



Regeling van de Minister van Justitie en Veiligheid van 28 juni 2022, nr. 2022-4072621, houdende wijziging van de Regeling personeel veiligheidsregio's in verband met de actualisering van de bekwaamheidseisen betreffende enkele functie

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Gelet op artikel 2, eerste lid, van het Besluit personeel veiligheidsregio's,

Besluit:

ARTIKEL I

Bijlage C. behorende bij artikel 1, derde lid, bij de Regeling personeel veiligheidsregio's wordt vervangen door de bijlage als opgenomen in bijlage 1 bij deze regeling.

ARTIKEL II

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister van Justitie en Veiligheid,
D. Yeşilgöz-Zegerius*



BIJLAGE 1 BIJ DE REGELING VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID VAN 28 JUNI 2022, NR. 2022-4072621 HOUDENDE WIJZIGING VAN DE REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S IN VERBAND MET DE ACTUALISERING VAN DE BEKWAAMHEIDSEISEN BETREFFENDE ENKELE FUNCTIES

Bijlage C. behorende bij artikel 1 lid 3 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement a. Calamiteitencoördinator meldkamer

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3, sub a van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: calamiteitencoördinator meldkamer

Beschrijving van de functie: De calamiteitencoördinator meldkamer:

1. werkt op de regionale meldkamer. Het bestuur van de veiligheidsregio stelt criteria vast voor de situaties waarin de meldkamer tot grootschalige alarmering overgaat. Zodra is vastgesteld dat is voldaan aan de criteria voor grootschalige alarmering wordt de meldkamer door één leidinggevende aangestuurd.
2. heeft binnen de kernfunctie *Grootschalige alarmering* verschillende taken:
 - wordt vooraf geraadpleegd en adviseert de leidinggevenden meldkamerfuncties bij het (her)organiseren van de randvoorwaarden voor de grootschalige alarmering;
 - is verantwoordelijk voor besluiten tot en het uitvoeren van de grootschalige alarmering.
3. heeft binnen de kernfunctie *Informatie* verschillende taken:
 - wordt vooraf geraadpleegd en adviseert de leidinggevenden meldkamerfuncties bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken en veredelen en deze data te verstrekken aan de juiste afnemers (richten en herinrichten);
 - is verantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken en veredelen en deze data te verstrekken aan de juiste afnemers (inrichten en herinrichten);
 - is verantwoordelijk voor het verzamelen, verwerken en veredelen van feiten en gegevens en het verstrekken van deze data aan de juiste afnemers (verrichten).
4. heeft binnen de kernfunctie *Leiding & coördinatie* verschillende taken:
 - wordt vooraf geraadpleegd en adviseert de leider CoPI (of regionaal operationeel leider) bij het (her)definiëren van de prestaties binnen operationele leiding, operatiën en informatie (richten en herinrichten);
 - is verantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van de randvoorwaarden voor operationele leiding, operatiën en informatie (inrichten en herinrichten);
 - is verantwoordelijk voor het uitvoeren van operationele leiding, operatiën en informatie (verrichten) in de meldkamer.
5. monitort het dagelijkse multidisciplinaire meldkamerproces. Daarnaast werkt de calamiteitencoördinator meldkamer in de context van een crisis. Een crisis wordt gekenmerkt door dreiging, urgentie en onzekerheid. De organisatorische context wordt gekenmerkt door niet-reguliere werkzaamheden in een aangepaste structuur. De taakrelevante complexiteit blijkt uit de hierboven beschreven combinatie van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

2.1 Kerntaken en taakgebieden

Kerntaak 1: het realiseren van grootschalige alarmeringen

De calamiteitencoördinator meldkamer wordt vooraf geraadpleegd en adviseert bij het (her)organiseren van de randvoorwaarden voor de grootschalige alarmering. De calamiteitencoördinator meldkamer is verantwoordelijk voor besluiten tot en het uitvoeren van de grootschalige alarmering.

Kerntaak 2: het realiseren van de informatievoorziening vanuit de meldkamer

De calamiteitencoördinator meldkamer wordt vooraf geraadpleegd en adviseert bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken. De calamiteitencoördinator meldkamer is verantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken. De calamiteitencoördinator is verantwoordelijk voor het verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken van feiten en gegevens.



Kerntaak 3: het leiding geven aan en coördineren van de operationele inzet vanuit de meldkamer

De calamiteitencoördinator meldkamer wordt vooraf geraadpleegd en adviseert bij het (her)definiëren van de prestaties binnen operationele leiding, operatiën en informatie. De calamiteitencoördinator meldkamer is verantwoordelijk voor het (her) organiseren van de randvoorwaarden voor operationele leiding, operatiën en informatie. De calamiteitencoördinator meldkamer is verantwoordelijk voor het uitvoeren van operationele leiding, operatiën en informatie in de meldkamer.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: het realiseren van grootschalige alarmering

Werkzaamheden

De calamiteitencoördinator meldkamer wordt vooraf geraadpleegd en adviseert bij het (her)organiseren van de randvoorwaarden voor de grootschalige alarmering.

- > Gevraagd en ongevraagd advies geven aan de leidinggevenden meldkamerfuncties met betrekking tot de inrichting van de grootschalige alarmering.

De calamiteitencoördinator meldkamer is verantwoordelijk voor het besluiten tot en uitvoeren van de grootschalige alarmering.

- > Monitort het operationeel beeld, analyseert om te komen tot een besluit, evalueert, delegeert en ziet toe op uitvoering van grootschalige alarmering
- > Gevraagd en ongevraagd advies geven aan de regionaal operationeel leider.

Keuzes en dilemma's

Besluiten over opschaling op basis van onvolledige en/of tegenstrijdige (niet gevalideerde) informatie en beperkte tijd.

Besluiten in een korte tijdsbestek op basis van ingekleurde, gefragmenteerde en/of onvolledige informatie.

Besluiten op basis van huidige scenario binnen het totale overzicht met in ogenschouw mogelijk toekomstige scenario's.

Besluiten met een bepaalde mate van kennis van functionele partners; wat doen zij aan incident- en gevolgbestrijding?

Kerntaak 2: het realiseren van de informatievoorziening vanuit de meldkamer

Werkzaamheden

De calamiteitencoördinator meldkamer wordt vooraf geraadpleegd en adviseert bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en beschikbaar te stellen.

- > Gevraagd en ongevraagd advies geven aan de leidinggevenden meldkamerfuncties over het richten van het informatieproces (van meldkamerdata naar multidisciplinaire informatie).

De calamiteitencoördinator meldkamer is verantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken en veredelen tot een startbeeld en dit beschikbaar te stellen.

- > Bepalen en organiseren van de benodigde ondersteuning voor het maken van het startbeeld.

De calamiteiten coördinator is verantwoordelijk voor het verzamelen, verwerken en veredelen van feiten en gegevens en het beschikbaar stellen van het startbeeld

- > Verzamelen, verwerken en veredelen van beschikbare feiten en gegevens voor een startbeeld.
- > Waar mogelijk in beeld brengen welke feiten en gegevens ontbreken.

Keuzes en dilemma's

Inschatten van informatie op haar waarde qua bruikbaarheid, afhankelijk van actor en tijd.

Delen van informatie op basis van onvolledige en/of tegenstrijdige dan wel ongevalideerde informatie.

Kerntaak 3: leiding geven aan en coördineren van de operationele inzet vanuit de meldkamer

Werkzaamheden

De calamiteitencoördinator meldkamer wordt vooraf geraadpleegd en adviseert bij het (her)definiëren



van de prestaties binnen operationele leiding, operatiën en informatie.

- > Informeren van de leider CoPI of de regionaal operationeel leider over opschaling.
- > Gevraagd en ongevraagd adviseren van de leider CoPI of de regionaal operationeel leider over opschaling. De calamiteitencoördinator meldkamer is verantwoordelijk voor het (her) organiseren van de randvoorwaarden voor operationele leiding, operatiën en informatie.
- > Bewaken en zorgdragen voor een juiste samenstelling en bezettingsgraad van de operationele inzet vanuit de meldkamer.

De calamiteitencoördinator meldkamer is verantwoordelijk voor het uitvoeren van operationele leiding, operatiën en informatie in de meldkamer.

- > Leidinggeven aan de multidisciplinaire beeld-, oordeels- en besluitvorming (vergaren, analyseren en delen van informatie) van het incident binnen de meldkamer. Is hiervoor (eind)verantwoordelijk.
- > Leidinggeven aan het uitvoeringsproces van een effectieve en doelmatige alarmering, processen in taken vertalen, taken uitzetten en controleren.
- > Analyseren en beoordelen van de actuele situatie en een advies uitbrengen over op- of afschaling.

Keuzes en dilemma's

Onafhankelijk en rolvast uitvoeren van taken ondanks de hoge tijdsdruk en onzekerheid.

Aansturen van proces en niet van het personeel, zonder hiërarchische verhoudingen maar op basis van de eigen positie.

Het (laten) afwegen van de veiligheid van eigen personeel, andere hulpverleningsdiensten en derden tegen het beoogde (doel/taak/opdracht).

Afwegen van de mate waarin opschaling effectief en efficiënt is, rekening houdend met bestuurlijke gevoeligheid.

