft een toezichthoudende rol richting de Veiligheidsregio als het gaat om de operationele prestaties van de Veiligheidsregio. Dit betekent onder meer dat de kwaliteit van vakbekwaamheid op orde dient te zijn:

Het Toetsingskader 4.0 gaat uit van een cyclisch model gebaseerd op de Plan-Do-Check-Act-cyclus). De veiligheidsregio's dienen - om de vakbekwaamheid van hun crisisfunctionarissen daadwerkelijk te borgen - de gehele PDCA-cyclus op dit onderwerp te doorlopen. Daarbij dienen zij niet alleen de inhoud (opleidingen, trainingen, oefeningen, evalueren, testen en dergelijke) te borgen, maar tevens het proces van het organiseren daarvan (visie, opleidings- en oefenplannen, mensen en middelen en dergelijke).

Een nadere uitwerking hiervan is te vinden in het Plan van aanpak Vakbekwaamheid van de Inspectie van Justitie en Veiligheid (september 2018).

2.4 Doelstellingen 2022 – 2025

Om invulling te geven aan bovenstaande beschreven visie, is eind 2025 het volgende bereikt:

1. Crisisfunctionarissen zijn aantoonbaar bekwaam voor hun crisisfunctie
2. Voor vakbekwaamheid wordt de gehele PDCA-Cyclus doorlopen
3. Alle processen (zie 2.2), die bijdragen aan de vakbekwame crisisfunctionaris, zijn geoptimaliseerd
4. Praktijksimulaties sluiten aan bij de behoeften van kolom- en crisispartners
5. De leertrajecten en leeractiviteiten worden ontworpen conform de principes van het nieuwe leren.

In de hiernavolgende hoofdstukken zijn bovenstaande doelstellingen verder uitgewerkt in concretere (sub)doelstellingen.

3. Werving en selectie

Werving en selectie zijn cruciale eerste stappen richting een vakbekwame crisisfunctionaris. Een kwalitatief hoogwaardige werving- en selectieprocedure en een goede strategische personeelsplanning zijn dan ook van groot belang voor het kwalitatief en kwantitatief in stand houden van de crisisorganisatie.

Bovenstaande betekent dat een crisisfunctionaris binnen Fryslân in de basis de competenties bezit, zoals omschreven in de voor de functie opgestelde functieprofielen.

Binnen de VRF is bestaand werving- en selectiebeleid van kracht. Voor het werven van crisisfunctionarissen wordt hier gebruik van gemaakt. Toch zijn er een aantal zaken die de werving van crisisfunctionarissen bijzonder maken. Te weten:

- Het is een nevenfunctie
- De functie wordt ingevuld door in- en externe medewerkers.

3.1 Procesbeschrijving werving en selectie

Vacaturebehoefte

Op het moment dat een piketgroep onder het minimumaantal functionarissen komt of dreigt te komen is er sprake van een vacaturebehoefte. De groeps grootte voor de meeste piketgroepen is vastgesteld op 6 functionarissen.

Indien er sprake is van een vacature behoefte zal er een interne¹ en externe vacature worden opgesteld. Waarna er een briefselectie zal plaatsvinden en vervolgens sollicitatiegesprek(ken). Op basis daarvan zal een (voorlopige) selectie plaats vinden.

Assessment

Het afnemen van een assessment wordt situationeel bekeken. Hierbij gelden de volgende overwegingen:

- De crisisfunctie is een belangrijke sleutelfunctie.
- Iemand heeft een recent assessment tot beschikking, die voldoet.
- De crisisfunctie ligt qua functie, en competenties dicht bij de huidige functie.

De uitslag van het assessment zal bindend zijn voor de definitieve selectie.

¹ Vanuit ambitie en ontwikkelingsperspectief van bestaande crisisfunctionarissen kan intern door de aandachtsfunctionaris een voorkeurskandidaat gesteld worden.

3.2 Doelstellingen werving en selectie

Om tot een optimalisering van het proces werving en selectie te komen, zijn voor de komende beleidsperiode de volgende doelstellingen geformuleerd:

1. *Komen tot een strategische personeelsplanning teneinde te komen tot een voorspelbare en planbare in- en uitstroom van crisisfunctionarissen.*

Strategische Personeel Planning van Crisisfunctionarissen maakt het mogelijk tijdig te anticiperen, in plaats van steeds naderhand op korte termijn brandjes te moeten blussen. Preventief beleid kan op veel manieren worden gedaan. SPP is altijd aan verandering onderhevig. Alles hangt met alles samen, als ergens iets verandert, dan veranderen er direct en indirect andere zaken mee.

2. *Optimaliseren selectieproces teneinde de juiste persoon op de juiste plaats te krijgen.*

Een kwantitatief en kwalitatief goede personeelsbezetting geeft rust in een piketgroep. Je kunt beter bouwen aan samenwerking en verbetering van de benodigde competenties. Een stabiele groep werkt kostenbesparend en vermindert de werkdruk bij vakbekwaamheid, en geeft mogelijkheden voor verdieping.

4. Vakbekwaam worden

Vakbekwaam worden is de eerste stap in het leer- en ontwikkelproces van de aanstaande crisisfunctionaris. Het proces vakbekwaam worden heeft dan ook een nauwe relatie met het proces Leren en Ontwikkelen. De in paragraaf 5.2 beschreven visie op Leren en Ontwikkelen is daarmee ook van toepassing zijnde op het proces Vakbekwaam worden.

4.1 Procesbeschrijving vakbekwaam worden

Vakbekwaam worden is het proces dat opgestart wordt, nadat iemand geselecteerd is voor de crisisfunctie. Vakbekwaam worden omvat zowel het initieel opleiden als het inwerken (of onboarden) van de nieuwe medewerker.

In het traject van vakbekwaam worden, wordt de nieuwe crisisfunctionaris klaargestoomd voor het vervullen van de crisisfunctie. In dit proces worden *kennis en vaardigheden* aangeleerd om de kerntaken, behorende bij de functie, te kunnen vervullen. Na afronding van het initiële opleidingstraject is de crisisfunctionaris gekwalificeerd als "beginnend beroepsbeoefenaar".

De crisisfunctionaris wordt in dit proces begeleid en ondersteund door zijn/haar aandachtsfunctionaris vanuit de afdeling crisisbeheersing.

