



Regeling van de Minister van Justitie en Veiligheid van 28 maart 2026, nr. 2026-7165223, houdende wijziging van de Regeling personeel veiligheidsregio's in verband met de actualisering van de bekwaamheidseisen betreffende enkele functies

De Minister van Justitie en Veiligheid,

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

Besluit:

ARTIKEL I

De Regeling personeel veiligheidsregio's wordt als volgt gewijzigd:

A

In bijlage A wordt het Supplement w. Functie ploegchef vervangen door het Supplement w. Functie ploegchef zoals opgenomen in bijlage 1 bij deze regeling.

B

In bijlage B worden Supplement a. Functie algemeen commandant geneeskundige zorg, Supplement b. Functie directeur publieke gezondheid voor zover het de GHOR-taken betreft, Supplement c. Functie acute hoofd gezondheidszorg, Supplement d. Functie hoofd informatie geneeskundige zorg, Supplement e. Functie hoofd ondersteuning geneeskundige zorg, Supplement f. Functie hoofd publieke gezondheidszorg respectievelijk Supplement g. Functie officier van dienst geneeskundig vervangen door Supplement a. Functie algemeen commandant geneeskundige zorg, Supplement b. Functie directeur publieke gezondheid voor zover het de GHOR-taken betreft, Supplement c. Functie acute hoofd gezondheidszorg, Supplement d. Functie hoofd informatie geneeskundige zorg, Supplement e. Functie hoofd ondersteuning geneeskundige zorg, Supplement f. Functie hoofd publieke gezondheidszorg respectievelijk Supplement g. Functie officier van dienst geneeskundig zoals opgenomen in bijlage 2 bij deze regeling.

C

In bijlage C wordt het Supplement a. Calamiteitencoördinator meldkamer vervangen door het Supplement a. Calamiteitencoördinator meldkamer zoals opgenomen in bijlage 3 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.M. van Weel*



BIJLAGE 1 BIJ DE REGELING VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID VAN 28 MAART 2026, NR. 2026-7165223, HOUDENDE WIJZIGING VAN DE REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S IN VERBAND MET DE ACTUALISERING VAN DE BEKWAAMHEIDSEISEN BETREFFENDE ENKELE FUNCTIES

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

Supplement w. Functie ploegchef

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 van het Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1. Algemene informatie

Functionaam: ploegchef

Beschrijving van de functie: de ploegchef:

1. geeft beheersmatig leiding aan een ploeg van medewerkers uit de operationele dienst. Hij coördineert de werkzaamheden binnen deze groep en draagt zorg voor de afstemming ervan. Tevens is hij medeverantwoordelijk voor de paraatheid en de initiële en blijvende vakbekwaamheid van zijn ploeg.
2. heeft bij voorkeur affiniteit met de warme kant van de brandweerorganisatie.
3. geeft leiding aan zijn ploeg en legt verantwoording af aan zijn direct leidinggevende. De leidinggevende van de ploegchef is meestal een operationeel manager, ook hier varieert de gebruikte terminologie/functiebenaming per veiligheidsregio. Het hoofd brandweezorg bepaalt binnen welke kaders de ploegchef zijn verantwoordelijkheden invult.
4. heeft een spilfunctie in de organisatie. Hij draagt het beleid van de organisatie uit naar de werkvloer, weet het beleid uit te voeren en de effecten uit te leggen. Omgekeerd geldt dat de ploegchef de ambassadeur is van de werkvloer en aan het hogere management aan moet kunnen geven wat er leeft binnen de ploeg en waar men belang aan hecht.
5. maakt deel uit van en heeft overleg met andere ploegchefs uit de organisatie. Vanuit dit collectief leiderschap worden gezamenlijke belangen besproken en overkoepelende doelen nagestreefd.
6. kan de rol hebben van 'het gezicht naar buiten', voor de omgeving van de ploeg en het korps. Hij is boegbeeld en aanspreekpunt.
7. moet in staat zijn om te wisselen van leiderschapsstijl. Hij spreekt collega's aan op hun houding, gedrag en gemaakte afspraken. De grote diversiteit van de mensen waar hij leiding aan geeft, vraagt om flexibiliteit in stijl van leidinggeven. Daarbij geeft hij de ploeg beheersmatig leiding en gaat hij, als hij ook repressief werkzaam is, samen met zijn ploeg letterlijk door het vuur wat een beroep doet op dezelfde flexibiliteit.
8. hij is in staat om te signaleren, verantwoordelijkheid te nemen en om zelf informatie op te halen. Hij weet dit te vertalen naar concrete acties. Hij heeft de rol van boegbeeld binnen de organisatie, ook wanneer het beleid door de ploeg en/of de ploegchef zelf wordt ervaren als niet in hun/zijn belang.

2.1 Kerntaken en werkgebieden

Kerntaak 1: leidinggeven aan individuele medewerkers

De ploegchef coacht en begeleidt de individuele medewerkers waaraan hij leidinggeeft en heeft oog voor hun welbevinden. Hij is verantwoordelijk voor het functioneren en de vakbekwaamheid van deze medewerkers. Hij voert gesprekken (bijvoorbeeld over de loopbaan van de medewerker), stuurt bij, geeft en ontvangt feedback, spreekt aan en bevordert zelfstandigheid en zelfvertrouwen. Bij uitval biedt of organiseert hij hulp waar nodig.

Kerntaak 2: Leidinggeven aan een ploeg

De ploegchef is verantwoordelijk voor de kwaliteit, continuïteit, samenwerking en efficiency van de ploeg medewerkers waaraan hij leidinggeeft en waar hij zelf onderdeel van uitmaakt. De ploegchef coacht en begeleidt zijn ploeg, heeft oog voor de cohesie in zijn ploeg en kan omgaan met onderlinge conflicten. Hij stuurt aan op effectief groepsgedrag en corrigeert waar nodig. Hij is zich bewust van zijn voorbeeldfunctie en vertoont in de uitvoering van zijn functie voorbeeldgedrag. De ploegchef reflecteert op zijn eigen handelen en op het functioneren van de ploeg. Hij is zich bewust van de positie van zijn ploeg in het grotere geheel/de organisatie, licht deze toe en draagt deze uit aan zijn ploeg. Tevens is hij in staat signalen uit de ploeg door te vertalen richting de organisatie.

Kerntaak 3: uitvoeren van beheersmatige werkzaamheden

De ploegchef draagt zorg voor de paraatheid van de ploeg. Dit betekent dat hij zorgdraagt voor een aantal beheersmatige werkzaamheden. Hij speelt een centrale rol bij de planning van werkzaamheden en activiteiten op het gebied van vakbekwaamheid, onderhoud, materieel en materiaal. Hij draagt zorg voor het aanleveren van verschillende managementgegevens. Hij doet dit zowel proactief als reactief. Hij signaleert niet alleen problemen, gevaarlijke situaties of trends, maar pakt ze indien nodig ook op en lost ze op of komt met verbetervoorstellen.

3.1. Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: leidinggeven aan individuele medewerkers

Werkzaamheden

- Heeft zicht op de taken en deskundigheid van de individuele medewerker.
- Heeft zicht op de uitvoering van de werkzaamheden van de individuele medewerker.
- Voert gesprekken met de individuele medewerker gericht op het functioneren, de loopbaan en het welzijn van de medewerker. Indien nodig wordt een derde persoon hierbij betrokken (bijvoorbeeld bedrijfsarts, medewerker HR).
- Maakt concrete resultaat- en ontwikkelafspraken met de individuele medewerker.
- Verzorgt indien nodig de verslaglegging van gesprekken.
- Spreekt de individuele medewerker aan op houding en gedrag indien daar aanleiding toe is.

Keuzes en dilemma's

- Oordeelsvorming op basis van minimale informatie en/of contact (niet altijd zelf zicht op het functioneren van een individuele medewerker).
- Individuele belangen van de medewerker versus belangen van de ploeg.
- Aanspreken van collega's in de beheersmatige situatie, terwijl een ploegchef vaak in de repressieve situatie onderdeel uitmaakt van de ploeg.
- Vinden van een balans tussen persoonlijke betrokkenheid en het stellen van grenzen in het kader van professionele standaarden.
- Weten wanneer het nodig is om te escaleren binnen de organisatie.

Kerntaak 2: leidinggeven aan een ploeg

Werkzaamheden

- Draagt zorg voor de vakbekwaamheid en de inzetbaarheid van de ploeg.
- Heeft zicht op het sociale klimaat en de cultuur in de ploeg en weet (sub)groepen aan elkaar te verbinden. Dit doet hij bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan de rolverdeling in de ploeg en door op te treden bij conflicten of tegengestelde belangen. Hij is zich hierbij bewust van onderlinge verschillen binnen de ploeg.
- Zorgt voor een optimale taakverdeling van zijn medewerkers op taken, functies en deskundigheid.
- Controleert de uitvoering van de werkzaamheden en stuurt bij waar nodig.
- Bevordert werken conform Arbo-regelgeving.
- Zit het ploegoverleg voor, komt met de ploeg tot gezamenlijk gedragen besluitvorming en betrokkenheid rondom relevante vraagstukken binnen de ploeg.
- Vertaalt relevante ontwikkelingen en beleid richting de ploeg en geeft aan het hogere management aan wat er leeft binnen de ploeg.
- Stimuleert, motiveert en coacht de ploeg. Stelt grenzen en bewaakt deze.
- Vertoont in de uitvoering van zijn functie voorbeeldgedrag en stuurt op integriteit.

Keuzes en dilemma's

- Signaleren van problemen zonder probleemeigenaar te worden.
- Ploegbelang versus organisatiebelang.
- Het stellen en bewaken van heldere grenzen, zonder de flexibiliteit te verliezen om in te spelen op individuele situaties en behoeften.

Kerntaak 3: uitvoeren van beheersmatige taken

Werkzaamheden

- Plant en bewaakt de werkzaamheden van de ploeg.