4.1 Competenties

Competentie: analytisch vermogen

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

Niveau B: relaties leggen

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

Competentie: stressbestendigheid

Blijft onder tijdsdruk, hoge werkdruk en bemoeilijkende omstandigheden adequaat functioneren (bijvoorbeeld tegenslag, teleurstelling).

Niveau A: beheersen

- > Presteert goed onder (tijds)druk, tegenslag, complicaties en tegenwerking ook op de lange termijn.
- > Houdt in complexe situaties vast aan eigen standpunt en past bij tegenslag weloverwogen de aanpak aan.
- > Neemt onder hevige druk nog steeds de juiste beslissingen.
- > Communiqueert onder hevige druk nog steeds rustig en beheerst met anderen zodat de druk niet zijn weerslag heeft op anderen.

Competentie: regisseren

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

Niveau B: afstemmen

- > Stemt activiteiten en inbrengen op elkaar af.
- > Werkt toe naar een gemeenschappelijk resultaat.
- > Maakt afspraken met anderen over de wijze van voortgangsbewaking.
- > Herkent en bespreekt mogelijke nieuwe (externe) samenwerkingsverbanden.



Competentie: besluitvaardigheid

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

Niveau A: daadkrachtig optreden

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

Competentie: omgevingsbewustzijn

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

Niveau B: regionaal

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

Supplement b. Evaluator multidisciplinair oefenen

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3, sub b van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: evaluator multidisciplinair oefenen

Beschrijving van de functie: De evaluator multidisciplinair oefenen:

1. heeft binnen de kerntaak *Evalueren* verschillende taken:
 - > wordt vooraf geraadpleegd en adviseert over het organiseren van de randvoorwaarden voor de evaluatie van de multidisciplinaire oefening.
 - > is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de evaluatie van de multidisciplinaire oefening.
2. dient alle fasen van het evaluatieproces te beheersen, maar voert in de praktijk niet altijd alle werkzaamheden uit.

2.1 Overzicht kerntaken

Kerntaak 1: evalueren

De evaluator multidisciplinair oefenen wordt vooraf geraadpleegd en adviseert over het organiseren van de randvoorwaarden voor de evaluatie van de multidisciplinaire oefening. De evaluator multidisciplinair oefenen is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de evaluatie van de multidisciplinaire oefening.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: evalueren

Werkzaamheden

De evaluator multidisciplinair oefenen wordt vooraf geraadpleegd en adviseert over het organiseren van de randvoorwaarden van de evaluatie van de multidisciplinaire oefening.

- > Adviseert over de benodigde mensen en middelen voor het evalueren van de multidisciplinaire OTO-activiteit.
De evaluator multidisciplinair oefenen is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de evaluatie van de multidisciplinaire oefening.
- > Bereidt aan de hand van de opdrachtvaarders en relevante documentatie het evalueren van de multidisciplinaire OTO-activiteit voor.
- > Verzamelt data gedurende het verloop van de multidisciplinaire OTO-activiteit.



- > Analyseert de verzamelde data.
- > Oordeelt over het bereiken van de evaluatie- en oefendoelen.
- > Geeft bevindingen mondeling, dan wel schriftelijk terug na afloop van de multidisciplinaire OTO-activiteit.

Keuzes en dilemma's

Voor iedere oefenactiviteit en doelstelling zijn andere dataverzamelmethode mogelijk. De evaluator multidisciplinair oefenen dient hier een juiste keuze in te maken.

Overdenkt en weegt vooraf de mogelijke effecten af die de schriftelijke evaluatie met zich meebrengt.

4.1 Competenties

Competentie: nauwkeurigheid

Verricht werkzaamheden met een grote mate van accuratesse.

Niveau D: kwaliteit bewaken

- > Heeft oog voor kwaliteit maar ook kwantiteit van het werk.
- > Controleert het eigen werk op tekortkomingen en herstelt gemaakte fouten.
- > Verwerkt gegevens en/of verricht handelingen met een grote mate van precisie.
- > Werkt zorgvuldig.

Competentie: analytisch vermogen

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

Niveau B: relaties leggen

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

Competentie: oordeelsvorming

Weegt gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar af om tot realistische beoordelingen te komen.

Niveau B: afwegen

- > Brengt mogelijke handelwijzen in beeld.
- > Weegt gegevens en/of handelwijzen op juiste wijze af.
- > Scheidt relevante criteria van irrelevante criteria.
- > Komt met een goed afgewogen oordeel.

Competentie: inlevingsvermogen

Onderkent en verplaatst zich in de gevoelens en behoeften van anderen, en houdt rekening met de gevolgen van eigen handelen op andere mensen of onderdelen van de organisatie.

Niveau C: bewust zijn van

- > Herkent de situatie, de belangen en behoeften van de ander en handelt hiernaar.
- > Begrijpt wat voor de ander belangrijk is.
- > Voelt aan wanneer naar persoonlijke omstandigheden gevraagd kan worden.
- > Herkent ontwikkelingen en gevoeligheden en handelt hiernaar.
- > Toetst verwachtingen bij de ander en stemt eigen gedrag hierop af (past zich aan).

Competentie: schriftelijke communicatie

Brengt opvattingen duidelijk onder woorden en weet aan te sluiten bij de lezer. Formuleert ingewikkelde zaken kernachtig en weet woorden trefzeker te kiezen.



Niveau B: kernachtig

- > Verwoordt de doelstelling en het beoogde resultaat trefzeker.
- > Beschikt over een goede woordenschat.
- > Brengt de informatie geordend en bondig over.
- > Vat de boodschap adequaat samen.
- > Doseert informatie adequaat.
- > Formuleert een logische opbouw van zaken (inleiding, kern en samenvatting).

Supplement c. Informatiemanager commando plaats incident (CoPI)

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3, sub c van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: informatiemanager CoPI

Beschrijving van de functie: De informatiemanager CoPI:

1. maakt deel uit van het commando plaats incident (CoPI).
2. heeft binnen de kernfunctie *Informatie* verschillende taken:
 - > wordt vooraf geraadpleegd en adviseert aan de leider CoPI bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces in de gehele informatielijn om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers; Indien de informatiemanager ROT de regie op het informatieproces op zich heeft genomen, wordt de informatiemanager CoPI alleen vooraf geraadpleegd en adviseert hij over het proces in het CoPI;
 - > is verantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces in de gehele informatielijn om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers; Indien de informatiemanager ROT de regie op het informatieproces op zich heeft genomen, is de informatiemanager CoPI alleen verantwoordelijk voor het proces in het CoPI;
 - > is verantwoordelijk voor het verzamelen, verwerken, veredelen en beschikbaar stellen van feiten en gegevens binnen de crisisstructuur.
3. heeft binnen de kernfunctie *Operatiën* de volgende taak:
 - > ondersteunt de leider CoPI bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties bij het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.
4. heeft binnen de kernfunctie *Leiding & coördinatie* verschillende taken:
 - > ondersteunt de leider CoPI bij het (her)definiëren van de prestaties binnen operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie;
 - > ondersteunt de leider CoPI bij het organiseren van de randvoorwaarden voor operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie.
5. werkt in (de context van) een crisis dan wel grootschalig evenement. Deze worden gekenmerkt door dreiging, urgentie en onzekerheid, dit bepaalt de situationele complexiteit. De organisatorische complexiteit waarin de informatiemanager CoPI werkt wordt gekenmerkt door niet-reguliere werkzaamheden in een aangepaste structuur. Hierbinnen kan de informatiemanager CoPI verschillende taken hebben.

2.1 Overzicht kerntaken

Kerntaak 1: het realiseren van de informatievoorziening in het CoPI

De informatiemanager CoPI wordt vooraf geraadpleegd en adviseert aan de leider CoPI bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces in de gehele informatielijn om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers; Indien de informatiemanager ROT de regie op het informatieproces op zich heeft genomen, wordt de informatiemanager CoPI alleen vooraf geraadpleegd en adviseert hij over het proces in het CoPI. De informatiemanager CoPI is verantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces in de gehele informatielijn om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers; Indien de informatiemanager ROT de regie op het informatieproces op zich heeft genomen, is de informatiemanager CoPI alleen verantwoordelijk voor het proces in het CoPI. De informatiemanager CoPI is verantwoordelijk voor het verzamelen, verwerken, veredelen en beschikbaar stellen van feiten en gegevens binnen de crisisstructuur.

Kerntaak 2: het ondersteunen van de leider CoPI bij het realiseren van de operatiën

De informatiemanager CoPI ondersteunt de leider CoPI bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties bij het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.



Kerntaak 3: het ondersteunen van de leider CoPI bij het leiding geven aan en coördineren van de operationele inzet

De informatiemanager CoPI ondersteunt de leider CoPI bij het (her)definiëren van de prestaties binnen operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie. De informatiemanager CoPI ondersteunt de leider CoPI bij het organiseren van de randvoorwaarden voor operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: het realiseren van de informatievoorziening in het CoPI

Werkzaamheden

De informatiemanager CoPI wordt vooraf geraadpleegd en adviseert aan de leider CoPI bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces in de gehele informatielijn om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers; Indien de informatiemanager ROT de regie op het informatieproces op zich heeft genomen, wordt de informatiemanager CoPI alleen vooraf geraadpleegd en adviseert hij over het proces in het CoPI.

- > Gevraagd en ongevraagd adviseren van de leider CoPI over de inrichting van het informatie proces.