Verantwoordelijkheden

Afdeling Crisisbeheersing is verantwoordelijk voor:

- Het gehele initiële opleidingstraject van multi-, bevolkingszorg en GHOR-functionarissen
- Het aanbieden van opleidingsactiviteiten voor functionarissen van kolom- en crisispartners, gericht op regiospecifieke planvorming, werkwijzen en procedures. Een e-learning voor een regionaal opgesteld rampbestrijdingsplan is een voorbeeld hiervan.

Kolom- en crisispartners zijn verantwoordelijk voor:

- Het initieel opleiden van crisisfunctionarissen, die zitting kunnen nemen in een crisisteam binnen de regionale crisisorganisatie van Veiligheidsregio Fryslân.

4.2 Ambitie

De ambitie is om in de voorliggende beleidsperiode elke crisisfunctionaris (multi, bevolkingszorg of GHOR) intern op te leiden binnen de eigen regio, waarbij de volgende uitgangspunten gelden:

- Elke opleiding wordt ingericht conform het principe "flipping the classroom", wat betekent dat alle kennisoverdracht in principe online plaatsvindt. Vaardigheidstraining vindt vervolgens wel in een fysieke bijeenkomst plaats.
- Opleidingen worden zoveel als mogelijk modulair opgebouwd, waardoor modules uitwisselbaar zijn in opleidingstrajecten en mensen uit verschillende functies, dezelfde module(s) kunnen volgen.
- Elke opleiding wordt afgesloten met een proeve van bekwaamheid, waaruit blijkt dat de crisisfunctionaris startcompetent is om de werkzaamheden in de crisisfunctie te starten. Deze proeve van bekwaamheid wordt afgenomen door partners met aantoonbare deskundigheid op dit gebied.
- De opleidingen, georganiseerd in eigen regio, sluiten aantoonbaar aan op de landelijke gestelde eisen aan de functies.

4.3 Kaders

De Inspectie Justitie en Veiligheid ziet toe op de kwaliteit van Vakbekwaam worden. Dit betekent dat er een beschrijving aanwezig is van de manier waarop vakbekwaam worden plaatsvindt, gericht op het verkrijgen van de juiste crisisfunctionarissen. Hierbij kan worden gedacht aan 'startkwalificaties' van crisisfunctionarissen (het minimumniveau) en het opleiden en/of het trainen van crisisfunctionarissen tot het niveau waarop ze (start)geschikt zijn om in de praktijk in te zetten. De wijze waarop een en ander plaatsvindt is daarbij ook van belang (aanbod-/vraag gestuurd, nulmeting/proeve van bekwaamheid en dergelijke).

Concreet betekent dit:

1. Er dient een beschrijving aanwezig te zijn van het proces van selectie t/m startcompetent
2. Voor elke crisisfunctionaris dient een kwalificatieprofiel aanwezig te zijn
3. Van elke crisisfunctionaris wordt een nulmeting afgenomen
4. Elke crisisfunctionaris legt een proeve van bekwaamheid af na afloop van het initiële vakbekwaam worden.

4.4 Doelstellingen vakbekwaam worden

Om te voldoen aan aantoonbare vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen (hoofddoelstelling 1) en te komen tot een optimalisering van het proces vakbekwaam (hoofddoelstelling 3), zijn voor de komende beleidsperiode t.a.v. vakbekwaam worden de volgende doelstellingen geformuleerd:

1. *Voor elke crisisfunctie wordt een opleidingscurriculum ontwikkeld.*
Om te zorgen dat er een hoogwaardig opleidingsprogramma voor elke crisisfunctionaris beschikbaar is, is het belangrijk dat van tevoren goed nagedacht is over o.a. leerdoelen, eindtermen en leeractiviteiten. Dit wordt beschreven in een opleidingscurriculum en draagt bij aan de aantoonbare vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen.
2. *Elke crisisfunctionaris wordt initieel opgeleid onder regie van eigen regio.*
De ambitie is om elke crisisfunctionaris op te leiden in eigen regio. In de komende beleidsperiode zal worden onderzocht op welke manier dit op de juiste manier kan worden opgezet en welke randvoorwaarden hierbij gelden.
3. *Elke crisisfunctionaris sluit de initiële opleiding af met een proeve van bekwaamheid en een certificaat.*
In het kader van aantoonbare vakbekwaamheid wordt elke opleiding afgesloten met een proeve van bekwaamheid, zodat aangetoond is, dat de crisisfunctionaris ook echt bekwaam is om te starten als crisisfunctionaris.
4. *Voor elke crisisfunctionaris van kolom- of crisispartners zijn regionale opleidingsmodules beschikbaar voor specifieke regionale kennis.*
Hierbij kan gedacht worden aan opleidingsmodules voor regionale Rampbestrijdingsplannen of regionale werkwijzen qua crisisbesluitvorming.
5. *De ontworpen opleidingstrajecten voldoen aan het principe van "het nieuwe leren". Vanwege de coronacrisis is het nieuwe (digitale) leren in een stroomversnelling gekomen. Met name het aanbod van e-learning modules, alsook het gebruik van overige moderne leermiddelen, wordt in komende beleidsperiode doorontwikkeld.*

5. Leren & Ontwikkelen

Leren en ontwikkelen is het proces, waarbij de crisisfunctionaris in staat wordt gesteld om nieuwe kennis en vaardigheden aan te leren of bestaande kennis en vaardigheden door te ontwikkelen. Dit proces is gebaseerd op de onderzochte leerbehoefte en geconstateerde leernoodzaak en is doorvertaald in opleidingskundig onderbouwde leertrajecten.

5.1 Procesbeschrijving Leren en Ontwikkelen

Het proces Leren en Ontwikkelen heeft een directe relatie met veel andere processen (zie schema in hoofdstuk 2) en neemt een centrale plaats in binnen het hele proces van vakbekwaam blijven.

Geconstateerde leerbehoefte

Een leerbehoefte is een geconstateerd "gap" in kennis, begrip, vaardigheden, houding of gedrag ten opzichte van de gewenste situatie.