- Meldt afwijkingen in plannings/paraatheid en signaleert opmerkelijkheden op het gebied van personeel, financiën en materieel.
- Vertegenwoordigt de organisatie in (regionale) project- en werkgroepen en neemt deel aan werving en selectieprocedures.
- De ploegchef maakt deel uit van en heeft overleg met andere ploegchefs uit de organisatie.
- Houdt overzicht over en stuurt op de deelname tijdens uitruk en oefeningen.
- Signaleert problemen, gevaarlijke situaties of trends en pakt deze indien nodig zelf op (bijvoorbeeld door het indienen van een verbetervoorstel) of schakelt een andere specialist of afdeling in.

Keuzes en dilemma's

- Uitdragen van beleid wanneer de uitwerking daarvan door de ploeg en/of de ploegchef zelf wordt ervaren als niet in hun/zijn belang of weerstand oplevert.
- Balans vinden tussen aandacht voor beheersmatige taken en aandacht voor de ploeg en het groepsproces.

4.1 Competenties

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 C (structureren)

- Stelt goede prioriteiten.
- Gaat effectief te werk.
- Brengt de nodige structuur aan.
- Stuurt op het realiseren van de eigen taakstelling.

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: conflicthantering

Reageert correct en tegemoetkomend op de reacties van anderen op het eigen gedrag, beleid of functie-uitoefening. Weet adequaat te reageren op problemen, zonder hierdoor in het gedrang te komen of er te emotioneel onder te worden. Vindt oplossingen bij belangentegenstellingen.

Niveau C (veerkracht)

- Herstelt zich snel bij tegenspel.
- Is niet snel uit het veld geslagen.
- Trekt zich kritiek niet persoonlijk aan.
- Stelt zich oplossingsgericht op in conflictsituaties.
- Schat de situatie in en handelt daar naar.

Competentie: oordeelvorming

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

Niveau C (realiteit)

- Bekijkt situaties vanuit meerdere invalshoeken.
- Komt tot realistische beoordelingen.



-
- Weet hoofd- en bijzaken te scheiden.
 - Baseert het oordeel op zowel de voor- als de nadelen van opties.

Competentie: zelfreflectie

Heeft inzicht in het eigen functioneren. Staat open voor kritiek in verband met de mogelijkheid tot gedragsverandering.

Niveau B (leren)

- Vraagt bij het ontvangen van feedback door naar suggesties ter verbetering.
- Zet feedback om in verandering.
- Neemt initiatieven om eigen functioneren te verbeteren, op basis van eerder gekregen feedback.
- Leert van fouten uit het verleden.
- Draagt uit dat het belangrijk is te werken aan de eigen ontwikkeling.



BIJLAGE 2 BIJ DE REGELING VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID VAN 28 MAART 2026, NR. 2026-7165223, HOUDENDE WIJZIGING VAN DE REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSGEBIEDEN IN VERBAND MET DE ACTUALISERING VAN DE BEKWAAMHEIDSEISEN BETREFFENDE ENKELE FUNCTIES

Bijlage B. behorende bij artikel 1 lid 2 Regeling personeel veiligheidsgebied

Supplement a. Functie algemeen commandant geneeskundige zorg

Functie zoals vermeld in artikel 2, lid 2 van het Besluit personeel veiligheidsgebied.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: algemeen commandant geneeskundige zorg (ACGZ)

Beschrijving van de functie: de ACGZ:

1. geeft functioneel leiding aan de sectie geneeskundige zorg.
2. kan monodisciplinair ingezet worden op basis van inzetcriteria en/of verzoek van de Officier van Dienst Geneeskundig (OvD-G) en/of een crisiscoördinator van een zorginstelling en/of indien er behoefte is aan coördinatie op de gehele zorgketen. Hij is multidisciplinair actief vanaf activering van het Regionaal operationeel Team (ROT) als lid van het ROT, en/of eerder bijvoorbeeld bij een voorbereidend ROT.
3. is beschikbaar en bereikbaar op basis van de regionale alarmeringsregeling. Hij is aangewezen als (gedelegeerd) hoogst operationele leidinggevende door de (Operationeel) Directeur Publieke Gezondheid ((O)-DPG), voor zover het de GHOR-taken betreft.
4. is verantwoordelijk voor de coördinatie, aansturing en regie van de geneeskundige hulpverlening en legt verantwoording af aan de (O)DPG. Hij adviseert de regionaal operationeel leider (ROL) over te nemen tactische multidisciplinaire beslissingen en ontvangt, voor de multidisciplinaire aspecten, functioneel leiding van de ROL.
5. adviseert de (O)DPG over dilemma's en besluiten op strategisch niveau. Hij geeft functioneel leiding aan de Officier van Dienst Geneeskundig (OvD-G) (brongebied), het Hoofd Informatie Geneeskundige Zorg (HIN-Gz) (informatie) en het Hoofd Ondersteuning Geneeskundige Zorg (HON-Gz) (ondersteuning). Hij coördineert de taakorganisaties Acute en Publieke Gezondheidszorg in afstemming met de hoofden Acute Gezondheidszorg (HAG) en Publieke gezondheidszorg (HPG).

2.1 Kerntaken en werkgebieden

Kerntaak 1: functioneel leidinggeven aan de sectie geneeskundige zorg

De ACGZ geeft functioneel leiding aan de sectie geneeskundige zorg. De ACGZ alarmeert, informeert, coördineert de taakorganisaties acute- en publieke gezondheidszorg en stemt hierbij af met de hoofden taakorganisatie acute- en publieke gezondheidszorg. Onderdeel van het functioneel leidinggeven is het zorgen voor de juiste mensen en de juiste middelen beschikbaar te hebben en in te zetten op het juiste tijdstip. De ACGZ bewaakt de hulpverlening (geneeskundige zorg) in het brongebied in afstemming met de OvD-G en coördineert de samenwerking met en tussen de ketenpartners in de witte kolom.

Kerntaak 2: inrichten en uitvoeren van het besluitvormingsproces gericht op de multidisciplinaire samenwerking

De ACGZ is multidisciplinair actief vanaf GRIP 2 of eerder, bijvoorbeeld bij een voorbereidend ROT. De ACGZ haalt en brengt informatie in het ROT, analyseert deze informatie en stemt de multidisciplinaire samenwerking op tactisch niveau af.

De ACGZ kan monodisciplinair ingezet worden op basis van inzet criteria of op verzoek van de OvD-G of een crisiscoördinator van een zorginstelling of indien er behoefte is aan coördinatie op de gehele zorgketen.

Kerntaak 3: strategisch (mono- en multidisciplinair) adviseren

De ACGZ analyseert de beschikbare informatie en adviseert de regionaal operationeel leider (ROL) over aspecten van gezondheidszorg in relatie tot andere kolommen. Tevens informeert en adviseert de ACGZ de (O)DPG over dilemma's en besluiten op strategisch niveau.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: functioneel leidinggeven aan de sectie geneeskundige zorg

Werkzaamheden

- Functioneel leidinggeven aan Informatie en Ondersteuning binnen de sectie geneeskundige zorg.
 - Alarmeren van de taakorganisatie informatie en ondersteuning.
 - Scheppen en aangeven van kaders waarin werk wordt uitgevoerd en hierbij duidelijk verwachtingen aangeven.
 - Inzetten van de juiste mensen en juiste middelen op de juiste plaats en het juiste tijdstip, het bewaken van de voortgang en het controleren van en aanspreken op (niet nagekomen) afspraken.
 - Sturen op de kwalitatieve en kwantitatieve output van de leden van de sectie, met inachtneming van eigen verantwoordelijkheden en bevoegdheden van partners in de geneeskundige keten.
 - Analyseren van scenario's op de korte, middellange en lange termijn ten behoeve van maatregelen en besluitvorming binnen de sectie geneeskundige zorg.
 - Vertalen van opdrachten van de regionaal operationeel leider naar tactisch/operationele opdrachten voor de sectie.
- Coördineren van de taakorganisaties acute en publieke gezondheidszorg in afstemming met het Hoofd Acute Gezondheidszorg (HAG) en het Hoofd Publieke Gezondheidszorg (HPG).
 - Alarmeren van de taakorganisaties acute gezondheidszorg en publieke gezondheidszorg.
- Maatregelen treffen met betrekking tot de acute en publieke gezondheidszorg in het effectgebied.
- Coördineren van de samenwerking met de partners in de geneeskundige keten.
 - Coördineren van de samenwerking met de partners in de geneeskundige keten.
 - Creëren van draagvlak en het initiëren en coördineren van de samenwerking met en tussen de ketenpartners in de witte kolom.
- Bewaken van de voortgang van de hulpverlening in het brongebied en de benodigde afstemming met de OvD-G.

Keuzes en dilemma's

- De ACGZ kan de taakorganisatie publieke gezondheidszorg alarmeren en adviseren tot opschaling van de onderliggende processen. De ACGZ heeft vervolgens de taak te coördineren, en de gehele witte kolom te vertegenwoordigen in het multidisciplinaire veld. De processen binnen de publieke gezondheidszorg vallen onder verantwoordelijkheid van het Hoofd Publieke Gezondheidszorg (HPG). Deze aspecten kunnen de samenwerking in de opgeschaalde situatie mogelijk compliceren en vragen om een duidelijk taakafbakening, concrete werkafspraken en vertrouwen tussen de ACGZ en het HPG.
- De ACGZ geeft functioneel leiding aan de hoofden taakorganisaties informatie en ondersteuning. In andere situaties kunnen dit directe collega's of leidinggevendenden zijn. De ACGZ moet daarbij in staat zijn leiding te geven met behoud van collegiale werkrelaties.
- De ACGZ is verantwoordelijk voor de regie over de coördinatie en afstemming tussen de partners in de witte kolom, zonder hier enige (beslissings-) bevoegdheid in te hebben.
- De ACGZ is verantwoordelijk voor de gang van zaken in het brongebied maar moet deze verantwoordelijkheid delegeren aan de OvD-G. Operationele beslissingen moeten met vertrouwen overgelaten worden aan de OvD-G, c.q. het CoPl.