De informatiemanager CoPI is verantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces in de gehele informatielijn om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers; Indien de informatiemanager ROT de regie op het informatieproces op zich heeft genomen, is de informatiemanager CoPI alleen verantwoordelijk voor het proces in het CoPI.

- > Afstemmen met Informatie functionarissen binnen de bij het incident betrokken organisaties.
- > Bepalen en organiseren van de benodigde ondersteuning voor het informatieproces qua mensen en middelen.

De informatiemanager CoPI is verantwoordelijk voor het verzamelen, verwerken, veredelen en beschikbaar stellen van feiten en gegevens binnen de crisisstructuur.

- > Verzamelen en ordenen van de beschikbare informatie voor een gedeeld en actueel situatiebeeld.
- > In beeld brengen welke data ontbreekt.
- > Informatievragen uitzetten en prioriteren.
- > De ondersteuning van het informatieproces aansturen.
- > Het beeld kort en bondig en afgestemd op de te bereiken doelen van het team presenteren.

Keuzes en dilemma's

Bewust zijn van de mogelijke risico's die het detailniveau waarop het totaalbeeld wordt geschetst met zich meebrengt. Een afweging maken in de verkregen informatie en het beschikbaar stellen van informatie voor het totaalbeeld. De waarde van de informatie is naast de bruikbaarheid ook afhankelijk van de actor en de tijd.

Een evenwicht houden tussen actieve 'coachende' sturing en directieve sturing.

Kerntaak 2: het ondersteunen van de leider CoPI bij het realiseren van de operatiën

Werkzaamheden

De informatiemanager CoPI ondersteunt de leider CoPI bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties bij het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.

- > Op basis van de beschikbare data gevraagd en ongevraagd adviseren van de leider CoPI over (het bijsturen van) de te bereiken doelen van het CoPI.

Keuzes en dilemma's

Omgaan met het mogelijk niet als volwaardig lid van het team gezien worden en daarbij toch rolvast weten te blijven.

Overdenken en vooraf afwegen welk besluit genomen moet worden in het licht van de mogelijke effecten van informatiespreiding.

Op de juiste momenten blijven overtuigen en accepteren dat je advies niet wordt overgenomen.

Omgaan met de verschillende belangen tussen de betrokken partijen en daarbij omgaan met eventuele weerstand.



Kerntaak 3: het ondersteunen van de leider CoPI bij het leiding geven aan en coördineren van de operationele inzet

Werkzaamheden

De informatiemanager CoPI ondersteunt de leider CoPI bij het (her)definiëren van de prestaties binnen operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie.

- > Op basis van de beschikbare data gevraagd en ongevraagd adviseren van de leider CoPI over de te bereiken doelen van het CoPI.

De informatiemanager CoPI ondersteunt de leider CoPI bij het organiseren van de randvoorwaarden voor operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie.

- > Gevraagd en ongevraagd adviseren van de leider CoPI over de te betrekken partners.
- > Uitvoeren van een netwerkanalyse gericht op betrokken (bevoegde) partijen voor de afhandeling van het incident.
- > Adviseren van de leider CoPI over de opzet van de vergaderstructuur.

Keuzes en dilemma's

Omgaan met het mogelijk niet als volwaardig lid van het team gezien worden en daarbij toch rolvast weten te blijven.

Overdenken en vooraf afwegen welk besluit genomen moet worden in het licht van de mogelijke effecten van informatiespreiding.

Op de juiste momenten blijven overtuigen en accepteren dat je advies niet wordt overgenomen.

Omgaan met de verschillende belangen tussen de betrokken partijen en daarbij omgaan met eventuele weerstand.

4.1 Competenties

Competentie: analytisch vermogen

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

Niveau C: overzicht houden

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

Competentie: plannen en organiseren

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

Niveau D: uitwerken

- > Werkt ordelijk en overzichtelijk.
- > Werkt op logische wijze naar het beoogde resultaat toe.
- > Organiseert het eigen werk volgens planning.
- > Overziet de agenda en stelt de eigen planning tijdig bij.

Competentie: nauwkeurigheid

Verricht werkzaamheden met een grote mate van accuratesse.

Niveau B: langdurig en effectief

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

Competentie: stressbestendigheid

Blijft onder tijdsdruk, hoge werkdruk en bemoeilijkende omstandigheden adequaat functioneren (bijvoorbeeld tegenslag, teleurstelling).



Niveau B: analyseren en bespreken

- > Reageert adequaat bij tegenslag.
- > Zorgt bij druk dat het organisatieonderdeel doeltreffend blijft werken door prioriteiten te stellen.
- > Herkent stressfactoren en maakt deze bespreekbaar door het proces met anderen te analyseren.
- > Filtert de reële punten uit de kritiek van anderen en herkent onterechte kritiek.

Competentie: mondelinge communicatie

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

Niveau B: woordenschat en bondig

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

Supplement d. Informatiemanager regionaal operationeel team

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3, sub d van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: informatiemanager regionaal operationeel team

Beschrijving van de functie: De informatiemanager ROT:

1. maakt deel uit van het regionaal operationeel team (ROT).
2. heeft binnen de kernfunctie *Informatie* verschillende taken:
 - > wordt vooraf geraadpleegd en adviseert aan de regionaal operationeel leider bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces in de gehele informatielijn om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers;
 - > is verantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces in de gehele informatielijn om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers;
 - > is eindverantwoordelijk voor het verzamelen, verwerken, veredelen en beschikbaar stellen van feiten en gegevens binnen de crisisstructuur.
3. heeft binnen de kernfunctie *Operatiën* heeft de volgende taak:
 - > ondersteunt de regionaal operationeel leider bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties bij het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.
4. heeft binnen de kernfunctie *Algemene operationele leiding* verschillende taken:
 - > ondersteunt de regionaal operationeel leider bij het (her)definiëren van de prestaties binnen de algemene operationele leiding.
 - > ondersteunt de regionaal operationeel leider bij het organiseren van de randvoorwaarden binnen de algemene operationele leiding.

2.1 Overzicht kerntaken

Kerntaak 1: het realiseren van de informatievoorziening in het ROT

De informatiemanager ROT wordt vooraf geraadpleegd en adviseert aan de regionaal operationeel leider bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces in de gehele informatielijn om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers.

De informatiemanager ROT is verantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces in de gehele informatielijn om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers.

De informatiemanager ROT is eindverantwoordelijk voor het verzamelen, verwerken, veredelen en beschikbaar stellen van feiten en gegevens binnen de crisisstructuur.

Kerntaak 2: het ondersteunen van de regionaal operationeel leider bij het realiseren van de operationele inzet

De informatiemanager ROT ondersteunt de regionaal operationeel leider bij het (her)definiëren van de



te behalen prestaties bij het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.

Kerntaak 3: het ondersteunen van de regionaal operationeel leider bij de algemene operationele leiding

De informatiemanager ROT ondersteunt de regionaal operationeel leider bij het (her)definiëren van de prestaties binnen de algemene operationele leiding. De informatiemanager ROT ondersteunt de regionaal operationeel leider bij het organiseren van de randvoorwaarden binnen de algemene operationele leiding.

3.1 Uitwerking kerntaken

Werkzaamheden

De informatiemanager ROT wordt vooraf geraadpleegd en adviseert aan de regionaal operationeel leider bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces in de gehele informatielijn om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers.

- > Gevraagd en ongevraagd adviseren van de regionaal operationeel leider over de inrichting van het informatie proces.

De informatiemanager ROT is verantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces in de gehele informatielijn om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers.

- > Initiëren en borgen van de afstemming met Informatie functionarissen binnen de bij het incident betrokken organisaties.
- > Bepalen en organiseren van de benodigde ondersteuning voor het informatieproces qua mensen en middelen.

De informatiemanager ROT is eindverantwoordelijk voor het verzamelen, verwerken, veredelen en beschikbaar stellen van feiten en gegevens binnen de crisisstructuur.

- > Beschikbare informatie laten verzamelen en ordenen voor een gedeeld en actueel situatiebeeld.
- > In beeld brengen welke data er ontbreekt.
- > Informatievragen uitzetten en prioriteren.
- > Het beeld kort en bondig en afgestemd op de te bereiken doelen van het team presenteren.
- > Leidinggeven aan de sectie Informatie Management.
- > De ondersteuning van het informatieproces aansturen.

Keuzes en dilemma's

Bewust zijn van de mogelijke risico's die het detailniveau waarop het totaalbeeld wordt geschetst met zich meebrengt. Een afweging maken in de verkregen informatie en het beschikbaar stellen van informatie voor het totaalbeeld. De waarde van de informatie is naast de bruikbaarheid ook afhankelijk van de actor en de tijd.

Een evenwicht houden tussen actieve 'coachende' sturing en directieve sturing.

Kerntaak 2: het ondersteunen van de regionaal operationeel leider bij het realiseren van de operationele inzet

Werkzaamheden

De informatiemanager ROT ondersteunt de regionaal operationeel leider bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties bij het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.

- > Op basis van de beschikbare data gevraagd en ongevraagd adviseren van de regionaal operationeel leider over de te bereiken doelen van het ROT.

Keuzes en dilemma's

Omgaan met het mogelijk niet als volwaardig lid van het team gezien worden en daarbij toch rolvast weten te blijven.