Voor het ontwerpen van kwalitatief hoogwaardige leertrajecten is het van belang dat de onderzochte leerbehoefte zorgvuldig tot stand komt. De leerbehoefte kan voortkomen uit het volgende:

- Uit het initiële opleidingstraject
- Uit evaluaties van leeractiviteiten, praktijksimulaties of incidenten
- Geformuleerd door de crisisfunctionaris zelf (bijvoorbeeld in het jaargesprek)
- Uit nieuwe thema's, plannen of overige actuele ontwikkelingen
- Uit organisatiedoelstellingen

Bepalen leernoodzaak

Wanneer een opleidingsvraagstuk bij team Vakbekwaamheid binnenkomt, zal eerst een analyse op het vraagstuk plaatsvinden: is leren en ontwikkelen de beste en goedkoopste oplossing voor het probleem (leernoodzaak).

Ontwerpen leertraject of leeractiviteit

Wanneer er sprake is van een leernoodzaak, zal gestart worden met het ruw ontwerp van het leertraject² of leeractiviteit. De volgende stappen worden hier gevolgd:

- Doorvertaling van de leerbehoefte in leerdoelen
- Ruw ontwerp (werkvormen) van de leeractiviteit of leertraject

Op basis van het ruw ontwerp zijn er een aantal opties:

1. De leeractiviteit zelf ontwerpen en uitvoeren
2. De leeractiviteit zelf ontwerpen, maar de uitvoering (deels) uitbesteden
3. Zowel het ontwerp als de uitvoering van de leeractiviteit uitbesteden

Evalueren en reflecteren

Om te kijken in welke mate de leerdoelen behaald zijn is het van belang om (tussentijds) te evalueren en te reflecteren op de voortgang in het leertraject, zodat (indien nodig) bijgesteld en bijgestuurd kan worden. In hoofdstuk 7 en 8 zijn de processen evalueren en reflecteren (en de relatie met leren en ontwikkelen) verder uitgewerkt.

² Een leertraject is een verzameling van leeractiviteiten om een einddoelstelling te behalen.

5.2 Ambitie

De ambitie voor het proces Leren en Ontwikkelen is gelegen in het volgende:

- Het verhogen van de kwaliteit van de ontworpen leeractiviteiten;
 - leertrajecten zijn gebaseerd op een onderbouwde leerbehoefte
 - leertrajecten zijn zowel opleidingskundig als didactisch kwalitatief van een hoog niveau
- Door de coronapandemie is het online leren in een stroomversnelling gekomen. Voor vakbekwaamheid is dit een uitgelezen kans om het online leren de komende beleidsperiode te stimuleren en te bestendigen.

5.3 Kaders

De Inspectie Justitie en Veiligheid ziet toe op de kwaliteit Leren en Ontwikkelen en heeft daartoe de volgende eisen gesteld:

1. Crisisfunctionarissen dienen te allen tijde op een bepaald minimumniveau te functioneren/acteren. Indien de Veiligheidsregio geen inspanningen verricht in het op peil houden van de vakbekwaamheid zal deze zeer waarschijnlijk afnemen. Bij het op peil houden van de vakbekwaamheid gaat het enerzijds om een gericht aanbod van oefeningen en anderzijds om de ervaring die crisisfunctionarissen opdoen bij hun functioneren in de praktijk bij daadwerkelijke inzetten. Daarnaast dienen evaluaties van die oefeningen en praktijkinzetten uit te wijzen of de daaraan gestelde doelen zijn bereikt en/of bijstellingen noodzakelijk zijn. **Daartoe dienen de evaluaties vertaald te kunnen worden naar team-, functie- en individueel niveau, zodat beaald kan worden waar welke bijstellingen plaats moeten vinden. Op individueel niveau vertaalt zich dat in de mate van vakbekwaamheid van de crisisfunctionaris en of deze op het gewenste niveau is.**
2. Bijstellingen en verbeteringen kunnen betrekking hebben op de inhoud/uitvoering, maar ook op het proces van het organiseren van vakbekwaamheid. Zo kunnen verbeteringen betrekking hebben op het bijscholen of trainen van crisisfunctionarissen en daarmee ook het ontwikkelen van de bijscholing en het geven van nieuwe trainingen. Op individueel niveau kan de Veiligheidsregio ook bepalen of een functionaris uitstroomt of doorstroomt naar een andere crisisfunctie. Ook kunnen verbeteringen betrekking hebben op de actualiteit en juistheid van de visie en plannen over vakbekwaamheid en de wijze waarop dit wordt uitgevoerd.

5.4 Doelstellingen Leren & Ontwikkelen

Om het proces Leren en Ontwikkelen te optimaliseren, zijn voor de komende beleidsperiode de volgende doelstellingen geformuleerd:

1. Elk leertraject is ontworpen op basis van een onderzochte leerbehoefte en een geconcludeerde leernoodzaak.
2. In elk leertraject zijn voldoende (tussentijdse) evaluatie- en reflectiemomenten ingepland om de voortgang van het leertraject te kunnen meten.
3. De ontworpen leertrajecten voldoen aan het principe van "het nieuwe leren"
4. Crisisfunctionarissen worden in staat gesteld om het gewenste kennisniveau op een constant niveau te houden.

6. Praktijksimulaties

Incidenten, waarbij crisisfunctionarissen worden ingezet, komen in Veiligheidsregio Fryslân weinig voor. Om toch de transfer van het geleerde naar de praktijk vorm te kunnen geven, zijn dus simulaties van incidenten, rampen of crises nodig.

6.1 Procesbeschrijving praktijksimulaties

In deze paragraaf wordt op hoofdlijnen beschreven op welke manier praktijksimulaties tot stand komen. In bijbehorend schema is dat visueel weergegeven.

Aantal en soort praktijksimulaties bepalen

Het bepalen van het aantal en soort praktijksimulaties kan bepaald worden door het volgende:

- Crisisfunctionarissen (multi, GHOR en Bevolkingszorg) worden in staat worden gesteld om elke kerntaken van de functie minimaal 2x per jaar uit te voeren in een incident of praktijksimulatie.
- Crisisfunctionarissen van kolomparters worden in staat gesteld om de kerntaak multidisciplinair samenwerken 2x per jaar uit te voeren in een praktijksimulatie.
- Crisisfunctionarissen van crisispartners worden in staat gesteld om de kerntaak multidisciplinair samenwerken regelmatig uit te voeren in een praktijksimulatie, gerelateerd aan het gekozen thema voor de praktijksimulatie.
- Als onderdeel van een ontworpen leertraject (binnen het proces Leren en Ontwikkelen)
- Een verplichting tot het uitvoeren van een praktijksimulatie, voortkomend uit wet- en regelgeving.
- Op verzoek van kolom- of crisispartners.