Kerntaak 2: inrichten en uitvoeren van het besluitvormingsproces gericht op de multidisciplinaire samenwerking

Werkzaamheden

- Afstemmen van de multidisciplinaire samenwerking op tactisch niveau.
- Analyseren van scenario's op de korte, middellange en lange termijn ten behoeve van het multidisciplinaire besluitvormingsproces.
- Analyseren en inbrengen van tactische en strategische monodisciplinaire informatie en besluiten in het ROT ten behoeve van het multidisciplinair beeld.
- Vertalen van het geanalyseerde gedeelde ROT-beeld en de genomen besluiten naar de eigen uit te zetten acties en processen.

Keuzes en dilemma's

- De ACGZ is verantwoordelijk voor het nemen van beslissingen met mogelijk verstrekkende gevolgen op basis van mogelijk onvolledige informatie. De ACGZ moet dit risico voor zichzelf

kunnen accepteren en gemaakte keuzes kunnen verantwoorden aan anderen.

- De ACGZ komt op voor de belangen van de geneeskundige kolom binnen het multidisciplinaire veld. Wanneer de omstandigheden daarom vragen kan het belang vanuit de geneeskundige kolom een lagere prioriteit krijgen ten opzichte van belangen van andere kolommen. De ACGZ zal de consequenties daarvan moeten aanvaarden en verwerken in het plan van aanpak.

Kerntaak 3: strategisch (mono- en multidisciplinair) adviseren

Werkzaamheden

- Informeren en adviseren van de DPG
 - Over de voortgang binnen de geneeskundige processen en de gegeven adviezen aan de operationeel leider.
 - Over opschalen van de taakorganisatie Publieke Gezondheidszorg.
 - Over dilemma's en besluiten op strategisch niveau.
- Zich waar nodig door deskundigen laten adviseren (bijvoorbeeld door de gezondheidkundig adviseur gevaarlijke stoffen of de arts infectieziekten).
- Adviseren van het regionaal operationeel team (ROT) en de regionaal operationeel Leider (ROL)
 - Analyseert en beoordeelt crisissituaties op basis van aangeleverde mono-en multidisciplinaire rapportages.
 - Duidt op basis van rapportage over de voortgang van de uitvoering van de twee GHOR-processen (Acute gezondheidszorg en Publieke gezondheidszorg) bestuurlijke consequenties in het ROT.
 - Bewaakt de samenhang tussen de twee GHOR-processen in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen en impact.
 - Geeft aanvullende multidisciplinair relevante incidentinformatie en adviseert vanuit GHOR perspectief bij multidisciplinaire strategische beleidsbeslissingen.
 - Adviseren over de scheiding tussen bron- en effectgebied en benodigde (multidisciplinaire) opschaling.
 - Adviseert over te nemen tactische multidisciplinaire beslissingen.
- Gevraagd en ongevraagd informeren van het Hoofd Informatie Geneeskundige zorg over mono- en relevante multidisciplinaire zaken.
- Adviseren van het Gemeentelijk (GBT) dan wel Regionaal Beleidsteam (RBT), bij monde van de regionaal operationeel leider (ROL), over te nemen strategische beleidsbeslissingen en het daarover afstemmen met de DPG.
- Zorgen voor een korte nabespreking met de sectie geneeskundige zorg direct aansluitend aan de inzet en aanleveren van gegevens ten behoeve van mono- en multidisciplinaire evaluaties.

Keuzes en dilemma's

- De ACGZ is verantwoordelijk voor het nemen van beslissingen met mogelijk verstreckende gevolgen op basis van mogelijk onvolledige, niet gevalideerde, tegenstrijdige informatie. De ACGZ moet dit risico voor zichzelf kunnen accepteren en gemaakte keuzes kunnen verantwoorden aan anderen.
- De ACGZ komt op voor de belangen van de geneeskundige kolom binnen het multidisciplinaire veld. Wanneer de omstandigheden daarom vragen kan het belang vanuit de geneeskundige kolom een lagere prioriteit krijgen ten opzichte van belangen van andere kolommen. De ACGZ zal de consequenties daarvan moeten aanvaarden en verwerken in het plan van aanpak.

4.1 Competenties

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: 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: 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.

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 C (organisatie)

- Speelt proactief in op ontwikkelingen uit de omgeving die van invloed kunnen zijn op de organisatie.
- Voert een constructieve discussie met belangenpartijen en stakeholders.
- Anticipeert snel op wensen vanuit politiek bestuur.
- Komt met initiatieven die blijken geven van inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen.
- Vertaalt maatschappelijke en politiek/economische ontwikkelingen naar consequenties en realistische voorstellen voor het eigen aandachtsgebied en belangen van de eigen organisatie.

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.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Stressbestendigheid
- Flexibiliteit
- Integriteit



BIJLAGE 2 BIJ DE REGELING VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID VAN 28 MAART 2026, NR. 2026-7165223, HOUDENDE WIJZIGING VAN DE REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSGEBIEDEN IN VERBAND MET DE ACTUALISERING VAN DE BEKWAAMHEIDSEISEN BETREFFENDE ENKELE FUNCTIES

Bijlage B. behorende bij artikel 1 lid 2 Regeling personeel veiligheidsgebied

Supplement b. Functie directeur publieke gezondheid voor zover het de GHOR-taken betreft

Functie zoals vermeld in artikel 2, lid 2 van het Besluit personeel veiligheidsgebied.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: directeur publieke gezondheid voor zover het de GHOR-taken betreft (DPG)

Beschrijving van de functie: de DPG

1. geeft leiding aan de GHOR en is belast met de operationele leiding van de geneeskundige hulpverlening.
2. functioneert op strategisch niveau en treedt op als adviseur geneeskundige zorg namens de GHOR in het GBT/RBT.
3. informeert en adviseert de burgemeester en/of voorzitter veiligheidsgebied over te nemen strategische beleidsbeslissingen in het kader van bestuurlijke besluitvorming en stemt daar de multidisciplinaire samenwerking op beleids-/strategisch niveau af. Het strategisch leidinggeven richt zich vooral op het proces als netwerkregisseur en netwerkmanagement, dat randvoorwaardelijk is voor het optimaal afstemmen met en samenwerken van de GHOR keten.
4. geeft functioneel leiding aan de ACGZ en ontvangt advies en relevante informatie van de ACGZ en overige deskundigen zoals gezondheidkundig adviseur gevaarlijke stoffen (GAGS) en arts infectieziekten.
5. onderhoudt bij (dreigende) crises contacten met partners in de acute en publieke gezondheidszorg, waaronder de rijksheer van VWS, departementaal crisiscentrum VWS, de liaisons in het Nationaal Crisiscentrum (NCC), het RIVM en met collega DPG'en van buurregio's.

2.1 Kerntaken en werkgebieden

Kerntaak 1: strategisch leidinggeven aan de GHOR-keten

De DPG geeft leiding aan de GHOR-keten en is daarmee de hoogst leidinggevende. In formele zin geeft hij leiding aan de uitvoering van de twee GHOR-processen Acute- en Publiekegezondheidszorg. Hij bewaakt de voortgang op de uitvoering, analyseert en beoordeelt crisissituaties op basis van aangeleverde mono- en multidisciplinaire rapportages, stemt op beleidsniveau af met de GHOR-ketenpartners en geeft (via de ACGZ) opdrachten c.q. aanwijzingen.

De DPG is verantwoordelijk voor coördinatie en aansturing bij de bestrijding van grootschalige infectieziekten (met name van type A). En bij dreigende infectieziekte- en/of gezondheidscrisis verbinder van de bestuurders van de acute en publieke gezondheidszorg.

Daarbij draagt de DPG zorg voor het netwerkmanagement op alle niveaus in de pro actie en preparatiefase met de acute en publieke zorgpartners, waardoor deze o.a. op een adequaat informatieniveau zijn aangesloten bij een (dreigende) crisis.

De DPG geeft op basis van de strategische beleidsbeslissingen van het GBT/RBT, in afstemming met de Operationeel Leider, opdrachten aan de ACGZ.

Daarbij is aandacht voor de ontwikkelingen in en informatie binnen de functionele en algemene ketens. In deze situatie adviseert hij de voorzitter veiligheidsgebied, burgemeester, bestuur veiligheidsgebied en GGD over de aanpak en afhandeling en de structuur waarin deze het best kan worden uitgevoerd.

Kerntaak 2: strategisch multidisciplinair adviseren

De DPG neemt als adviseur deel aan het GBT/RBT en analyseert en beoordeelt crisissituaties op basis van aangeleverde mono- en multidisciplinaire rapportages. Duidt op basis van rapportage over de voortgang van de uitvoering van de twee GHOR-processen (Acute Gezondheidszorg en Publieke gezondheidszorg), bestuurlijke consequenties in het GBT/RBT. Hij bewaakt de samenhang tussen de twee GHOR processen in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen en impact. En adviseert het GBT/RBT vanuit GHOR-perspectief over multidisciplinaire strategische beleidsbeslissingen.



De DPG laat zich door de ACGZ (Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg) en andere experts (waaronder GAGS en arts infectieziekten) informeren over de veiligheidssituatie van de bevolking en adviseert GBT/RBT over te nemen strategische beleidsbeslissingen hieromtrent.

De DPG treedt publiekelijk op bij persaangelegenheden op verzoek van de burgemeester of voorzitter veiligheidsregio.