Overdenken en vooraf afwegen welk besluit genomen moet worden in het licht van de mogelijke effecten van informatiespreiding.

Op de juiste momenten blijven overtuigen en accepteren dat je advies niet wordt overgenomen. Omgaan met de verschillende belangen tussen de betrokken partijen en daarbij omgaan met eventuele weerstand.



Kerntaak 3: het ondersteunen van de regionaal operationeel leider bij de algemene operationele leiding

Werkzaamheden

De informatiemanager ROT ondersteunt de regionaal operationeel leider bij het (her)definiëren van de prestaties binnen de algemene operationele leiding.

- > Op basis van de beschikbare data gevraagd en ongevraagd adviseren van de regionaal operationeel leider over de te bereiken doelen van het ROT.

De informatiemanager ROT ondersteunt de regionaal operationeel leider bij het organiseren van de randvoorwaarden binnen de algemene operationele leiding.

- > Gevraagd en ongevraagd adviseren van de regionaal operationeel leider over de te betrekken partners.
- > Uitvoeren van een netwerkanalyse gericht op betrokken (bevoegde) partijen voor de afhandeling van het incident.
- > Adviseren van de regionaal operationeel leider over de opzet van de vergaderstructuur.

Keuzes en dilemma's

Omgaan met het mogelijk niet als volwaardig lid van het team gezien worden en daarbij toch rolvast weten te blijven.

Overdenken en vooraf afwegen welk besluit genomen moet worden in het licht van de mogelijke effecten van informatiespreiding.

Op de juiste momenten blijven overtuigen en accepteren dat je advies niet wordt overgenomen. Omgaan met de verschillende belangen tussen de betrokken partijen en daarbij omgaan met eventuele weerstand.

4.1 Competenties

Competentie: analytisch vermogen

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

Niveau B: relaties leggen

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

Competentie: plannen en organiseren

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

Niveau B: afstemmen

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

Competentie: nauwkeurigheid

Verricht werkzaamheden met een grote mate van accuratesse

Niveau A: overzicht houden

- > Behoudt het overzicht over de veelvoud van details (ziet door de bomen het bos).



- > Blijft zorgvuldig, ook onder druk van belangen, tijd of de ernst van de gevolgen van mogelijke fouten.
- > Maakt een gedegen afweging tussen strikt nakomen van regels, richtlijnen of procedures en pragmatisme.
- > Beslist over het al dan niet afwijken van richtlijnen.

Competentie: stressbestendigheid

Blijft onder tijdsdruk, hoge werkdruk en bemoeilijkende omstandigheden adequaat functioneren (bijvoorbeeld tegenslag, teleurstelling).

Niveau D: ontspannen

- > Houdt overzicht bij een grote werkvoorraad.
- > Blijft goed functioneren onder tijdsdruk.
- > Ontspant zich na een zware werkdag.
- > Blijft rustig bij hectische omstandigheden

Competentie: mondelinge communicatie

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

Niveau B: woordenschat en bondig

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

Supplement e. functie leider commando plaats incident

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3, sub e van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: Leider commando plaats incident

Beschrijving van de functie: De leider commando plaats incident:

1. maakt deel uit van het commando plaats incident (CoPI).
2. heeft binnen de kernfunctie *Leiding & coördinatie* verschillende taken:
 - > is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de prestaties binnen operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie;
 - > is verantwoordelijk voor het (her)organiseren van de randvoorwaarden voor operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie;
 - > is eindverantwoordelijk voor het uitvoeren van operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie.
3. heeft binnen de kernfunctie *Operatiën* verschillende taken:
 - > is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de te behalen prestaties bij het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident;
 - > is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van de randvoorwaarden voor het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.
4. heeft binnen de kernfunctie *Informatie* verschillende taken:
 - > is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers;
 - > is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers;
 - > is eindverantwoordelijk voor het verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken van feiten en gegevens aan de juiste afnemers.
5. heeft binnen de kernfunctie *Crisiscommunicatie* verschillende taken:
 - > is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van de randvoorwaarden voor het realiseren van de crisiscommunicatie.



2.1 Overzicht kerntaken

Kerntaak 1: het geven van leiding aan en het coördineren van de operationele inzet

De leider CoPI is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de prestaties binnen operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie.
De leider CoPI is verantwoordelijk voor het (her)organiseren van de randvoorwaarden voor operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie.
De leider CoPI is eindverantwoordelijk voor het uitvoeren van operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie.

Kerntaak 2: het realiseren van de operationele inzet

De leider CoPI is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de te behalen prestaties bij het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.

De leider CoPI is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van de randvoorwaarden voor het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.

Kerntaak 3: het realiseren van de informatievoorziening

De leider CoPI is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers.

De leider CoPI is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers.

De leider CoPI is eindverantwoordelijk voor het verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken van feiten en gegevens aan de juiste afnemers.

Kerntaak 4: het realiseren van de crisiscommunicatie

De leider CoPI is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van de randvoorwaarden voor het realiseren van de crisiscommunicatie.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: het geven van leiding aan en het coördineren van de operationele inzet

Werkzaamheden

- De leider CoPI is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de prestaties binnen operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie.
- > Informeren en gevraagd en ongevraagd adviseren van de regionaal operationeel leider.
 - > Informeren en gevraagd en ongevraagd adviseren van de burgemeester al dan niet met tussenkomst van de regionaal operationeel leider.
 - > Doelstellingen vaststellen voor operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie.
- De leider CoPI is verantwoordelijk voor het (her)organiseren van de randvoorwaarden voor operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie.
- > Bewaken van en zorgdragen voor een juiste samenstelling en bezettingsgraad van het CoPI.
 - > Richting geven aan het proces in het CoPI.
 - > De rol van voorzitter in het CoPI-overleg vervullen en de voortgang en afstemming van het totale crisisbestrijdingsproces in het CoPI bewaken.
- De leider CoPI is (eind)verantwoordelijk voor het uitvoeren van de operationele leiding, operatiën, informatie en crisiscommunicatie.
- > Leidinggeven aan het uitvoeringsproces, processen in taken vertalen, deze taken uitzetten en controleren.
 - > Het totaalbeeld laten opstellen.
 - > De actuele situatie laten analyseren en beoordelen en indien nodig op- of afschalen.
 - > Anticiperen op de ontwikkeling van het incident (scenariodenken) en afstemmen met de regionaal operationeel leider of met de burgemeester over te nemen beleidsbeslissingen.



Keuzes en dilemma's

Onafhankelijk en rolvast blijven uitvoeren van taken, ondanks tijdsdruk, onzekerheid en urgentie, kolom overstijgend.

Adequaat omgaan met conflicterende belangen in de organisatie van rampenbestrijding en crisisbeheersing.

Afwegen of besluit aan bevoegd gezag moet worden voorgelegd, op basis van belangen van het bevoegd gezag.

Besluitvorming en advisering op basis van de verschillende rollen van de burgemeester.

Kerntaak 2: het realiseren van de operationele inzet

Werkzaamheden

De leider CoPI is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de te behalen prestaties bij het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.

- > Contact opnemen met de calamiteitencoördinator voor het vormen van een eerste beeld en het borgen van een goede informatiestroom vanuit de meldkamer.
- > Prioriteren van de te behalen prestaties.

De leider CoPI is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van de randvoorwaarden voor het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.

- > Zich laten adviseren over de in te zetten mensen en middelen.
- > Sturen en bijsturen op de te behalen doelen.
- > Adviseren van en afstemmen met de regionaal operationeel leider over de taakverdeling tussen het CoPI en het ROT.

Keuzes en dilemma's

Het afwegen van de veiligheid van eigen personeel, andere hulpverleningsdiensten en derden tegen het beoogde (doel/taak/opdracht).

Besluiten met voldoende mate van kennis van functionele partners; op basis van hun incident- en gevolgbestrijding.

Kerntaak 3: het realiseren van de informatievoorziening

Werkzaamheden

De leider CoPI is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers.

- > Kennis en beeldvorming laten afwegen om zo een juiste informatievoorziening te realiseren voor de crisisaanpak.
- > Besluiten wie waarover wordt geïnformeerd en door wie.

De leider CoPI is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers.

- > Afstemming laten plaatsvinden tussen informatiemanager CoPI en Geoinformatie medewerker(s).
- > Afstemming laten plaatsvinden tussen de informatiemanager CoPI en de bij het incident betrokken organisaties.
- > De benodigde ondersteuning voor het informatieproces qua mensen en middelen laten organiseren.

De leider CoPI is eindverantwoordelijk voor het verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken van feiten en gegevens aan de juiste afnemers.

- > (Feitelijke) informatie laten verzorgen en delen en hiermee zorgen voor een gedeeld uniform beeld van de situatie.

Keuzes en dilemma's

Afwegen van de openbaarheid van de informatie; wat wel of niet vrijgeven?



Kerntaak 4: het realiseren van de crisiscommunicatie

Werkzaamheden

De leider CoPI is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van de randvoorwaarden voor het realiseren van de crisiscommunicatie.

- > Laat het doel voor de crisiscommunicatie vanuit het CoPI vaststellen.
- > Een gezamenlijke communicatiestrategie (media) voor het CoPI opstellen en de communicatieboodschap afstemmen met de leden van het CoPI.
- > De benodigde ondersteuning voor crisiscommunicatie qua mensen en middelen laten organiseren.