Thema's toewijzen aan praktijksimulaties

Wanneer het aantal en soort praktijksimulaties zijn bepaald, worden er thema's toegevoegd aan de praktijksimulaties. Deze thema's kunnen worden bepaald aan de hand van:

- Thema's uit implementatieplannen vanuit planvorming, actuele ontwikkelingen of evenementen
- Verzoeken van kolom- of crisispartners

Evalueren en reflecteren

Elke praktijksimulatie wordt geëvalueerd op de vooraf opgestelde doelen van de praktijk-simulatie. In hoofdstuk 7 en 8 is dit verder uitgewerkt.



6.2 Ambitie

Praktijksimulaties zijn noodzakelijk om aangeleerde kennis en vaardigheden te onderhouden en toe te passen in een praktijksituatie. Crisisfunctionarissen dienen daarom in de gelegenheid te worden gesteld om de transfer van het geleerde voldoende in de praktijk toe te passen.

Dit geldt voor:

- Crisisfunctionarissen van GHOR, Bevolkingszorg en Multi
- Crisisfunctionarissen van kolom- en crisispartners, als het gaat om het in de praktijk toepassen van multidisciplinaire kennis en vaardigheden. Kolom- en crisispartners blijven zelf verantwoordelijk voor het in de praktijk toepassen van monodisciplinaire kennis en vaardigheden

De gekozen inhoud (scenario's) van de praktijksimulaties dienen aan te sluiten bij het risicoprofiel van de regio en/of actuele thema's, planvorming of ontwikkelingen.

6.3 Kaders

De Inspectie Justitie en Veiligheid ziet toe op de kwaliteit van Vakbekwaam Blijven en heeft daartoe de volgende eisen gesteld:

- Een beschrijving van de wijze waarop de Veiligheidsregio de vakbekwaamheid van de crisisfunctionarissen op peil houdt door middel van oefeningen en daarbij de praktijkincidenten betreft. Hierbij kan worden gedacht aan:
 - het aanbod van oefeningen (aansluitend op het risicoprofiel van de Veiligheidsregio);
 - de verdeling van verantwoordelijkheden tussen de veiligheidsregio en de crisisfunctionaris over het op peil houden van diens vakbekwaamheid;
 - de invloed van de ervaring bij praktijkincidenten op het oefenprogramma van de crisisfunctionaris.

6.4 Doelstellingen praktijksimulaties

De volgende doelstellingen zijn geformuleerd voor de komende beleidsperiode als het gaat om het optimaliseren van praktijksimulaties:

Er is een onderbouwd en uitgebalanceerd aanbod van praktijksimulaties, waarin:

1. *Crisisfunctionarissen in staat worden gesteld om elke kerntaken van de functie minimaal 2x per jaar uit te voeren.*
2. *Het aanbod van praktijksimulaties aansluit op de behoefte van crisisfunctionarissen van kolom- en crisispartners*
Kolom- en crisisfunctionaris zijn voor het onderdeel multidisciplinair samenwerken afhankelijk van de georganiseerde praktijksimulaties voor crisisteams. Uitgangspunt is dat het aanbod van praktijksimulaties zo goed mogelijk aansluit bij de behoefte van kolom- en crisispartners.
3. *De oefendoelen van de praktijksimulatie gebaseerd zijn op:*
 - *de uitoefening van de kerntaken (als omschreven in het functieprofiel) van de crisisfunctionarissen*
 - *specifieke thema's, als genoemd in het jaarplan van de afdeling crisisbeheersing*
 - *specifieke verzoeken uit het netwerk,*

7. Evalueren

Evalueren is een onmisbaar onderdeel als het gaat om het continu verbeteren. Evaluatie is het verzamelen, interpreteren en presenteren van informatie teneinde de waarde van een resultaat of proces te bepalen. Door te evalueren weet je of je moet bijsturen op de gestelde doelstellingen. Op dit moment wordt er hoofdzakelijk geëvalueerd / gemeten op de prestaties van de crisisorganisatie tijdens incidenten en praktijksimulaties, maar niet of nauwelijks op de individuele crisisfunctionaris.

7.1 Ambitie

In de visie op vakbekwaamheid hebben we beschreven dat deze zich richt op het ontwikkelen van de individuele crisisfunctionaris. Om als crisisfunctionaris continu te kunnen ontwikkelen zal evalueren een belangrijke rol moeten spelen op de volgende 4 niveaus van Kirkpatrick:

Niveau 4	Resultaten	Heeft de verandering positief bijgedragen aan de organisatiestructuur?
Niveau 3	Gedrag Overdracht	Hebben de deelnemers hun gedrag veranderd op de werkplek?
Niveau 2	Leren	Welke vaardigheden, kennis of houding is veranderd na de training? In welke mate?
Niveau 1	Reactie	Vonden de deelnemers de training goed? Wat zijn ze van plan te doen met het geleerde?