De DPG onderhoudt bij (dreigende) crises contacten met partners in de acute en publieke gezondheidszorg, waaronder de rijksheer van VWS, departementaal crisiscentrum VWS, de liaisons in het Nationaal Crisiscentrum (NCC), het RIVM en met collega DPG'en van buurregio's.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: strategisch leidinggeven aan de GHOR-keten

Werkzaamheden

- Neemt als hoogste leidinggevende van de GHOR-keten deel aan het GBT/RBT en:
 - Geeft in formele zin leiding aan de uitvoering van de twee GHOR-processen acute en publieke gezondheidszorg.
 - Bewaakt de voortgang van de uitvoering.
 - Analyseert en beoordeelt crisissituaties op basis van aangeleverde mono- en multidisciplinaire rapportages).
 - Geeft op basis van de strategische beleidsbeslissingen van het GBT/RBT, in afstemming met de Operationeel Leider, opdrachten aan de ACGZ.
 - Stemt op beleidsniveau af met de GHOR-ketenpartners en geeft (via de ACGZ) opdrachten c.q. aanwijzingen.
- Coördinatie en aansturing bij de bestrijding van grootschalige infectieziekten met name van type A en het bij dreigende infectieziekte- en/of gezondheids crisis verbinden van de bestuurders van de acute en publieke gezondheidszorg. Daarbij is aandacht voor de ontwikkelingen in en informatie binnen de functionele en algemene ketens.
- In deze situatie adviseert hij de voorzitter veiligheidsregio, burgemeester, bestuur veiligheidsregio en GGD over de aanpak en afhandeling en de structuur waarin deze het best kan worden uitgevoerd.
- Draagt zorg voor het netwerkmanagement op alle niveaus in de pro actie en preparatiefase met de acute en publieke zorgpartners, waardoor deze o.a. op een adequaat informatieniveau zijn aangesloten bij een (dreigende) crisis.
- De DPG moet ketenpartners bewegen en overtuigen tot het organiseren, uitvoeren en monitoren van de strategische beleidsbeslissingen.

Keuzes en dilemma's

- De DPG functioneert op strategisch niveau en houdt overzicht en laat zich niet verleiden tot tactisch en/of operationele onderwerpen en werkzaamheden.
- De DPG moet ketenpartners bewegen en overtuigen tot het organiseren, uitvoeren en monitoren van de strategische beleidsbeslissingen.

Kerntaak 2: strategisch multidisciplinair adviseren

Werkzaamheden

- Neemt als adviseur deel aan het GBT/RBT en:
 - Analyseert en beoordeelt crisissituaties op basis van aangeleverde mono- en multidisciplinaire rapportages.
 - Duidt op basis van rapportage over de voortgang van de uitvoering van de twee GHOR-processen (Acute Gezondheidszorg en Publieke gezondheidszorg), bestuurlijke consequenties in het GBT/RBT.
 - Bewaakt de samenhang tussen de twee GHOR processen in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen en impact.
 - Adviseert het GBT/ RBT vanuit GHOR-perspectief over multidisciplinaire strategische beleidsbeslissingen. En laat zich hiervoor door de ACGZ (Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg) en andere experts (waaronder GAGS en arts infectieziekten) informeren over de veiligheidssituatie van de bevolking en adviseert GBT/RBT over te nemen strategische beleidsbeslissingen hieromtrent.
- Treedt publiekelijk op bij persaangelegenheden op verzoek van de burgemeester of voorzitter veiligheidsregio.



- De DPG onderhoudt bij (dreigende) crises contacten met partners in de acute en publieke gezondheidszorg, waaronder de rijksheer van VWS, departementaal crisiscentrum VWS, de liaisons in het Nationaal Crisiscentrum (NCC), het RIVM en met collega DPG'en van buurregio's.

Keuzes en dilemma's

- De DPG moet goed weten met welke vraagstukken een burgemeester te maken heeft in zijn bestuurlijke rol en hoe de DPG hem hierbij kan blijven adviseren. Hij moet zich kunnen verplaatsen in de bestuurlijke dilemma's en hierbij het gezondheidsbelang behartigen en de crisis/ incident kunnen duiden binnen maatschappelijke ontwikkelingen en context.
- De DPG is de adviseur vanuit de witte kolom en dit vereist rolvastheid:
 - begrijpt welk belang en rol een andere kolom heeft en houdt hier rekening mee. De DPG kan onoverbrugbare tegenstellingen hierin verwoorden.
 - is zich bewust van eigen grenzen en expertise. Trekt geen onderwerpen naar zich toe die dit overschrijden en staat voor zijn advies.
- De DPG is standvastig in zijn gezondheidsadvies en kan een besluit waarin het advies niet of deels wordt opgevolgd, accepteren.

4.1 Competenties

Competentie: leidinggeven

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

Niveau A (verbinden)

- Stimuleert medewerkers in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling.
- Draagt de visie en missie van de organisatie uit en stimuleert anderen dit ook te doen.
- Stelt kaders waarbinnen leidinggevenden afspraken kunnen maken met medewerkers.
- Stuur teams en/of afdelingen aan op basis van resultaten en gevoel voor de balans tussen vrijheid en verantwoordelijkheid.
- Heeft oog voor en anticipeert op relevante ontwikkelingen in de omgeving van de organisatie en vertaalt deze in beleid.

Competentie: analytisch vermogen

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

Niveau A (achterhalen)

- Identificeert de achterliggende oorzaken van complexe problemen.
- Schat de afbreukrisico's in ten aanzien van de verschillende oplossingsrichtingen.
- Houdt rekening met diverse belangentegenstellingen zowel binnen als buiten de organisatie.
- Weet draagvlak te krijgen voor een oplossingsrichting.
- Bekijkt ingewikkelde vraagstukken vanuit diverse invalshoeken.

Competentie: overtuigingskracht

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

Niveau A (overzicht houden)

- Gebruikt houding en overzicht (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: 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 A (nationaal)

- Speelt proactief in op ontwikkelingen uit de omgeving die van invloed kunnen zijn op de organisatie.
- Voert een constructieve discussie met belangenpartijen en stakeholders.
- Anticipeert snel op wensen vanuit politiek bestuur.
- Komt met initiatieven die blijf geven van inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen.
- Vertaalt maatschappelijke en politiek/economische ontwikkelingen naar consequenties en realistische voorstellen voor het eigen aandachtsgebied en belangen van de eigen organisatie.

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.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Stressbestendigheid
- Flexibiliteit
- Integriteit



BIJLAGE 2 BIJ DE REGELING VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID VAN 28 MAART 2026, NR. 2026-7165223, HOUDENDE WIJZIGING VAN DE REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSGEBIEDEN IN VERBAND MET DE ACTUALISERING VAN DE BEKWAAMHEIDSEISEN BETREFFENDE ENKELE FUNCTIES

Bijlage B. behorende bij artikel 1 lid 2 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement c. Functie hoofd acute gezondheidszorg

Functie zoals vermeld in artikel 2, lid 2 van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functionaam: hoofd acute gezondheidszorg (HAG)

Beschrijving van de functie: de HAG functionaris:

1. is aangewezen door de Directeur Publieke Gezondheid voor zover het de GHOR-taken betreft (DPG) als het daartoe bevoegde gezag en opereert op tactisch niveau. Hij wordt monodisciplinair ingezet op basis van regionale afspraken. In de regel is dit vanaf activering van het regionaal operationeel team (ROT) (GRIP 2). De HAG functie kan bij behoefte vanuit bijvoorbeeld de Officier van Dienst Geneeskundig (OvD-G) ook worden ingezet bij activering van het commando plaats incident (CoPI) (GRIP1) of mono-opstapeling.
2. is beschikbaar en bereikbaar op basis van de regionale alarmeringsafspraken en legt verantwoording af aan en ontvangt functioneel leiding van, en legt verantwoording af aan de ACGZ. De HAG functionaris geeft functioneel leiding aan de OvD-G.
3. coördineert het proces acute gezondheidszorg dat bestaat uit de deelprocessen triage, treatment en transport van slachtoffers en daarmee verantwoordelijk voor de voortgang, coördinatie en aansturing van het proces acute gezondheidszorg.

2.1 Kerntaken en werkgebieden

Kerntaak 1: coördineren van het proces acute gezondheidszorg

Het Hoofd Acute Gezondheidszorg coördineert het proces acute gezondheidszorg en is verantwoordelijk voor de voortgang, coördinatie en aansturing van het proces acute gezondheidszorg. Het proces acute gezondheidszorg bestaat uit de deelprocessen triage, treatment en transport van slachtoffers. De HAG functionaris geeft functioneel leiding aan de OvD-G, TV-transport (deelproces GGB-structuur) op de Meldkamer Ambulancezorg en het hoofd Logistiek van de Ambulancezorg (CriCo-RAV).

Kerntaak 2: adviseren van de Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg (ACGZ)

De HAG functionaris informeert en adviseert de Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg over dilemma's in het proces Acute Gezondheidszorg.

3.1 Uitwerking kerntaken

Werkzaamheden

- Coördineren van het proces acute gezondheidszorg, wat betreft de deelprocessen triage, treatment en transport van slachtoffers.
 - inzetten van de juiste mensen en juiste middelen (in de juiste aantallen) op de juiste plaats en het juiste tijdstip.
 - scheppen en aangeven van kaders waarin werk wordt uitgevoerd en hierbij duidelijk verwachtingen aangeven.
 - voortgangsbewaking op het proces acute gezondheidszorg. en het controleren van en aanspreken op (niet nagekomen) afspraken.
- Sturen op de kwalitatieve en kwantitatieve output van het proces acute gezondheidszorg.
- Functioneel leidinggeven aan de OvD-G.
- Monitoren van de samenwerking met relevante partners zoals Mobiel Medische Teams, ziekenhuizen, ambulancediensten, huisartsen(posten), Gezondheidskundig Adviseurs Gevaarlijke Stoffen (GAGS) binnen het proces acute gezondheidszorg.
- Analyseren van scenario's op de korte, middellange en lange termijn t.b.v. maatregelen en besluitvorming binnen het proces acute gezondheidszorg. Vooral gevoed vanuit het contact met de OvD-G, relevante functionarissen van de Meldkamer Ambulancezorg en de ACGZ.
- Vertalen van opdrachten van de ACGZ naar tactisch/operationele opdrachten voor de OvD-G.