Keuzes en dilemma's

Zorgen voor communicatie op basis van het maatschappelijke beeld over de risicovolle situatie in de media en maatschappij.

Zorgen voor communicatie op basis van het onjuiste beeld over de crisisorganisatie in de media en maatschappij.

Zorgen voor communicatie ondanks de positie en snelheid van (sociale) media.

4.1 Competenties

Competentie: analytisch vermogen

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

Niveau C: overzicht houden

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

Competentie: stressbestendigheid

Blijft onder tijdsdruk, hoge werkdruk en bemoeilijkende omstandigheden adequaat functioneren (bijvoorbeeld tegenslag, teleurstelling).

Niveau A: beheersen

- > Presteert goed onder (tijds)druk, tegenslag, complicaties en tegenwerking ook op de lange termijn.
- > Houdt in complexe situaties vast aan eigen standpunt en past bij tegenslag weloverwogen de aanpak aan.
- > Neemt onder hevige druk nog steeds de juiste beslissingen.
- > Communiqueert onder hevige druk nog steeds rustig en beheerst met anderen zodat de druk niet zijn weerslag heeft op anderen.

Competentie: leidinggeven

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

Niveau C: bijsturen

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

Competentie: regisseren

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

Niveau A: beheersen

- > Geeft vorm aan uiteenlopende en soms complexe samenwerkingsverbanden.
- > Houdt vast aan een gemeenschappelijke richting met oog voor de verschillende partijen.



- > Overziet verschillende inbrengen, opinies en belangen en is in staat deze in te passen in een gemeenschappelijke richting.
- > Is een bindende factor.
- > Zet grote lijnen uit en spreekt de individuele 'spelers' op hun eigen bijdrage aan.

Competentie: besluitvaardigheid

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

Niveau C: afwegen

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

Supplement f. functie procesmanager multidisciplinair oefenen (PMO)

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3, sub f van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: procesmanager multidisciplinair oefenen

Beschrijving van de functie: De procesmanager multidisciplinair oefenen:

1. heeft binnen de kerntaak *Oefenen* verschillende taken en is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de multidisciplinaire OTO-activiteit.
2. heeft binnen de kerntaak *Evalueren* verschillende taken en:
 - > is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de prestaties in de uitvoering van de evaluatie van de multidisciplinaire oefening;
 - > is verantwoordelijk voor het organiseren van de randvoorwaarden voor de evaluatie van de multidisciplinaire oefening;
 - > is eindverantwoordelijk voor het uitvoeren van de evaluatie van de multidisciplinaire oefening.
3. heeft binnen de kerntaak *bijdragen aan beleid op het gebied van multidisciplinaire OTO activiteiten* verschillende taken en:
 - > wordt vooraf geraadpleegd;
 - > adviseert aan het afdelings/bureauhoofd bij het organiseren van de randvoorwaarden voor het uitvoeren van het multidisciplinaire OTO-beleid (inrichten en herinrichten).

2.1 Overzicht kerntaken

Kerntaak 1: het ontwikkelen, organiseren en uitvoeren van multidisciplinaire OTO-activiteiten

De Procesmanager Multidisciplinair Oefenen is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de multidisciplinaire OTO-activiteit.

Kerntaak 2: het evalueren van multidisciplinaire OTO-activiteiten

De Procesmanager Multidisciplinair Oefenen is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de prestaties in de uitvoering van de evaluatie van de multidisciplinaire oefening.

De Procesmanager is verantwoordelijk voor het organiseren van de randvoorwaarden voor de evaluatie van de multidisciplinaire oefening.

De Procesmanager Multidisciplinair Oefenen is eindverantwoordelijk voor het uitvoeren van de evaluatie van de multidisciplinaire oefening.

Kerntaak 3: het bijdragen aan beleid op het gebied van multidisciplinaire OTO-activiteiten

De Procesmanager Multidisciplinair Oefenen wordt vooraf geraadpleegd en adviseert het afdelings-/bureauhoofd bij het organiseren van de randvoorwaarden voor het uitvoeren van het multidisciplinaire OTO-beleid.



3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: het ontwikkelen, organiseren en uitvoeren van multidisciplinaire OTO-activiteiten

Werkzaamheden

De Procesmanager Multidisciplinair Oefenen is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de multidisciplinaire OTO-activiteit.

- > Bepaalt de leerbehoefte, ontwikkelnoodzaak en de leervoorkeur die past bij een activiteit.
- > Bepaalt ontwikkeldoelen, op proces-, en teamniveau maar ook op inhoudelijk- en individueel niveau.
- > Selecteert oefenfunctie en -doelen en stemt het scenario daarop af.
- > Draagt zorg voor het opstellen van een plan van aanpak met daarin de werk- en organisatievorm, het programma en de methode.
- > Draagt zorg voor het opstellen van een planning voor de uitvoering van de oefening.
- > Stelt een begroting op voor de uitvoering van de activiteit.
- > Draagt zorg voor passende instructie aan oefenbegeleiders en deelnemers aan de oefening.
- > Zorgt dat de oefening wordt uitgevoerd inclusief een voorafgaande passende instructie aan oefenbegeleiders en deelnemers aan de oefening.

Keuzes en dilemma's

De Procesmanager Multidisciplinair Oefenen is professional in zijn vakgebied, maar is niet per definitie inhoudelijk expert in alle disciplines waarvoor hij de OTO-activiteiten moet ontwikkelen en uitvoeren. Een afweging maken tussen kosten en impact van een oefenactiviteit ten opzichte van de baten. Het leggen van de focus bij oefenactiviteiten op de inhoudelijke aspecten ervan, alsook op het laten functioneren van de organisatie ervan, het hebben van overzicht en het zo nodig bijsturen.

Kerntaak 2: het evalueren van multidisciplinaire OTO-activiteiten

Werkzaamheden

De Procesmanager Multidisciplinair Oefenen is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de prestaties in de uitvoering van de evaluatie van de multidisciplinaire oefening.

- > Betreft relevante betrokken partijen in het evaluatieproces.
- > Bepaalt de evaluatie- en oefendoelen.
- > Laat de evaluatievorm bepalen.
- > Bepaalt de rapportagevorm.

De Procesmanager is verantwoordelijk voor het organiseren van de randvoorwaarden voor de evaluatie van de multidisciplinaire oefening.

- > Organiseert mensen en middelen voor het uitvoeren van de evaluatie.

De Procesmanager Multidisciplinair Oefenen is eindverantwoordelijk voor het uitvoeren van de evaluatie van de multidisciplinaire oefening.

- > Laat de multidisciplinaire oefening evalueren.
- > Rapporteert de resultaten van de evaluatie en analyse aan de betrokkenen.

Keuzes en dilemma's

Integer rapporteren over zowel positieve als negatieve prestaties van geoefenden binnen de oefening. De mogelijke effecten die de schriftelijke rapportage met zich meebrengt vooraf overdenken en afwegen.

De inhoudelijke beoordelingscapaciteit van de evaluator over de inhoud van de opdracht overdenken en afwegen.

Kerntaak 3: het bijdragen aan beleid op het gebied van multidisciplinaire OTO-activiteiten

Werkzaamheden

De Procesmanager Multidisciplinair Oefenen wordt vooraf geraadpleegd en adviseert het afdelings-/ bureauhoofd bij het organiseren van de randvoorwaarden voor het uitvoeren van het multidisciplinaire OTO-beleid.

- > Adviseert over de benodigde mensen en middelen voor het uitvoeren van het multidisciplinaire OTO-beleid.



Keuzes en dilemma's

Afweging maken tussen strategische ambities en de operationele haalbaarheid in de multidisciplinaire OTO-planning.

4.1 Competenties

Competentie: analytisch vermogen

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

Niveau C: overzicht houden

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

Competentie: omgevingsbewustzijn

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

Niveau B: regionaal

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

Competentie: plannen en organiseren

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

Niveau B: afstemmen

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

Competentie: samenwerken

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

Niveau B: zorgdragen voor cohesie

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

Competentie: resultaatgerichtheid

Formuleert heldere doelstellingen en resultaten en is er actief op gericht om deze te behalen.

Niveau B: formuleert resultaten

- > Formuleert concrete doelen en resultaten voor zichzelf en anderen.



- > Bewaakt in de samenwerking met anderen dat alle activiteiten en beslissingen bijdragen aan het totaalresultaat.
- > Stimuleert anderen tot ingrijpen waar nodig en neemt zelf actie als het bereiken van het resultaat in gevaar komt.
- > Beschikt over daadkracht en slagvaardigheid.

Supplement g. functie regionaal operationeel leider

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3, sub g van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: regionaal operationeel leider

Beschrijving van de functie: De regionaal operationeel leider:

1. maakt deel uit van het regionaal operationeel team (ROT) en heeft binnen de kernfunctie *Algemene operationele leiding* verschillende taken:
 - > ondersteunt de voorzitter veiligheidsregio dan wel de burgemeester bij het (her)definiëren van de prestaties binnen de algemene operationele leiding.
 - > is verantwoordelijk voor het organiseren van de randvoorwaarden binnen de algemene operationele leiding.
 - > is verantwoordelijk voor het uitvoeren van algemene operationele leiding.
2. heeft binnen de kernfunctie *Operatiën* verschillende taken:
 - > is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de te behalen prestaties bij het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.
 - > is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van de randvoorwaarden voor het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.
3. heeft binnen de kernfunctie *Informatie* verschillende taken:
 - > is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers.
 - > is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers.
4. heeft binnen de kernfunctie *Crisiscommunicatie* verschillende taken:
 - > is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van de randvoorwaarden voor het realiseren van de crisiscommunicatie.