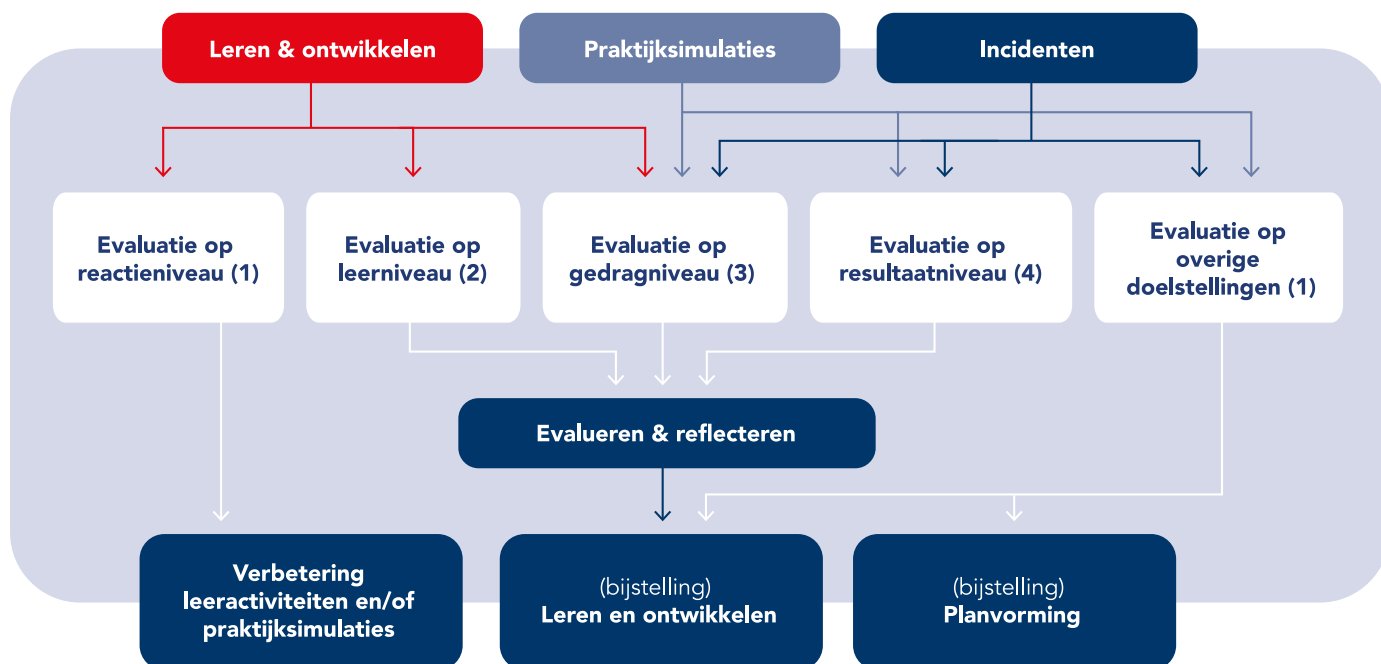
Momenteel wordt vooral op het 4e niveau geëvalueerd: de effectiviteit van de crisisorganisatie wordt bij elke praktijksimulatie of incident geëvalueerd op basis van het toetsingskader van de inspectie.

Om daadwerkelijk inzicht te krijgen in de leerbehoefte (= gat tussen de huidige en de gewenste situatie) van de crisisfunctionaris, is met name evaluatie op het tweede en derde niveau van groot belang.

- Evalueren op het eerste niveau (reactieniveau) gaat over de kwaliteit van de georganiseerde leeractiviteit. Het evalueren op dit niveau is een randvoorwaarde om de kwaliteit van toekomstige leertrajecten te verbeteren.
- Evalueren op het tweede niveau (leerniveau) zorgt ervoor dat de effectiviteit van leertrajecten tussentijds gemeten wordt: hebben mensen ook daadwerkelijk geleerd wat ze moeten leren? Dit biedt de kans om ingezette leertrajecten tussentijds bij te sturen.
- Evalueren op het derde niveau (gedragsniveau) zorgt ervoor dat gemeten wordt of het uiteindelijke gedrag van de crisisfunctionaris conform het gewenste gedrag is. Dit leidt al dan niet tot een geconstateerde leerbehoefte.
- Evalueren op overige doelstellingen. Naast bovenstaande evaluatieniveaus kan ook geëvalueerd worden op bijvoorbeeld de effectiviteit van planvorming.

7.2 Procesbeschrijving evalueren

Onderstaand processchema geeft op hoofdlijnen weer op welke manier de processen Leren & Ontwikkelen, Praktijksimulaties en Incidenten in de toekomst worden geëvalueerd en op welke manier het proces Evalueren input is voor het proces reflecteren. Een gedetailleerdere procesbeschrijving is onderdeel van het verwezenlijken van de doelstellingen (zie 7.4) met betrekking tot het proces evalueren.



7.3 Kaders

De Inspectie Justitie en Veiligheid ziet toe op de kwaliteit van Evalueren binnen het gehele proces van vakbekwaamheid en heeft daartoe de volgende eisen gesteld:

1. Crisisfunctionarissen dienen te allen tijde op een bepaald minimumniveau te functioneren/acteren. Indien de Veiligheidsregio geen inspanningen verricht in het op peil houden van de vakbekwaamheid zal deze zeer waarschijnlijk afnemen. Bij het op peil houden van de vakbekwaamheid gaat het enerzijds om een gericht aanbod van oefeningen en anderzijds om de ervaring die crisisfunctionarissen opdoen bij hun functioneren in de praktijk bij daadwerkelijke inzetten. Daarnaast dienen evaluaties van die oefeningen en praktijkinzetten uit te wijzen of de daaraan gestelde doelen zijn bereikt en/of bijstellingen noodzakelijk zijn. **Daartoe dienen de evaluaties vertaald te kunnen worden naar team-, functie- en individueel niveau, zodat bepaald kan worden waar welke bijstellingen plaats moeten vinden. Op individueel niveau vertaalt zich dat in de mate van vakbekwaamheid van de crisisfunctionaris en of deze op het gewenste niveau is.**

7.4 Doelstellingen evaluaties

De volgende doelstellingen zijn geformuleerd voor de komende beleidsperiode als het gaat het optimaliseren van het proces evalueren:

1. Leertrajecten en leeractiviteiten worden geëvalueerd op reactieniveau (niveau 1) teneinde de kwaliteit van de activiteiten te verbeteren.
2. Leertrajecten en leeractiviteiten worden geëvalueerd op leer- en/of gedragsniveau (niveau 2 en 3) teneinde te weten in hoeverre de leerdoelen gehaald zijn en in welke mate er eventuele bijsturing nodig is in het leertraject.
3. Evaluaties van inzetten en praktijksimulaties worden verbreed naar evaluaties op gedragsniveau (niveau 3) voor de individuele crisisfunctionaris en op het behalen van de vooraf opgestelde (overige) oefendoelen.
4. In evaluatieverslagen wordt duidelijk welke leerbehoefte (gat tussen huidige en gewenste situatie) geconstateerd is.