Keuzes en dilemma's

- De ACGZ en de OvD-G staan vanuit de huidige praktijk direct met elkaar in verbinding. De HAG functionaris is een rol tussen de betreffende rollen. De ACGZ en de OvD-G kunnen dit ervaren als een extra 'schakel'. Dit vraagt om een goede taakafbakening en concrete werkafspraken tussen genoemde rollen. De functie HAG is in veel regio's gesplitst en ondergebracht bij andere functionarissen (veelal de ACGZ en de OvD-G).
- De HAG functionaris geeft functioneel leiding aan de OvD-G, de Informatiecoördinator Meldkamer Ambulancezorg en de Logistiek Coördinator Meldkamer Ambulancezorg. In andere situaties kunnen dit directe collega's of leidinggevenden zijn. De HAG functionaris moet daarbij in staat zijn opdrachten en instructies te geven met behoud van collegiale werkrelaties.
- In een opgeschaalde 'dagelijkse situatie' krijgt de HAG functionaris de functionele leiding over de deelprocessen zoals beschreven in de GGB-leidraad. Hiervoor moet mandatering van de bevoegdheden van de HAG functionaris vooraf geregeld zijn, bijvoorbeeld t.a.v. de inzet van capaciteit en middelen van de RAV. Ook mandatering t.a.v. de bevoegdheden in relatie tot de directie RAV en de DPG dienen vooraf te zijn geregeld voor een adequate uitvoering van de rol.
- Tegelijkertijd is de HAG functionaris tijdens de uitvoering van zijn rol afhankelijk van de OvD-G, de Informatiecoördinator Meldkamer Ambulancezorg en de Logistiek Coördinator Meldkamer Ambulancezorg. De vakbekwaamheid van betreffende rollen moet binnen de GHOR-organisatie geborgd zijn.
- De HAG functionaris heeft geen directe contacten met (zorg)ketenpartners, aangezien deze taken vanuit het proces acute gezondheidszorg worden uitgevoerd door de TV-transport (deelproces GGB-structuur) op de Meldkamer Ambulancezorg en het hoofd Logistiek van de Ambulancezorg (CriCo RAV). Hij is echter wel verantwoordelijk voor de uitvoering en moet ook toezien dat dit (lees de uitvoering) gebeurt.

Kerntaak 2: adviseren van de Algemene Commandant Geneeskundige Zorg (ACGZ)

Werkzaamheden

- Informeren en adviseren van de ACGZ omtrent:
 - de voortgang, besluiten en dilemma's binnen het proces acute gezondheidszorg, met als deelprocessen de triage, treatment en transport van slachtoffers.
 - verdere opschaling.
- Zorgen voor een nabespreking en evaluatie met de OvD-G en de relevante functionarissen van de Meldkamer Ambulancezorg, direct aansluitend aan de inzet als basis voor een terugkoppeling naar de ACGZ.
- Aanleveren gegevens aan de ACGZ voor mono- en multidisciplinaire evaluaties.
- Deelnemen aan en adviseren binnen de stafsectie geneeskundige zorg ter behartiging van de belangen van het proces acute gezondheidszorg.

Keuzes en dilemma's

- De HAG functionaris is verantwoordelijk voor het nemen van beslissingen en adviseren met mogelijk verstekkende gevolgen op basis van mogelijk onvolledige informatie. En moet dit risico voor zichzelf kunnen accepteren en gemaakte keuzes kunnen verantwoorden aan de ACGZ. Bij enige twijfel, mede gelet op de aard van het incident overlegt de HAG functionaris met de ACGZ. Indien dit niet mogelijk is neemt de HAG functionaris maatregelen om verlies van levens of onnodige gezondheidsschade te voorkomen. De ACGZ komt op voor de belangen van de geneeskundige kolom binnen het multidisciplinaire veld. Wanneer de omstandigheden daarom vragen kan het belang vanuit de geneeskundige kolom een lagere prioriteit krijgen t.o.v. belangen van andere kolommen. De ACGZ zal de consequenties daarvan moeten aanvaarden en verwerken in het plan van aanpak.
- De ACGZ en de OvD-G zijn als GHOR vertegenwoordigers betrokken in multidisciplinaire teams. Voor de HAG functionaris geldt dit niet. Heeft de HAG functionaris relevante multidisciplinaire informatie vanuit de OvD-G, zal dit altijd aan de ACGZ worden doorgegeven.

4.1 Competenties

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: 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.

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: 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 C (organisatie)

- Heeft aandacht voor en kennis van maatschappelijke of andere ontwikkelingen binnen het directe werkveld en speelt daar op in.
- Onderhoudt goede contacten met collega's.
- Houdt de ontwikkelingen en kennis op het eigen werkveld goed bij.
- Is op de hoogte van wat er speelt op andere afdelingen.

Competentie: overtuigingskracht

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

Niveau B (verkopen)

- In discussies weet hij/zij instemming voor zijn/haar standpunt te verkrijgen van anderen.
- Weet zijn/haar standpunt te verkopen.
- Weet op tegenwerpingen een logisch antwoord te geven.
- Presenteert, overlegt en discussieert op een zorgvuldige heldere manier.
- Stelt vragen om erachter te komen op welke manier de gesprekspartner(s) tevreden zou(den) zijn.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Stressbestendigheid.
- Flexibiliteit.
- Integriteit.



BIJLAGE 2 BIJ DE REGELING VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID VAN 28 MAART 2026, NR. 2026-7165223, HOUDENDE WIJZIGING VAN DE REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSGEBIEDEN IN VERBAND MET DE ACTUALISERING VAN DE BEKWAAMHEIDSEISEN BETREFFENDE ENKELE FUNCTIES

Bijlage B. behorende bij artikel 1 lid 2 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement d. Functie hoofd informatie geneeskundige zorg

Functie zoals vermeld in artikel 2, lid 2 van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functionaam: hoofd informatie geneeskundige zorg (HIN-Gz)

Beschrijving van de functie: HIN-Gz:

1. is lid van de sectie geneeskundige zorg, is hoofd van de taakorganisatie Informatie en kan monodisciplinair ingezet worden op basis van (regionale) inzetcriteria en/of verzoek van de ACGZ.
2. is multidisciplinair actief vanaf activering van het regionaal operationeel team (ROT). Er kunnen redenen zijn om de HIN-Gz-functie te vervullen indien geen sprake is van een dergelijke activering, bijvoorbeeld bij een sluimerende of langdurige crisis.
3. is beschikbaar en bereikbaar op basis van de regionale alarmeringsregeling en is aangewezen door het daartoe bevoegde gezag. De HIN-Gz functionaris ontvangt functioneel (operationeel) leiding van en legt verantwoording af aan de Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg (ACGZ).
4. is verantwoordelijk voor de informatieverzameling en -bundeling vanuit de witte kolom en de duiding van die informatie richting ROT. De HIN-Gz functionaris duidt de informatie vanuit de witte kolom richting informatiemanager ROT. De HIN-Gz functionaris geeft functioneel leiding aan de taakorganisatie informatie en geeft functioneel leiding aan de informatiecoördinatoren zorginstellingen.

2.1 Kerntaken en werkgebieden

Kerntaak 1: het organiseren, bewaken en borgen van het informatieproces monodisciplinair

De HIN-Gz functionaris is verantwoordelijk voor het verzamelen en bundelen van informatie vanuit de witte kolom, het analyseren en verifiëren van de verkregen informatie, het analyseren van beschikbare planvorming en de duiding van die informatie richting ROT. De HIN-Gz functionaris draagt zorg voor het maken en up-to-date houden van het geneeskundig beeld ten behoeve van de partners in de witte keten. De HIN-Gz functionaris deelt informatie met partners in de witte kolom op basis van vooraf vastgestelde informatiebehoefte.

Kerntaak 2: inrichten en mede uitvoeren van de multidisciplinaire samenwerking binnen de sectie informatiemanagement

De HIN-Gz functionaris is verantwoordelijk voor het aanleveren van relevante monodisciplinaire informatie bij de informatiemanager ROT. De HIN-Gz functionaris brengt en haalt informatie bij, en stemt actief af met de hoofden informatie van de andere kolommen.

Kerntaak 3: opstellen en uitbrengen van adviezen

De HIN-Gz functionaris laat zich zo nodig adviseren door een deskundige (bijvoorbeeld door de Gezondheidskundig Adviseur Gevaarlijke Stoffen (GAGS) en/of de Arts Infectieziekten (Arts-IZB)).

Informeert en adviseert de ACGZ over dilemma's in de witte keten.

De HIN-Gz functionaris levert een bijdragen aan de evaluatie van de inzet en levert gevraagde informatie voor multidisciplinaire evaluaties.

3.1 Kerntaken en werkgebieden

Kerntaak 1: het organiseren, bewaken en borgen van het informatieproces monodisciplinair

Werkzaamheden

- Regie voeren over en samenstellen van een gedeeld geneeskundig beeld van het incident,

gebaseerd op informatie van informatiecoördinatoren zorginstellingen, van hoofden taakorganisaties acute zorg en publieke zorg en op preparatieve data uit diverse informatiesystemen.

- Analyseren en verifiëren van de verkregen informatie, en het maken van een mono- en multidisciplinair onderscheid daarbij.
- Zorgdragen voor relevante informatie die aan het geneeskundig beeld kan worden toegevoegd.
- Het (laten) vullen en het up-to-date houden van het gedeeld geneeskundig beeld.
- Het verwerven, verwerken, verrijken en verstrekken van informatieproducten betreffende de geneeskundige zorg.
- Analyseren van beschikbare planvorming als bijdrage aan de beeld-, oordeels- en besluitvorming.
- Delen van informatie met partners in de witte kolom op basis van vooraf vastgestelde informatiebehoefte.
- Functioneel leidinggeven aan de taakorganisatie informatiemanagement.
- Het aanleveren van informatie ten behoeve van de beeld-, oordeels- en besluitvorming.

Keuzes en dilemma's

- De HIN-Gz functionaris staat voor de opgave uit een veelheid van informatie, van verschillende bronnen, de juiste informatie te filteren en deze gedoseerd en op het juiste moment met de juiste personen te delen. Zowel te veel als te weinig informatie kan een negatieve invloed hebben op de besluitvorming. Het maken van afspraken over de informatiebehoefte met zorginstellingen in de 'koude fase' levert een belangrijke bijdrage voor het filteren van de juiste informatie door de HIN-Gz functionaris, ten tijde van een incident.
- De HIN-Gz functionaris is in staat de informatie op betrouwbaarheid te beoordelen. Zowel onjuiste informatie, als het te lang bezig zijn met het verifiëren van informatie kan van negatieve invloed zijn op de besluitvorming.