2.1 Overzicht kerntaken

Kerntaak 1: het geven van algemene operationele leiding

De regionaal operationeel leider ondersteunt de voorzitter veiligheidsregio dan wel de burgemeester bij het (her)definiëren van de prestaties binnen de algemene operationele leiding.

De regionaal operationeel leider is verantwoordelijk voor het organiseren van de randvoorwaarden binnen de algemene operationele leiding. De regionaal operationeel leider is verantwoordelijk voor het uitvoeren van algemene operationele leiding (binnen het ROT en onderliggende diensten).

Kerntaak 2: het realiseren van de operationele inzet

De regionaal operationeel leider is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de te behalen prestaties bij het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident. De regionaal operationeel leider is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van de randvoorwaarden voor het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.

Kerntaak 3: het realiseren van de informatievoorziening

De regionaal operationeel leider is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers. De regionaal operationeel leider is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers.

Kerntaak 4: het realiseren van de crisiscommunicatie

De regionaal operationeel leider is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van de



randvoorwaarden voor het realiseren van de crisiscommunicatie.

Kerntaak 5: het adviseren van het bevoegd gezag

De regionaal operationeel leider is verantwoordelijk voor het adviseren van het bevoegd gezag bij niet opgeschaalde (of dreiging van) incidenten met een bepaalde uitstraling of effecten.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: het geven van algemene operationele leiding

Werkzaamheden

- > De regionaal operationeel leider ondersteunt de voorzitter veiligheidsregio dan wel de burgemeester bij het (her)definiëren van de prestaties binnen de algemene operationele leiding.
- > Informeren en gevraagd en ongevraagd adviseren van de burgemeester, dan wel de voorzitter veiligheidsregio over strategisch, politiek of bestuurlijk te nemen beslissingen.
- > Zorgen voor heldere en adequaat voorbereide advisering en overwogen beslispunten voorleggen aan de burgemeester, dan wel de voorzitter veiligheidsregio.
- > Bijdragen aan het vormen en vaststellen van doelstellingen ten tijde van een crisis.

De regionaal operationeel leider is verantwoordelijk voor het (her)organiseren van de randvoorwaarden binnen de algemene operationele leiding.

- > Bewaken van en zorgdragen voor een juiste samenstelling en bezettingsgraad van het ROT.
- > Richting geven aan het proces in het ROT.
- > De rol van voorzitter in het ROT-overleg vervullen en de voortgang en afstemming van de totale rampenbestrijding en crisisbeheersing in het ROT bewaken.

De regionaal operationeel leider is verantwoordelijk voor het uitvoeren van algemene operationele leiding (binnen de rampenbestrijding en crisisbeheersing).

- > Leidinggeven aan het uitvoeringsproces, processen in taken vertalen, deze taken uitzetten en controleren.
- > De actuele situatie analyseren en beoordelen en indien nodig op- of afschalen.
- > Anticiperen op de ontwikkeling van het incident (scenariodenken) en afstemmen met het beleids-team over te nemen beleidsbeslissingen.

Keuzes en dilemma's

Afwegen en beslissen op basis van (conflicterende) belangen.

Adviseren en beslissen rekening houdend met verschillende verantwoordelijkheden (functionele en algemene keten).

Afwegen of besluit aan bevoegd gezag moet worden voorgelegd, op basis van belangen van het bevoegd gezag.

Kerntaak 2: het realiseren van de operationele inzet

Werkzaamheden

De regionaal operationeel leider is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de te behalen prestaties bij het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.

- > Afstemmen met de leider CoPI voor het vormen van een eerste beeld en het borgen van een goede informatiestroom uit het CoPI.
- > Afstemmen met de informatiemanager ROT voor het vormen van een eerste beeld en het borgen van een goede informatiestroom uit het CoPI.

De regionaal operationeel leider is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van de randvoorwaarden voor het bestrijden van de oorzaak en/of het beheersen van de gevolgen van een (dreigend) incident.

- > Sturen en bijsturen conform de te behalen doelen.

Keuzes en dilemma's

Het afwegen van de veiligheid van eigen personeel, andere hulpverleningsdiensten en derden tegen het beoogde (doel/taak/opdracht).



Besluiten met voldoende mate van kennis van functionele partners; op basis van hun incident- en gevolgbestrijding.

Kerntaak 3: het realiseren van de informatievoorziening

Werkzaamheden

De regionaal operationeel leider is verantwoordelijk voor het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers.

- > Kennis en beeldvorming tegen elkaar afwegen om zo een juiste informatievoorziening te realiseren.

De regionaal operationeel leider is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken aan de juiste afnemers.

- > Afstemming laten plaatsvinden tussen Informatie functionarissen en de bij het incident betrokken organisaties.
- > De benodigde ondersteuning voor het informatieproces qua mensen en middelen laten organiseren.

Keuzes en dilemma's

Beslissen over de openbaarheid van de informatie; wat wel of niet vrijgeven?

Kerntaak 4: het realiseren van de crisiscommunicatie

Werkzaamheden

De regionaal operationeel leider is eindverantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van de randvoorwaarden voor het realiseren van de crisiscommunicatie.

- > Het doel voor de crisiscommunicatie vaststellen.
- > Een gezamenlijke communicatiestrategie van algemene en functionele partners laten opstellen.

Keuzes en dilemma's

Zorgen voor communicatie op basis van het maatschappelijke beeld over de risicovolle situatie in de media en maatschappij.

Zorgen voor communicatie op basis van het onjuiste beeld over de crisisorganisatie in de media en maatschappij.

Zorgen voor communicatie ondanks de positie en snelheid van (sociale) media.

Kerntaak 5: het adviseren van het bevoegd gezag

Werkzaamheden

De regionaal operationeel leider is verantwoordelijk voor het adviseren van het bevoegd gezag bij niet opgeschaalde (of dreiging van) incidenten met een bepaalde uitstraling of effecten.

- > Informeren en gevraagd en ongevraagd adviseren van het juiste bevoegde gezag betreffende strategisch of bestuurlijk te nemen beslissingen.
- > Zorgen voor heldere en adequaat voorbereide advisering en overwogen beslispunten voorleggen aan het juiste bevoegde gezag.

Keuzes en dilemma's

Herkennen van bestuurlijke dilemma's en deze doorzetten naar het juiste bevoegd gezag.

4.1 Competenties

Competentie: analytisch vermogen

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

Niveau B: relaties leggen



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

Competentie: stressbestendigheid

Blijft onder tijdsdruk, hoge werkdruk en bemoeilijkende omstandigheden adequaat functioneren (bijvoorbeeld tegenslag, teleurstelling).

Niveau C: voorbeeld zijn

- > Geeft bij tijdsdruk of tegenslag weloverwogen prioriteit aan aspecten van het eigen werk en blijft doeltreffend handelen.
- > Is een voorbeeld voor anderen door rustig en adequaat optreden.
- > Ziet het betrekkelijke in van tegenwerpingen en laat zich hierdoor niet meeslepen in emotionele meningsverschillen.
- > Bewaart de kalmte wanneer de situatie uit de hand dreigt te lopen.
- > Toont zich niet snel gespannen op het werk.

Competentie: leidinggeven

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

Niveau B: stimuleren

- > Stimuleert medewerkers mee te denken en biedt daarvoor ruimte.
- > Maakt de individuele bijdrage van medewerker aan het resultaat van de organisatie inzichtelijk.
- > Stuurt op basis van resultaten.
- > Bevordert een productieve en stimulerende werkomgeving.
- > Draagt de visie, missie en doelstellingen van de organisatie uit.