8. Reflecteren

Reflecteren is een gestructureerde manier om ervaringen te begrijpen en te analyseren en er betekenis aan te geven. Reflectie is het cognitieve proces waarbij ervaringen worden omgezet in betekenis. Reflectie volgt dus op het proces evalueren, waarin je bij reflectie betekenis geeft aan het geconstateerde in een evaluatie. Door te reflecteren krijgt zowel de crisisorganisatie als de crisisfunctionaris inzicht in zijn/haar vakbekwaamheid en met name in de te constateren leerbehoefte om het proces leren en ontwikkelen gefundeerd vorm te kunnen geven.

8.1 Procesbeschrijving reflecteren

Reflecteren is een proces dat op meerdere manieren plaatsvindt:

1. Reflectie op een
 - leeractiviteit
 - (individueel) leertraject
 - praktijksimulatie
 - incident
2. Reflectie op het geheel van leeractiviteiten, leertrajecten, praktijksimulaties en incidenten.

Reflectie op een leeractiviteit, leertraject, praktijksimulatie of incident

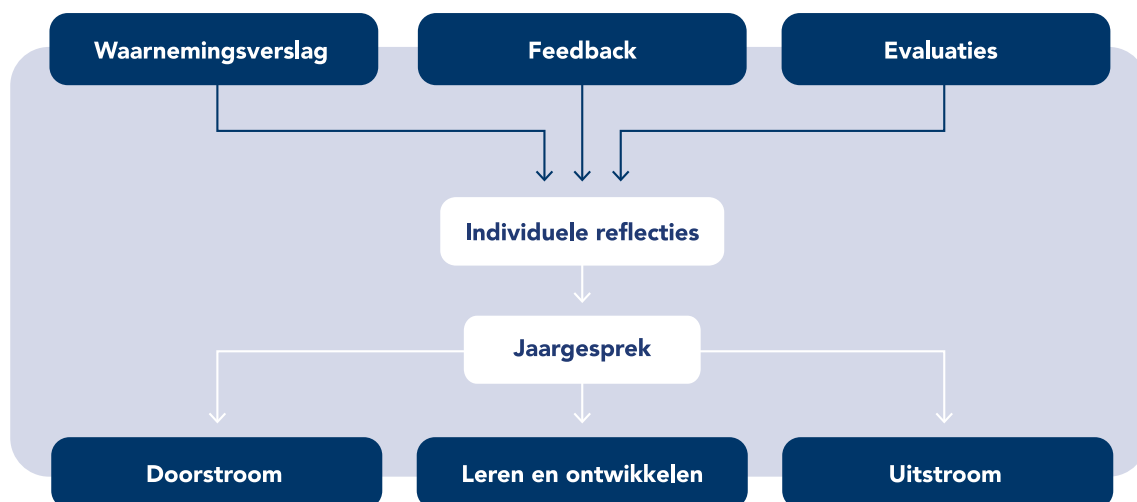
In het vorige hoofdstuk is beschreven dat het proces evalueren belangrijke input vormt voor het proces reflecteren. Door te meten op zowel leerniveau, als gedragsniveau (bijvoorbeeld een waarnemingsverslag) van de individuele informatie wordt informatie verkregen over de ontwikkeling van de crisisfunctionaris. Om hier nog meer waarde aan te geven, is het belangrijk dat de crisisfunctionaris ook zelf kan reflecteren op een activiteit. Dit kan op de volgende manieren:

- Reflectie op basis van een evaluatie (bijvoorbeeld een waarnemingsverslag, collegiale feedback)
- Een eigen reflectie op basis van reflectiecriteria.

Reflectie op het geheel van leeractiviteiten, leertrajecten, praktijksimulaties of incidenten

Om uiteindelijk een goede leerbehoefte te kunnen formuleren is het belangrijk om uit het geheel van evaluaties en reflecties van activiteiten, de belangrijkste ontwikkelpunten te kunnen formuleren. Het jaargesprek neemt hierbij een centrale rol in. In het jaargesprek formuleren de operationeel leidinggevende en de crisisfunctionaris samen de belangrijkste ontwikkelpunten. Deze ontwikkelpunten vormen belangrijke input voor het proces leren en ontwikkelen. Doorstroom naar een andere functie of uitstroom zijn ook mogelijkheden.

Het schema op de volgende pagina geeft bovenstaande visueel weer.



8.2 Ambitie

Door te reflecteren krijgt zowel de crisisorganisatie als de crisisfunctionaris inzicht in zijn/haar vakbekwaamheid en met name in de te constateren leerbehoefte om het proces leren en ontwikkelen gefundeerd vorm te kunnen geven. Om dit goed te kunnen doen is het van belang dat de crisisfunctionaris gefaciliteerd wordt om te kunnen reflecteren.

Dit betekent onder meer dat hij/zij:

- Voldoende input krijgt om te kunnen reflecteren (bijvoorbeeld door waarnemingsverslagen)
- Voldoende momenten krijgt waarop hij/zij kan reflecteren
- Leert reflecteren (of daarbij wordt ondersteund)

Daarnaast is het van belang dat aandachtsfunctionarissen en operationeel leidinggevenden kennis en vaardigheden ontwikkelen, zodat zij de crisisfunctionaris daarbij het beste kunnen ondersteunen.

Voor de komende beleidsperiode zal de focus dan ook liggen op het creëren van de randvoorwaarden om het proces reflecteren zo goed mogelijk in te kunnen regelen.

8.3 Doelstellingen reflecteren

Om tot een optimalisatie van het proces reflecteren te komen, zullen in de komende beleidsperiode de volgende doelstellingen behaald moeten worden:

1. *Crisisfunctionarissen worden in staat gesteld om te reflecteren.*
Om te reflecteren, moeten crisisfunctionarissen gefaciliteerd worden om dit ook te kunnen doen. Hierbij kan gedacht worden aan het "leren reflecteren", het ontwikkelen van reflectieformulieren en het coachen / begeleiden door een aandachtsfunctionaris.
2. *Het jaargespreek wordt conform een vaste systematiek opgezet en vastgelegd.*
Om het rendement van het jaargespreek zo groot mogelijk te laten zijn, dient de input en opzet van het jaargespreek op een gestructureerde manier plaats te vinden, zodat een duidelijke (en gefundeerde) leerbehoefte vastgesteld kan worden.
3. *Operationeel Leidinggevenden en aandachtsfunctionarissen kunnen de crisisfunctionaris hierbij effectief ondersteunen.*
Om de crisisfunctionaris zo goed mogelijk te ondersteunen, moeten operationeel leidinggevenden en aandachtsfunctionarissen weten wat van ze verwacht wordt op dit vlak en de mogelijkheid geboden wordt om zich te ontwikkelen op dit vlak.