Kerntaak 2: inrichten en mede uitvoeren van de multidisciplinaire samenwerking binnen de sectie informatiemanagement

Werkzaamheden

- Het aanleveren van relevante monodisciplinaire informatie bij de informatiemanager ROT.
- Het brengen en halen van informatie bij, en het actief afstemmen met de hoofden Informatie van de andere kolommen.

Keuzes en dilemma's

- De HIN-Gz functionaris vergaart, verwerkt en deelt vertrouwelijke informatie. De vertrouwelijkheid van informatie kan botsen met de noodzaak informatie te delen ten behoeve van de (multidisciplinaire) besluitvorming en inzet. Hij adviseert de ACGZ over de afwegingen die hierin gemaakt moeten worden. Verantwoording hierover vindt achteraf plaats. Het kan van belang zijn snel over cruciale informatie te beschikken. Hiervoor zal hij contacten en samenwerkingsrelaties moeten kennen en gebruiken, met inachtneming van de urgentie maar tevens met behoud van de relatie.
- Complicerende factor is dat de HIN-Gz functionaris geen hiërarchische verhouding heeft met de informatiebronnen.

Kerntaak 3: opstellen en uitbrengen van adviezen

Werkzaamheden

- Laat zich waar nodig door deskundigen adviseren (bijvoorbeeld door de Gezondheidskundig Adviseur Gevaarlijke Stoffen (GAGS) en/of de Arts Infectieziekten (arts-IZB).
- Bijdragen aan de evaluatie van de inzet en het leveren van gevraagde informatie voor multidisciplinaire evaluaties.

Keuzes en dilemma's

Van de HIN-Gz functionaris wordt verwacht dat hij actief meedenkt, proactief is en de ACGZ adviseert, hij heeft echter geen zelfstandige beslissingsbevoegdheid.

4.1 Competenties

Competentie: analytisch vermogen

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort



mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake 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 gegronde conclusies uit beschikbare informatie.

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).

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 C (structureren)

- Stelt goede prioriteiten.
- Gaat effectief te werk.
- Brengt de nodige structuur aan.
- Stuurt op het realiseren van de eigen taakstelling.

Competentie: oordeelsvorming

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

Niveau C (realiteit)

- Bekijkt situaties vanuit meerdere invalshoeken.
- Komt tot realistische beoordelingen.
- Weet hoofd- en bijzaken te scheiden.
- Baseert het oordeel op zowel de voor- als de nadelen van opties.

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 C (organisatie)

- Heeft aandacht voor en kennis van maatschappelijke of andere ontwikkelingen binnen het directe werkveld en speelt daar op in.
- Onderhoudt goede contacten met collega's.
- Houdt de ontwikkelingen en kennis op het eigen werkveld goed bij.
- Is op de hoogte van wat er speelt op andere afdelingen.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Stressbestendigheid.
- Flexibiliteit.
- Discipline.
- Integriteit.



BIJLAGE 2 BIJ DE REGELING VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID VAN 28 MAART 2026, NR. 2026-7165223, HOUDENDE WIJZIGING VAN DE REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S IN VERBAND MET DE ACTUALISERING VAN DE BEKWAAMHEIDSEISEN BETREFFENDE ENKELE FUNCTIES

Bijlage B. behorende bij artikel 1 lid 2 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement e. Functie hoofd ondersteuning geneeskundige zorg

Functie zoals vermeld in artikel 2, lid 2 van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: hoofd ondersteuning geneeskundige zorg (HON)

Beschrijving van de functie: de HON-Gz functionaris:

1. is lid van de sectie geneeskundige zorg en kan monodisciplinair ingezet worden op basis van (regionale) inzetcriteria en/of verzoek van de ACGZ.
2. is multidisciplinair actief vanaf GRIP 2, vanaf activering van het regionaal operationeel team (ROT) of eigen actiecentrum. Er kunnen redenen zijn om de HON-Gz-functie te vervullen indien geen sprake is van een dergelijke activering, bijvoorbeeld bij een sluimerende of langdurige crisis.
3. is beschikbaar en bereikbaar op basis van de regionale alarmeringsregeling en is aangewezen door het daartoe bevoegde gezag. De HON-Gz functionaris ontvangt functioneel (operationeel) leiding van en legt verantwoording af aan de Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg (ACGZ).
4. is hoofd van de taakorganisatie Ondersteuning, stemt functioneel af met de ondersteuners en de logistiek coördinatoren binnen de geneeskundige keten en geeft functioneel leiding aan medewerkers/leden van de backoffice GHOR.

2.1 Kerntaken en werkgebieden

Kerntaak 1: functioneel leidinggeven aan de backoffice GHOR

De HON-Gz functionaris zorgt voor het inrichten van de backoffice GHOR. Geeft leiding aan en houdt overzicht over de werkzaamheden van de leden van de backoffice GHOR in afstemming met de ACGZ. En coördineert de personele- en facilitaire voorzieningen met betrekking tot de geneeskundige zorg.

Kerntaak 2: inrichten en mede uitvoeren van de multidisciplinaire samenwerking binnen de sectie ondersteunings-/ resourcemanagement

De HON-Gz functionaris is verantwoordelijk voor het signaleren van resource en zorgcontinuïteit vraagstukken. En stemt deze actief af met de hoofden Ondersteuning van de andere kolommen, de Multi-ondersteuningsmanager en de logistiek coördinatoren binnen de geneeskundige keten. De HON-Gz functionaris draagt zorg voor een aflossings- en afschalingsplan.

Kerntaak 3: opstellen en uitbrengen van adviezen

De HON-Gz functionaris informeert en adviseert de ACGZ omtrent de voortgang binnen de geneeskundige sectie. En adviseert de ACGZ tijdens het beeld-, oordeel- en besluitvormingsproces ten behoeve van de besluitvorming binnen de sectie geneeskundige zorg. Zo nodig laat hij zich adviseren door een deskundige (bijvoorbeeld door de Gezondheidskundig Adviseur Gevaarlijke Stoffen (GAGS) en/of de Arts Infectieziekten (Arts-IZB)).

De HON-Gz functionaris levert een bijdragen aan de evaluatie van de inzet en levert gevraagde informatie voor multidisciplinaire evaluaties.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: functioneel leidinggeven aan de backoffice GHOR

Werkzaamheden

- Zorgen dat de backoffice voldoende is ingericht/ toegerust op de taak qua personeel, faciliteiten en materieel. Inzetten van de juiste mensen en juiste middelen op de juiste plaats en het juiste tijdstip, waaronder het bewaken van de voortgang en het controleren van en aanspreken op (niet-nagekomen) afspraken.



- Het behouden van een continu overzicht van de werkzaamheden in de backoffice GHOR, in samenwerking en samenspraak met de ACGZ.
- Het (laten) uitvoeren van de opdrachten van de ACGZ.
- Functioneel leidinggeven aan de medewerkers/ leden van de backoffice GHOR:
 - Het maken van een werkplan op basis van opdrachten van de ACGZ.
 - Het monitoren en bewaken van de voortgang van dit werkplan.
 - Het verstrekken van opdrachten aan medewerkers/leden.
 - Het onderhouden van een vergaderdiscipline binnen de backoffice GHOR.
 - Het onderhouden van een vergaderdiscipline.
 - Het zelfstandig opschalen wat betreft benodigde personele ondersteuning.
 - Het organiseren van interne opschaling.
- Coördineren van de personele- en facilitaire voorzieningen met betrekking tot de geneeskundige zorg.

Keuzes en dilemma's

- Indien noodzakelijk moet de HON-Gz functionaris zich beperken tot het functioneel leiding geven aan de backoffice GHOR en niet zelf uitvoeringstaken op zich nemen. Daarmee moet hij in staat zijn vertrouwen te stellen in de uitvoering van werkzaamheden door de operationeel medewerkers backoffice en/of andere leden van de backoffice GHOR.
- De HON-Gz functionaris geeft functioneel leiding aan de ondersteunende medewerkers in de backoffice GHOR. In andere situaties kunnen dit directe collega's of leidinggevendenden zijn. Hij moet daarbij in staat zijn leiding te geven met behoud van collegiale werkrelaties en in staat zijn rekening te houden met de bevoegdheden, processen, belangen en cultuurverschillen van en tussen de medewerkers van ketenpartners als GGD, ziekenhuizen, NRK etc.

Kerntaak 2: inrichten en mede uitvoeren van de multidisciplinaire samenwerking binnen de sectie ondersteunings-/ resourcemangement

Werkzaamheden

- Signaleren en benoemen van vraagstukken op het gebied van capaciteit van mensen en middelen, benodigde expertise en zorgcontinuïteit.
- Actief afstemmen van deze vraagstukken met de hoofden Ondersteuning van de andere kolommen en de Multi-ondersteuningsmanager.
- Opstellen van een aflossings- en afschalingsplan.

Keuzes en dilemma's

- De HON-Gz functionaris dient een goede inschatting te kunnen maken van personele en materiële vraagstukken op korte, middellange en lange termijn. Wanneer teveel naar de korte termijn, het hier en nu, gekeken wordt kan dit negatieve gevolgen hebben voor de hulpverlening op langere termijn.
- De HON-Gz functionaris moet in staat zijn op te komen voor de monodisciplinaire belangen, maar daarbij het multidisciplinaire belang mee te wegen.

Kerntaak 3: opstellen en uitbrengen van adviezen

Werkzaamheden

- Levert desgevraagd mono- en relevante multidisciplinaire informatie aan de Hoofd Informatie Geneeskundige zorg functionaris (HIN-Gz).
- Informeren en adviseren van de ACGZ
 - over de voortgang binnen de sectie geneeskundige zorg.
 - tijdens het beeld-, oordeel- en besluitvormingsproces ten behoeve van de besluitvorming binnen de sectie geneeskundige zorg.
- Laat zich waar nodig adviseren door deskundigen (bijvoorbeeld de Geneeskundig Adviseur Gevaarlijke Stoffen (GAGS) en/of de arts Infectieziekten (arts-IZB).
- Onderhouden van contacten met de partners in de witte keten in overleg met de ACGZ en de HIN-Gz functionaris.
- Een bijdrage leveren aan de evaluatie van de inzet en het leveren van gevraagde informatie voor multidisciplinaire evaluaties.