Competentie: besluitvaardigheid

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

Niveau C: afwegen

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

Competentie: omgevingsbewustzijn

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

Niveau B: regionaal

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

Supplement h, Functionaris crisiscommunicatie commando plaats incident/communicatieadviseur CoPI

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3, sub h van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

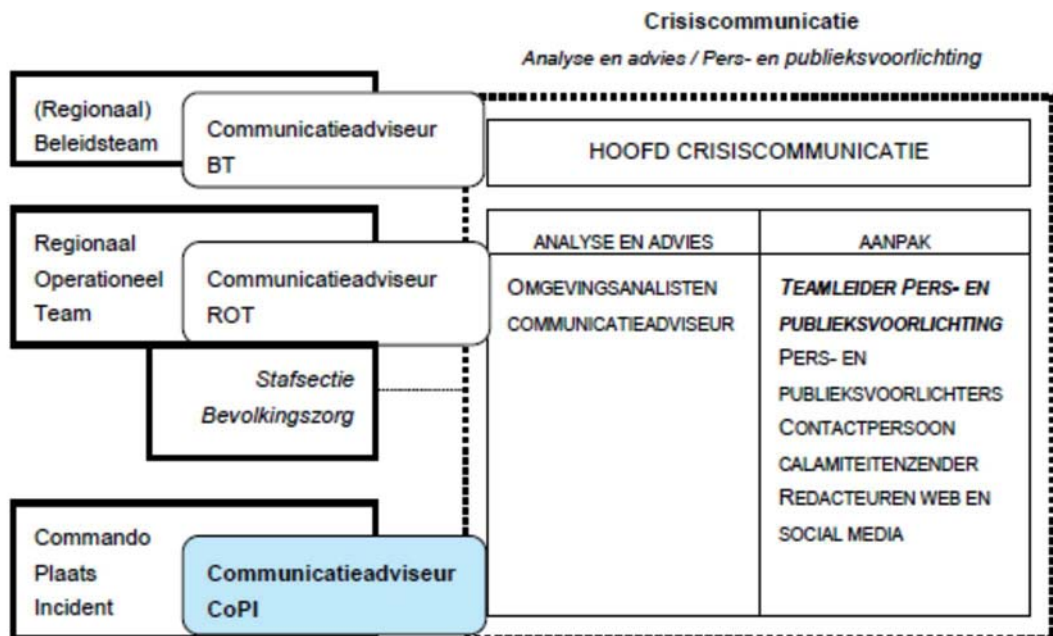
1.1 Algemene informatie

Funcionaarnaam: Functionaris crisiscommunicatie commando plaats incident/communicatieadviseur CoPI

Beschrijving van de functie: De functionaris crisiscommunicatie commando plaats incident/

De communicatieadviseur CoPI:

1. is lid van het commando plaats incident en maakt deel uit van de crisiscommunicatie. Hij adviseert en informeert het CoPI over de (operationele) aspecten van de communicatieaanpak. Verder verzorgt hij de woordvoering naar publiek en pers over het incident.
2. werkt in teamverband onder verantwoordelijk van operationeel leider CoPI;
3. stemt af met het hoofd crisiscommunicatie in opgeschaalde situatie;
4. stemt de contactmomenten af met /geeft genomen besluiten door aan de betreffende contactpersonen binnen de crisiscommunicatie;
5. voor leden van het CoPI en liaisons van andere partners, het aanspreekpunt voor de crisiscommunicatie en draagt zorg voor zowel pers- als publieksvoorlichting.



6. krijgt te maken met zowel klein- als grootschalige incidenten die politiek-maatschappelijke impact kunnen hebben. Hij maakt een analyse van het incident en de verwachte ontwikkeling van het incident. Hij neemt in acht dat het incident over het algemeen dynamisch is. De communicatieadviseur CoPI heeft daarbij te maken met verschillende verwachtingen vanuit de omgeving (mono versus multi) en maatschappelijke belangen. Tijdens de werkzaamheden moet de communicatieadviseur CoPI functioneren onder tijdsdruk.

2.1 Kerntaken en taakgebieden

Kerntaak 1: adviseren en informeren van de leden van het CoPI en de liaisons van andere partners over de (operationele) aspecten van de communicatieaanpak

De communicatieadviseur CoPI handelt op basis van de kaders (strategie en doelstellingen) en mandaten waarbinnen de communicatie-operatie plaatsvindt (informatievoorziening, schadebeperking, betekenisgeving). Stemt hierover af met leider CoPI en andere partners.

Kerntaak 2: verzorgen van de woordvoering naar publiek en pers over feiten en omstandigheden, te voorziene ontwikkelingen en handelingsperspectieven

De communicatieadviseur CoPI informeert publiek en pers over feiten, omstandigheden, te voorziene ontwikkelingen en aandachtspunten.



Kerntaak 3: geven van voortgangs- of afwijkingsinformatie aan betrokken contactpersonen van de crisiscommunicatie en informeren over wat leeft en speelt op de plaats incident

De communicatieadviseur CoPI draagt bij aan het omgevingsbeeld en rapporteert over communicatiefeiten en -gebeurtenissen, aard, toon en ervaring met publiek en media.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: adviseren en informeren van de leden van het CoPI en de liaisons van andere partners over de (operationele) aspecten van de communicatieaanpak

Werkzaamheden

- > start de eerste communicatieactiviteiten op en zet communicatiemiddelen in;
- > maakt een inschatting van de (verwachte) informatiebehoefte op basis van een snelle omgevingsanalyse;
- > handelt op basis van de kaders (strategie en doelstellingen) en mandaten waarbinnen de communicatie-operatie plaatsvindt (informatievoorziening, schadebeperking, betekenisgeving);
- > stemt af met de liaisons van andere partners over de communicatieaanpak
- > adviseert de leider CoPI gevraagd en ongevraagd over de inzet van de crisiscommunicatie en eventuele opschaling.

Keuzes en dilemma's

De communicatieadviseur CoPI:

- > maakt op basis van de situatie en beschikbare informatie een keuze in de prioritering van de eerste communicatieactiviteiten en inzet van communicatiemiddelen;
- > maakt in samenwerking met de OVD-Bz of het hoofd crisiscommunicatie een keuze over het moment waarop het lokale bestuur wordt betrokken bij de communicatie;
- > kan geconfronteerd worden met tegengestelde belangen in het CoPI en andere betrokkenen bij het incident (bijvoorbeeld commerciële belangen, juridische belangen, opsporingsbelangen, maatschappelijke informatiebehoefte, schadebeperking);
- > kan geconfronteerd worden met een verschil van inzicht tussen de operationele beleving en de politieke werkelijkheid/ het medialandschap.

Kerntaak 2: verzorgen van de woordvoering naar publiek en pers over feiten en omstandigheden, te voorziene ontwikkelingen en handelingsperspectieven

Werkzaamheden

- > ontvangt en begeleidt media ter plaatse;
- > informeert publiek en pers over feiten, omstandigheden, te voorziene ontwikkelingen en aandachtspunten (informatievoorziening en schadebeperking);
- > informeert media over aard en plaats van officiële persmoment(en).

Keuzes en dilemma's

- > maakt op basis van de situatie en beschikbare informatie een keuze in de prioritering van de eerste communicatieactiviteiten en inzet van communicatiemiddelen;
- > maakt een keuze welke informatie wel/ niet gedeeld wordt met de media binnen het mandaat en de politiek-bestuurlijke context;
- > kan geconfronteerd worden met beperkte/ niet gevalideerde/ tegenstrijdige/ geen informatie;
- > kan onder druk worden gezet door publiek en pers om informatie te geven waarover hij wel beschikt, maar die nog niet is vrijgegeven.

Kerntaak 3: geven van voortgangs- of afwijkingsinformatie aan betrokken contactpersonen van de crisiscommunicatie en informeren over wat leeft en speelt op de plaats incident

Werkzaamheden

- > draagt bij aan het omgevingsbeeld ('ogen en oren' van de betrokken contactpersonen van de crisiscommunicatie);
- > rapporteert over relevante communicatiefeiten en -gebeurtenissen, aard, toon en ervaring met de media;
- > meldt welke communicatieactiviteiten al zijn ondernomen en welke in voorbereiding zijn;
- > stemt communicatieaanpak, werkzaamheden en mediaverzoeken af met de betrokken communicatieadviseur.



tie personen van de crisiscommunicatie en eventueel betrokken crisispartners.

Keuzes en dilemma's

- > adviseert over interne opschaling;
- > kan onvoldoende beeld hebben over wat door crisiscommunicatie wordt gecommuniceerd (niet bereikbaar of onvolledige informatie).

4.1 Competenties

Competentie: besluitvaardigheid

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

Niveau C (afwegen)

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

Competentie: overtuigingskracht

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

Niveau C (acceptatie bereiken)

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

Competentie: samenwerken

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

Niveau C (terugkoppelen)

- Geeft anderen ruimte om voor hun mening uit te komen en luistert goed.
- Streeft gezamenlijke doelen na.
- Koppelt op tijd terug.
- Biedt gevraagd en ongevraagd hulp indien nodig.
- Wisselt proactief argumenten, ideeën en informatie uit met anderen.

Competentie: zelfstandigheid

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

Niveau B (proberen)

- Kent eigen beperkingen en klopt bijtijds bij anderen aan.
- Probeert eerst op eigen kracht problemen de baas te worden.
- Durft een onafhankelijk standpunt in te nemen.
- Gaat meningsverschillen niet uit de weg.

Competentie: analytisch vermogen

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

Niveau B (relaties leggen)

- Legt dwarsverbanden. Betreft ideeën uit verschillende disciplines bij het oplossen van een probleem.