9. Implementatie planvorming

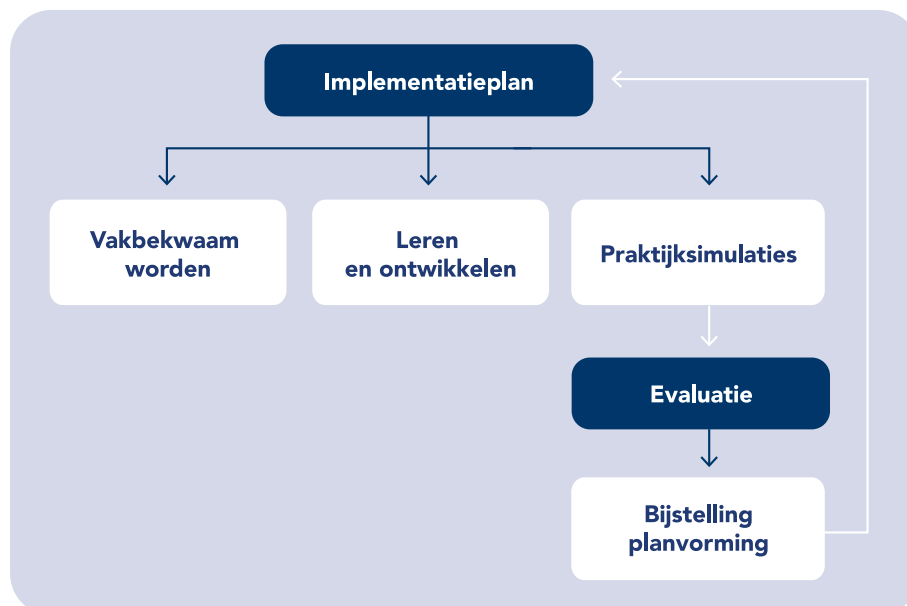
Op de afdeling crisisbeheersing worden plannen gemaakt, evenementen voorbereid of (landelijke) thema's uitgewerkt in plannen. Het gaat hier o.a. om rampbestrijdingsplannen en draaiboeken voor evenementen. Met het opstellen van het plan zijn we er echter nog niet. Uiteindelijk moeten de crisisfunctionarissen effectief met het plan of draaiboek kunnen werken tijdens een incident. Daarom is het van groot belang dat planvorming landt in de crisisorganisatie.

9.1 Visie

Om te zorgen dat een plan daadwerkelijk goed landt in de crisisorganisatie, is het volgende van belang.

1. Er is beschreven hoe worden en blijven crisisfunctionarissen bekwaam worden en blijven in het hanteren van een plan, het effectief afhandelen van een specifiek evenement of op een bepaald thema.
2. Er wordt getest / geëvalueerd of het uitgewerkte plan of draaiboek ook daadwerkelijk goed werkt en bijdraagt aan de ondersteuning van de crisisfunctionaris?

9.2 Procesbeschrijving



Planvorming is input voor de processen Vakbekwaam Worden, Leren & Ontwikkelen en Incidenten en Praktijksimulaties.

Vakbekwaam Worden

Als de crisisfunctionaris initieel wordt opgeleid voor zijn/haar functie is het van belang dat zij ook worden opgeleid in het hanteren van regionale (voor de functie relevante) planvorming. In de implementatieplannen van de diverse plannen, dient dan ook te worden beschreven op welke manier de betrokken crisisfunctionarissen vakbekwaam worden.

Leren en ontwikkelen

Indien de crisisfunctionaris eenmaal bekwaam geworden is, zal hij/zij dit niveau vast moeten houden gedurende zijn loopbaan (zolang het plan relevant voor de functie is/blijft). In de implementatieplannen van de diverse plannen, dient dan ook te worden beschreven op welke manier de betrokken crisisfunctionarissen vakbekwaam blijven.

Praktijksimulaties

Het organiseren van een praktijksimulatie voor een bepaald plan of draaiboek dient meerdere doelen:

- Het testen van de effectiviteit en juistheid van het plan;
- Het testen of de crisisfunctionarissen in staat zijn het plan effectief te gebruiken
- Het voldoen aan wettelijke verplichtingen

In het implementatieplan dient dan ook te worden beschreven welke praktijksimulaties in welk tijdsbestek georganiseerd moeten worden.

9.3 Doelstellingen

Om het proces van planvorming te optimaliseren, zijn voor de komende beleidsperiode de volgende doelstellingen geformuleerd:

1. *Elke vorm van planvorming is voorzien van een implementatieplan, waarbij in ieder geval de wijze van vakbekwaam worden, leren en ontwikkelen en praktijksimulaties zijn beschreven.*
Door vooraf na te denken op welke manier de crisisfunctionaris vakbekwaam wordt, kan dit vroegtijdig in leertrajecten of leeractiviteiten worden opgenomen. Bij het in werking treden van het plan, is dan ook geborgd dat de crisisfunctionarissen bekwaam zijn in het hanteren van het plan.
2. *Tijdens incidenten en praktijksimulaties wordt ook geëvalueerd op de effectiviteit van de planvorming.*

10. Organisatie

De organisatie van de afdeling crisisbeheersing (en in het bijzonder het cluster vakbekwaamheid) dient ingericht te worden om dit strategisch vakbekwaamheidsplan te verwezenlijken.

In dit hoofdstuk is aandacht voor het volgende:

- Rol crisisfunctionaris, aandachtsfunctionaris en operationeel leidinggevende
- Organisatorische inrichting vakbekwaamheid

10.1 Crisisfunctionaris, aandachtsfunctionaris en operationeel leidinggevende

In voorgaande hoofdstukken is beschreven dat de visie op vakbekwaamheid o.a. gestoeld is op eigenaarschap. Om de crisisfunctionaris hierbij zo goed mogelijk te ondersteunen en te faciliteren wordt hij/zij ondersteund door een operationeel leidinggevende en een aandachtsfunctionaris van de afdeling crisisbeheersing.