Keuzes en dilemma's

Van de HON-Gz functionaris wordt verwacht dat hij actief meedenkt, proactief is en de ACGZ adviseert.



Hij heeft echter geen zelfstandige beslissingsbevoegdheid.

4.1 Competenties

Competentie: leidinggeven

Niveau C (bijsturen)

- Geeft regelmatig feedback ten aanzien van de uitvoering.
- Stuurt 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: 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.

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: plannen en organiseren

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: 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 C (organisatie)

- Heeft aandacht voor en kennis van maatschappelijke of andere ontwikkelingen binnen het directe werkveld en speelt daar op in.
- Onderhoudt goede contacten met collega's.
- Houdt de ontwikkelingen en kennis op het eigen werkveld goed bij.
- Is op de hoogte van wat er speelt op andere afdelingen.



De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Stressbestendigheid.
- Flexibiliteit.
- Integriteit.



BIJLAGE 2 BIJ DE REGELING VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID VAN 28 MAART 2026, NR. 2026-7165223, HOUDENDE WIJZIGING VAN DE REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSGEBIEDEN IN VERBAND MET DE ACTUALISERING VAN DE BEKWAAMHEIDSEISEN BETREFFENDE ENKELE FUNCTIES

Bijlage B. behorende bij artikel 1 lid 2 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement f. Functie hoofd publieke geneeskundige zorg

Functie zoals vermeld in artikel 2, lid 2 van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: hoofd publieke geneeskundige zorg (HPG)

Beschrijving van de functie: de HPG:

1. is aangewezen door de Directeur Publieke Gezondheid voor zover het de GHOR-taken betreft (DPG) als het daartoe bevoegde gezag en opereert op tactisch niveau. Hij wordt monodisciplinair ingezet op basis van regionale afspraken. In de regel is dit vanaf activering van het regionaal operationeel team (ROT) (GRIP2).
2. kan bij behoefte vanuit bijvoorbeeld de ACGZ, Directeur Publieke Gezondheid voor zover het de GHOR-taken betreft (DGP) of de GGD ook worden ingezet bij activering van het commando plaats incident (CoPI) of bij monodisciplinaire-opstapeling.
3. is beschikbaar en bereikbaar op basis van de regionale alarmeringsafspraken en legt verantwoording af aan en ontvangt functioneel leiding van de ACGZ. De HPG functionaris coördineert de processen Medische Milieukunde (MMK), Psychosociale Hulpverlening (PSH), Gezondheidsonderzoek na Rampen (GOR) en Infectieziektebestrijding (IZB).
4. coördineert het proces Publieke Gezondheidszorg en adviseert de Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg (ACGZ) op dit terrein. Het proces Publieke Gezondheidszorg bestaat uit de deelprocessen Medische Milieukunde (MMK), Infectieziektebestrijding (IZB), Gezondheidsonderzoek na Rampen (GOR) en Psychosociale Hulpverlening (PSH). Hierbij is de HPG functionaris verantwoordelijk voor de voortgang, coördinatie en aansturing van het proces Publieke Gezondheidszorg.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: coördineren van het proces Publieke Gezondheidszorg

De Hoofd Publieke Gezondheidszorg functionaris coördineert het proces Publieke Gezondheidszorg en is verantwoordelijk voor de voortgang, coördinatie en aansturing van het proces publieke gezondheidszorg. De HPG functionaris geeft functioneel leiding aan de procesleiders MMK, IZB, GOR en PSH en de Informatiecoördinator GGD en de Logistiek Coördinator GGD.

Kerntaak 2: Adviseren van de Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg (ACGZ)

De HPG functionaris informeert en adviseert de ACGZ over dilemma's in het proces Publieke Gezondheidszorg.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: coördineren van het proces Publieke Gezondheidszorg

Werkzaamheden

- Alarmeren van de taakorganisatie Publieke Gezondheidszorg.
- Coördineren van het proces Publieke Gezondheidszorg wat betreft de deelprocessen MMK, IZB, PSH en GOR.
 - Bewaken van de voortgang van het proces Publieke Gezondheidszorg.
 - Sturen op de kwalitatieve en kwantitatieve output van het proces Publieke Gezondheidszorg.
 - Scheppen van kaders/stellen van grenzen waarin werk wordt uitgevoerd en hierbij duidelijk verwachtingen aangeven. Dat betekent ook het kunnen afbakenen van procesleiders van hun reguliere werkzaamheden ten behoeve van inzet voor de crisis.
 - Inzetten van de juiste mensen en juiste middelen (in de juiste aantallen) op de juiste plaats en het juiste tijdstip, waaronder het bewaken van de voortgang en het controleren van en aanspreken op (niet-nagekomen) afspraken.
- Monitoren van de samenwerking met relevante partners.



- Analyseren van scenario's op de korte, middellange en lange termijn ten behoeve van maatregelen en besluitvorming binnen het proces Publieke Gezondheidszorg.
- Vertalen van opdrachten van de ACGZ naar tactisch/operationele opdrachten voor de relevante functionarissen binnen het proces Publieke Gezondheidszorg.

Keuzes en dilemma's

- De HPG functionaris geeft functioneel leiding aan procesleiders MMK, IZB, GOR en PSH en de Informatiecoördinator GGD en de Logistiek Coördinator GGD. In andere situaties kunnen dit directe collega's of leidinggevenden zijn. De HPG functionaris moet daarbij in staat zijn opdrachten en instructies te geven met behoud van collegiale werkrelaties.
- De deelprocessen MMK, PSH, IZB en GOR worden uitgevoerd binnen de GGD. De betrokken professionals doen dit feitelijk autonoom met inachtneming van de daartoe geldende protocollen. In een opgeschaalde 'dagelijkse situatie' krijgt de HPG functionaris de coördinatie over de genoemde deelprocessen. Hiervoor moet mandatering van de bevoegdheden van de HPG functionaris vooraf geregeld zijn, bijvoorbeeld over de inzet van capaciteit en middelen van de GGD. Ook mandatering van de bevoegdheden in relatie tot de DPG/directie GGD dienen vooraf te zijn geregeld voor een adequate uitvoering van de rol.
- De GGD heeft een inhoudelijke communicatietaken bij rampen en crisis (inhoudelijk adviseren van de gemeente). De afstemming tussen de communicatieadviseur en het communicatieteam van de gemeente (proces bevolkingszorg) zou via korte lijnen moeten kunnen lopen.
- Bij een GGD-opschaling (GROP/ ICP) is geen sprake van de rol HPG. Wanneer een GROP/ICP-opschaling zich ontwikkelt tot een GRIP-opschaling (of vice versa) moet duidelijke overdracht/afbakening plaatsvinden over de taken en verantwoordelijkheden van de HPG functionaris en de crisiscoördinator GGD/voorzitter crisisteam GGD. De HPG functionaris verzorgt de verbinding met Veiligheidsregio en de GRIP-opschaling.
- De HPG functionaris heeft geen directe contacten met (zorg)ketenpartners, aangezien deze taken vanuit het proces Publieke Gezondheidszorg worden uitgevoerd door de Informatiecoördinator GGD en de Logistiek Coördinator GGD. Hij is echter wel verantwoordelijk voor de uitvoering en moet ook toezien dat dit (lees de uitvoering) gebeurt.

Kerntaak 2: adviseren van de Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg (ACGZ)

Werkzaamheden

- Informeren en adviseren van de ACGZ
 - over voortgang, besluiten en dilemma's binnen het proces Publieke Gezondheidszorg, de deelprocessen GOR, PSH, MMK en IZB.
 - over verdere opschaling.
- Zorgen voor een nabespreking en evaluatie met de relevante functionarissen binnen het proces Publieke Gezondheidszorg direct aansluitend aan de inzet als basis voor een terugkoppeling naar de ACGZ.
- Aanleveren gegevens aan de ACGZ voor mono- en multidisciplinaire evaluaties.
- Deelnemen aan en adviseren binnen de stafsectie geneeskundige zorg ter behartiging van de belangen van het proces Publieke Gezondheidszorg.

Keuzes en dilemma's

De HPG functionaris is verantwoordelijk voor het nemen van beslissingen en het uitbrengen van adviezen met mogelijk verstrekende gevolgen op basis van mogelijk onvolledige informatie. De HPG functionaris moet dit risico voor zichzelf kunnen accepteren en gemaakte keuzes kunnen verantwoorden aan de ACGZ.

4.1 Competenties

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.
- Stuur op basis van resultaten.
- Bevordert een productieve en stimulerende werkomgeving.



- Draagt de visie, missie en doelstellingen van de organisatie uit.

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.

Competentie: oordeelsvorming

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

Niveau B (afweging)

- 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: 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 C (organisatie)

- Heeft aandacht voor en kennis van maatschappelijke of andere ontwikkelingen binnen het directe werkveld en speelt daar op in.
- Onderhoudt goede contacten met collega's.
- Houdt de ontwikkelingen en kennis op het eigen werkveld goed bij.
- Is op de hoogte van wat er speelt op andere afdelingen.

Competentie: overtuigingskracht

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

Niveau B (verkopen)

- In discussies weet hij/zij instemming voor zijn/haar standpunt te verkrijgen van anderen.
- Weet zijn/haar standpunt te verkopen.
- Weet op tegenwerpingen een logisch antwoord te geven.
- Presenteert, overlegt en discussieert op een zorgvuldige heldere manier.
- Stelt vragen om erachter te komen op welke manier de gesprekspartner(s) tevreden zou(den) zijn.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Stressbestendigheid
- Flexibiliteit
- Integriteit



BIJLAGE 2 BIJ DE REGELING VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID VAN 28 MAART 2026, NR. 2026-7165223, HOUDENDE WIJZIGING VAN DE REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSGEBIEDEN IN VERBAND MET DE ACTUALISERING VAN DE BEKWAAMHEIDSEISEN BETREFFENDE ENKELE FUNCTIES

Bijlage B. behorende bij artikel 1 lid 2 Regeling personeel veiligheidsgebied

Supplement g. Functie officier van dienst geneeskundig

Functie zoals vermeld in artikel 2, lid 2 van het Besluit personeel veiligheidsgebieden.