- Ziet de relatie tussen feiten en de mogelijke oorzaken en gevolgen.
- Geeft aan welke informatie vereist is voor een goede beeldvorming en gebruikt effectieve methoden teneinde de relevante informatie te vergaren.
- Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen.
- Omschrijft realistische scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- > Stressbestendigheid
- > Mondelinge communicatie

Supplement i, Functionaris crisiscommunicatie regionaal operationeel team/communicatieadviseur ROT

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3, sub i van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

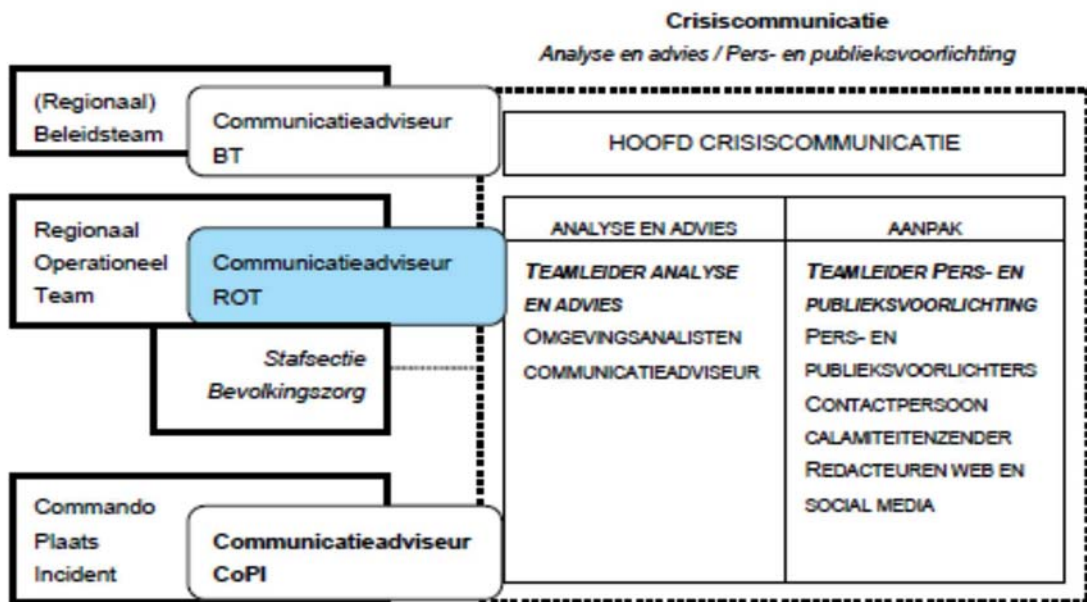
1.1 Algemene informatie

Functienaam: functionaris crisiscommunicatie regionaal operationeel team/ communicatieadviseur ROT

Beschrijving van de functie: De functionaris crisiscommunicatie regionaal operationeel team/

De communicatieadviseur ROT:

- > is lid van het regionaal operationeel team en maakt deel uit van de crisiscommunicatie. Hij adviseert en informeert het ROT over de (operationele en tactische) aspecten van de communicatieaanpak, mede op basis van het adviesrapport omgevingsanalyse.
- > ontvangt operationele leiding van de operationeel leider ROT;
- > ontvangt functionele leiding van de algemeen commandant bevolkingszorg en bij opschaling van het hoofd crisiscommunicatie;
- > stemt de contactmomenten af met/geeft genomen besluiten door aan het hoofd crisiscommunicatie;
- > is voor het hoofd crisiscommunicatie het aanspreekpunt voor de besluitvorming over communicatie;
- > is voor leden van het ROT het aanspreekpunt voor de crisiscommunicatie



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



2.1 Kerntaken en taakgebieden

Kerntaak 1: informeren van het regionaal operationeel team over de (operationele en tactische) aspecten van de communicatieaanpak

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

Kerntaak 2: het adviseren van het regionaal operationeel team over de communicatieve implicaties van (mogelijke) ontwikkelingen van het incident en handelingen van het ROT

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

Kerntaak 3: actief halen en brengen van informatie tijdens de vergadering van het regionaal operationeel team

De communicatieadviseur ROT deelt informatie, besluiten en inzetopdrachten binnen het ROT en analyseert welke informatie relevant is voor het communicatieproces.

Kerntaak 4: informeren van het hoofd crisiscommunicatie over de besluiten van het regionaal operationeel team

De communicatieadviseur ROT deelt en bespreekt informatie, besluiten en opdrachten van het ROT met het hoofd crisiscommunicatie.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: informeren van het regionaal operationeel team over de (operationele en tactische) aspecten van de communicatieaanpak

Werkzaamheden

- > deelt informatie over het omgevingsbeeld;
- > meldt welke communicatieactiviteiten al zijn ondernomen en welke in voorbereiding zijn;
- > meldt op welke van de communicatiedoelstellingen het accent ligt.

Keuzes en dilemma's

- > maakt een keuze in welke informatie hij deelt met het ROT ('nice to know' en 'need to know');
- > kan geconfronteerd worden met beperkte/niet gevalideerde/tegenstrijdige/geen informatie (gebrekkige of onvolledige omgevingsanalyse);
- > kan geconfronteerd worden met onbekwame medewerkers van de taakorganisatie en ROT-leden;
- > kan geconfronteerd worden met een gebrek aan persoonlijk draagvlak bij de operationeel leider;
- > kan geconfronteerd worden met tegenstrijdigheden in visie en informatie.

Kerntaak 2: het adviseren van het regionaal operationeel team over de communicatieve implicaties van (mogelijke) ontwikkelingen van het incident en handelingen van het ROT

Werkzaamheden

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

Keuzes en dilemma's

- > maakt een keuze in de wijze/het moment waarop hij het ROT adviseert;
- > kan geconfronteerd worden met het hebben van te weinig tijd tussen de ROT vergaderingen om goede acties uit te zetten en informatie op te halen;
- > kan geconfronteerd worden met het ontbreken van randvoorwaarden (faciliteiten en dergelijke), waardoor een beroep wordt gedaan op het improvisatievermogen van de adviseur ROT;



- > kan geconfronteerd worden met tegengestelde belangen in het ROT zowel in- als extern (bijvoorbeeld commerciële belangen, juridische belangen, opsporingsbelangen, maatschappelijke informatiebehoefte, schadebeperking);
- > kan geconfronteerd worden met beperkte/niet gevalideerde/tegenstrijdige/geen informatie (gebrekkige of onvolledige omgevingsanalyse);
- > kan geconfronteerd worden met besluiten van het ROT die conflicteren met zienswijze van de taakorganisatie crisiscommunicatie;
- > kan geconfronteerd worden met onbekwame medewerkers van de taakorganisatie en ROT-leden;
- > kan geconfronteerd worden met het niet accepteren van communicatiekaders en -mandaten door het ROT, waardoor er vertraging optreedt in het communicatieproces;
- > kan geconfronteerd worden met een gebrek aan persoonlijk draagvlak bij de ROT-leden;
- > Kan geconfronteerd worden met tegenstrijdigheden in visie en informatie.

Kerntaak 3: actief halen en brengen van informatie tijdens de vergadering van het regionaal operationeel team

Werkzaamheden

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

Keuzes en dilemma's

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

Kerntaak 4: informeren van het hoofd crisiscommunicatie over de besluiten van het regionaal operationeel team

Werkzaamheden

- > deelt met het hoofd crisiscommunicatie informatie, besluiten en inzetopdrachten van het ROT;
- > haalt informatie en vragen op bij het hoofd crisiscommunicatie.

Keuzes en dilemma's

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



4.1 Competenties

Competentie: besluitvaardigheid

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

Niveau A (daadkrachtig optreden)

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

Competentie: overtuigingskracht

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

Niveau A (overwicht houden)

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

Competentie: analytisch vermogen

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

Niveau B (relaties leggen)

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

Competentie: omgevingsbewustzijn

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

Niveau B (regionaal)

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

Competentie: zelfstandigheid

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

Niveau A (eigen koers varen)

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



De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- > Stressbestendigheid
- > Mondelinge communicatie
- > Samenwerken



TOELICHTING

De in deze regeling vervatte wijziging van de Regeling personeel veiligheidsregio's (hierna: Rpv) betreft een vervanging van bijlage C, inhoudende een actualisatie van de daarin beschreven kerntaken en competenties behorende bij een aantal functies, bedoeld in artikel 2, derde lid, van het Besluit personeel veiligheidsregio's, namelijk die van *calamiteiten coördinator meldkamer, evaluator multidisciplinair oefenen, informatiemanager commando plaats incident, informatiemanager regionaal operationeel team, leider commando plaats incident, procesmanager multidisciplinair oefenen, regionaal operationeel leider, voorlichtingsfunctionaris commando plaats incident, voorlichtingsfunctionaris regionaal operationeel team*.

Aanleiding voor bovenbedoelde actualisatie van de kerntaken en competenties behorende bij deze functies zijn wijzigingen in (werk)processen in het werkveld en het hanteren van een nieuw functie-waarderingssysteem conform HR21 systematiek. Het voorstel hiervoor is gedaan door de voorzitter van het Veiligheidsberaad. Voorafgaand daaraan is dit voorstel afgestemd met onder meer deskundigen uit het brandweerveld, een vertegenwoordiging van de gezamenlijke vakbonden, de Raad van Brandweercommandanten (RBC) en de Brandweeracademie van het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV). Hierdoor is volgens voormelde voorzitter sprake van voldoende draagvlak hiervoor in het veld, bij de betrokken vakbonden en bij de veiligheidsregio's. Naar mijn oordeel is om bovengenoemde redenen aanpassing van bijlage C van de Rpv inderdaad noodzakelijk.

Gelet op het nieuwe functiewaarderingssysteem is het ook niet meer nodig om de verschillende competenties nog apart te beschrijven zoals eerder is gedaan in supplementen j en k. Supplementen j en k komen daardoor ook te vervallen.

Er is besloten om af te zien van het uitvoeren van een internetconsultatie omdat de voorgenomen wijziging geen gevolgen heeft voor burgers, bedrijven en instellingen en er geen verandering wordt gebracht in rechten en verplichtingen, administratieve lasten of uitvoeringslasten.

*De Minister van Justitie en Veiligheid,
D. Yeşilgöz-Zegerius*