Rolverdeling

De rolverdeling van deze drie rollen is op hoofdlijnen als volgt:

- *Crisisfunctionaris*
verantwoordelijk voor eigen leerproces, middels reflectie en intrinsieke motivatie om continu beter te worden.
- *Aandachtsfunctionaris*
verantwoordelijk voor het zo goed mogelijk adviseren en faciliteren van de crisisfunctionaris en voor het rapporteren en faciliteren aan de operationeel leidinggevende.
- *Operationeel leidinggevende*
voorwaardenscheppend aan de crisisfunctionaris (o.a. beschikbaar stellen budget, middelen en capaciteit) en eindverantwoordelijk voor vakbekwame crisisfunctionarissen. Dit omvat onder andere het werven & selecteren en het houden van operationele jaargesprekken met crisisfunctionarissen.

Uitgangspunten

Om tot een succesvolle samenwerking tussen deze drie rollen te komen, is het volgende van belang:

- Hoge betrokkenheid van de Crisisfunctionaris, Aandachtsfunctionaris en Operationeel Leidinggevende voor, tijdens en na het leren.
- Vanuit de waarden: voorwaardenscheppend-veiligheid-vertrouwen-gelijkwaardigheid.
- In deze driehoek neemt iedereen verantwoordelijkheid voor zijn of haar eigen rol; rolduidelijkheid en rolvastheid.

In de komende beleidsperiode zal inrichting gegeven moeten worden aan bovenstaande. Uiteindelijk zal dit een belangrijke bijdrage leveren aan een vakbekwame crisisfunctionaris, doordat hij/zij verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen leerproces, maar daarbij optimaal wordt ondersteund en gefaciliteerd door de aandachtsfunctionaris en operationeel leidinggevende.

10.2 Vakbekwaamheid

Ambitie

In het processchema in hoofdstuk 2, zien we voor vakbekwaamheid drie belangrijke processen:

- Vakbekwaam worden
- Leren en ontwikkelen
- Praktijksimulaties

Om op een kwalitatief hoogwaardige manier invulling te kunnen geven aan de werkzaamheden en doelstellingen binnen deze processen, dient de organisatie van vakbekwaamheid passend te zijn, bij de werkzaamheden, die verricht moeten worden: voor het ontwikkelen en uitvoeren van praktijksimulaties zijn bijvoorbeeld andere competenties en vaardigheden vereist, dan voor het ontwikkelen van leertrajecten en opleidingstrajecten.

Daarnaast dienen deze processen ook goed gefaciliteerd te worden. Denk bijvoorbeeld aan het opstellen van jaarplannen en plannings, afstemming middels landelijke en/of regionale overleggen, planning, leerportaal etc.

Taakvelden

Om organisatorisch effectief invulling te kunnen geven aan de werkzaamheden wordt gedacht aan de volgende taakvelden binnen vakbekwaamheid:

1. Leren & Ontwikkelen (combinatie van vakbekwaam worden en Leren & Ontwikkelen)
2. Praktijksimulaties
3. Organisatie en Beleidsondersteuning

Taakveld Leren & Ontwikkelen

Binnen het taakveld Leren & Ontwikkelen worden de volgende hoofdtaken ingevuld:

- Ontwerpen en uitvoeren van initiële opleidingstrajecten
- Het ontwerpen, voorbereiden en uitvoeren van leeractiviteiten en leertrajecten
- Het evalueren (en bijsturen) van leertrajecten
- Ontwikkelen van e-learning en overige digitale leermiddelen
- Opleidingskundige doorontwikkeling van dit taakveld.

De werkzaamheden in dit taakveld zijn in hoge mate opleidings- of onderwijskundig van aard.

Taakveld Praktijksimulaties

De werkzaamheden in het taakveld Praktijksimulaties zijn gericht op het ontwerpen, voorbereiden, uitvoeren en evalueren van praktijksimulaties. Dit betekent o.a. het volgende:

- Opstellen oefendoelen (i.s.m. taakveld Leren en Ontwikkelen)
- Opstellen jaarkalender praktijksimulaties
- Samenwerking met kolom- en crisispartners
- Scenario-ontwikkeling

De werkzaamheden binnen dit taakveld vereisen een hoge mate van vakkennis Crisis-beheersing.

Taakveld Beleid en Organisatie

Om de taakvelden Leren & Ontwikkelen en Praktijksimulaties zo goed mogelijk te ondersteunen en te faciliteren is het taakveld Beleid en Organisatie van belang. Binnen dit taakveld worden de volgende hoofdtaken vervuld:

- Ontwikkeling jaarplannen en jaarkalender (i.s.m. taakvelden Leren & Ontwikkelen en Praktijksimulaties)
- Planning en organisatie leeractiviteiten en praktijksimulaties
- Beheer digitale leermiddelen (o.a. leerportaal en Moodle)
- Verantwoording (o.a. marap)
- Friese vertegenwoordiging aan landelijke en regionale overleggen

Personele invulling

Voor de personele invulling per taakveld zal zoveel mogelijk gekeken worden naar de benodigde competenties voor een medewerker binnen een taakveld. Uitgangspunt hierbij is dat de verdeling van de huidige medewerkers van het team vakbekwaamheid, zoveel mogelijk de gevraagde competenties binnen een taakveld volgen.

10.3 Doelstellingen

Om de komende beleidsperiode de organisatie aan te passen aan de gestelde visie en doelstellingen zijn de volgende doelstellingen geformuleerd.

Ten aanzien van de rollen crisisfunctionaris, aandachtsfunctionaris en operationeel leidinggevende:

1. De taken en verantwoordelijkheden, behorende bij de rollen crisisfunctionaris, aandachtsfunctionaris en operationeel leidinggevende zijn verder geconcretiseerd
2. Crisisfunctionarissen, aandachtsfunctionarissen en operationeel leidinggevend worden in staat gesteld om de benodigde vaardigheden en competenties (behorende bij de taken) door te ontwikkelen

Ten aanzien van het team vakbekwaamheid:

3. De voorgenomen inrichting van de taakvelden binnen vakbekwaamheid worden verder uitgewerkt en geconcretiseerd
4. De medewerkers van team vakbekwaamheid ontwikkelen zich door richting de gevraagde competenties van de rol in het taakveld, waarin zij zitten.