1.1 Algemene informatie

Functionaam: officier van dienst geneeskundig (OvD-G)

Beschrijving van de functie: de (OvD-G):

1. geeft functioneel leiding aan en adviseert over de geneeskundige hulpverlening op plaats incident. En kan monodisciplinair ingezet worden op basis van inzet criteria en/of op verzoek. De OvD-G is multidisciplinair actief vanaf GRIP 1 en is lid van het commando plaats incident (CoPI).
2. is de hoogste functioneel leidinggevende van de geneeskundige hulpverlening op de plaats incident. De OvD-G geeft functioneel leiding aan en adviseert over de geneeskundige hulpverlening op de plaats incident. De OvD-G ontvangt functioneel leiding van de Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg (ACGZ).
3. geeft binnen het proces Acute Gezondheidszorg functioneel leiding aan de deeltaken Triage, Treatment en Transport. De OvD-G ontvangt functioneel leiding van de ACGZ. Op het moment dat de functie van Hoofd Acute Gezondheidszorg (HAG) is ingevuld, ontvangt de OvD-G functioneel leiding van HAG.
4. signaleert binnen het proces Publieke Gezondheidszorg de noodzaak tot de inzet van de deeltaken Medische Milieukunde (MMK), Psychosociale Hulpverlening (PSH) Infectieziektebestrijding (IZB) en/of Gezondheidsonderzoek na Rampen (GOR) en belegt dit op de (regionaal afgesproken werkwijze op de) juiste plaats binnen de crisisorganisatie GHOR en/of de GGD.
5. stemt de multidisciplinaire samenwerking op operationeel niveau af in het kader van het motor-kapoverleg of het commando plaats incident (CoPI). De OvD-G ontvangt functioneel leiding van de leider CoPI (multidisciplinair). De OvD-G rapporteert en adviseert in het kader van de uitvoering van zijn mono- en multidisciplinaire taken.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: functioneel leidinggeven aan de geneeskundige hulpverlening op de plaats incident

De OvD-G is de hoogst leidinggevende van de geneeskundige hulpverlening op de plaats incident en geeft functioneel leiding aan en adviseert over de geneeskundige hulpverlening.

De OvD-G ontvangt binnen de command and control structuur van GRIP, functioneel leiding van de Algemeen Commandant Geneeskundige zorg (ACGZ). De OvD-G bepaalt de benodigde opschaling, zet de benodigde acties uit en initieert deeltaken van de taakverantwoordelijken binnen de deelprocessen van acute en publieke gezondheidszorg.

De OvD-G geeft binnen het proces Acute Gezondheidszorg functioneel leiding aan de deeltaken Triage, Treatment en Transport, eventueel via aansturing van de betreffende taakverantwoordelijken. Binnen Grootchalige Geneeskundige Bijstand (GGB) coördineert de OvD-G de coördineert de inzet van Noodhulpteams en MMT en is er verantwoordelijk voor dat de verschillende processen goed op elkaar afgestemd en in overleg met elkaar verlopen. Ook kunnen er regionale afspraken zijn over coördinatie van andere medische taken. Op het moment dat de rol van Hoofd Acute Gezondheidszorg (HAG) is ingevuld, ontvangt de OvD-G functioneel leiding van HAG.

De OvD-G bewaakt de veiligheid van het personeel en derden en Initieert (waar nodig) de nazorg en aflossing.

De OvD-G kan monodisciplinair ingezet worden op basis van inzetcriteria en/of op verzoek.

De OvD-G is beschikbaar en bereikbaar op basis van de regionale alarmeringsregeling.



Kerntaak 2: multidisciplinair samenwerken

De OvD-G is multidisciplinair actief vanaf GRIP 1 en is lid van het commando plaats incident (CoPI). De OvD-G werkt op gelijkwaardige basis samen met andere diensten in het CoPI. De coördinatie in het CoPI wordt verzorgd door de leider CoPI (multidisciplinair). De OvD-G is medeverantwoordelijk voor het overleg met de kolomparters.

Kerntaak 3: rapporteren en adviseren

De OvD-G informeert en adviseert gevraagd en ongevraagd de meldkamer, de leider CoPI en de ACGZ. En informeert de communicatieadviseur CoPI over de geneeskundig relevante aspecten voor de communicatieboodschap.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Functioneel leidinggeven aan de geneeskundige hulpverlening op de plaats incident

Werkzaamheden

- Maakt, na verkenning en op basis van de informatie van de eerst aanrijdende ambulance, taakverantwoordelijke Command & Control, MKA en/of andere disciplines (bijvoorbeeld calamiteitencoördinator) een inschatting van de aard, omvang en dynamiek van een incident.
- Geeft organisatorisch leiding aan en initieert deeltaken van de taakverantwoordelijken binnen de deelprocessen van acute gezondheidszorg.
 - Neemt de coördinatie op plaats incident over van de TV Command & Control. Het is aan de OvD-G om zich te laten ondersteunen door de TV Command & Control in die coördineerde taak of dat deze ambulance een andere taak krijgt.
 - Bepaalt de benodigde opschaling en zet de benodigde acties uit voor de deeltaken Triage, Treatment en Transport binnen het proces Acute Gezondheidszorg. Wijst daarbij zo nodig taakverantwoordelijken aan en belegt eventuele vraagstukken/knelpunten binnen deze processen op de juiste plaats in de crisisorganisatie.
 - Neemt een besluit over de activering van diverse actoren in het kader van Grootchalige Geneeskundige Bijstand (GGB).
 - Stelt een effectieve en efficiënte monodisciplinaire overlegstructuur in en betreft daarbij in ieder geval de taakverantwoordelijken.
 - Initieert en activeert in voorkomende gevallen de inzet van aanvullende medische inzetten zoals noodhulpteam, MMT of regionale (specialistische) eenheden.
 - Initieert (waar nodig) de personele en materiële nazorg en aflossing.
 - Bepaalt het doel van de inzet en vertaalt dit naar een inzetplan. Het inzetplan omvat in ieder geval:
 - Een veilige werkomgeving en bijbehorende instructies aan hulpverleners.
 - De benodigde opschaling (of herbevestiging van eerdere opschaling).
 - Het bepalen van taken en (zo nodig) aanwijzing van taakverantwoordelijken.
 - Bepaalt op basis van opschaling de indeling van het incident terrein.
- Geeft organisatorisch leiding aan en initieert deeltaken van de taakverantwoordelijken binnen de deelprocessen van publieke gezondheidszorg.
 - Bepaalt of de uitvoering nodig is van (één van de) deeltaken MMK, PSH, IZB of GOR binnen het proces Publieke Gezondheidszorg. Zet de daarvoor benodigde adviseurs in (bijvoorbeeld de Gezondheidskundig Adviseur Gevaarlijke Stoffen (GAGS) en/of Arts Infectieziekten). Belegt vraagstukken/knelpunten binnen deze processen op de juiste plaats in de crisisorganisatie
- Controleert het effect van de werkzaamheden, anticipeert op ontwikkelingen en stelt zo nodig het inzetplan bij. Relevante thema's voor het bijgestelde inzetplan:
 - Herbeoordeling veiligheidsaspecten.
 - (Her)beoordeling van mogelijke scenario's.
 - Op- en afschaling mono- en multidisciplinair.
 - Het behalen of bijstellen van inzetdoelen.
- Bewaakt de veiligheid van het personeel en derden en neemt zo nodig maatregelen.
- Maakt afspraken met vertegenwoordigers van instellingen binnen de witte keten op plaats incident.

Keuzes en dilemma's

- De OvD-G krijgt te maken met situaties waarin hij een afweging moet maken tussen de veiligheid van het eigen personeel en het redden van slachtoffers.

- De OvD-G kan omgaan met monodisciplinaire schaarste van middelen en beperking in materiaal en menskracht.
- De OvD-G moet in een dynamische omgeving onder hoge tijdsdruk beslissingen nemen met verstrekende gevolgen, op basis van vaak onvolledige informatie. De OvD-G moet het risico van verkeerde keuzes voor zichzelf kunnen accepteren en gemaakte keuzes aan anderen kunnen verantwoorden.
- De OvD-G kan geconfronteerd worden met diverse verzoeken die op dat moment allemaal even urgent overkomen, waardoor prioritering noodzakelijk is.
- De OvD-G moet functioneren in een crisissituatie wat onzekerheid met zich meebrengt. In deze situatie dient de OvD-G wel vertrouwen en zekerheid uit te stralen, ondanks de eventuele gevoelde onzekerheid.
- De OvD-G geeft functioneel leiding aan mensen met wie hij de volgende dag een samenwerkingsrelatie heeft op gelijkwaardig niveau.
- Opschalen of niet? Hierbij gaat het om het maken van de juiste inschatting over de noodzaak van opschalen (zowel mono- als multidisciplinair). Hierbij gaat het naast de vastgestelde codering ook om beslissen op basis van de eigen professionaliteit en wat de situatie vraagt.
- De OvD-G kan te maken krijgen met incidenten waarbij de omgeving weigert mee te werken aan hulpverlening of zelfs agressief gedrag vertoont richting de hulpverleners. Dilemma is de vraag hoe hiermee om te gaan in relatie tot de primaire focus op de hulpverlening.
- De OvD-G kan een balans vinden tussen enerzijds de wil om snel af te schalen en terug te gaan naar de normale situatie en anderzijds de benodigde aandacht voor openstaande acties en de effecten op de betrokkenen/ betrokken partijen in de eerste dagen na het incident/ de crisis, o.a. op het gebied van nazorg.

Kerntaak 2: multidisciplinair samenwerken

Werkzaamheden

- Stemt de multidisciplinaire samenwerking in het kader van het motorkapoverleg en het CoPI af.
 - Vormt met de deelnemers aan het motorkapoverleg een gemeenschappelijk beeld van het incident.
 - Is medeverantwoordelijk voor effectief en efficiënt overleg met de kolompartners en betreft waar nodig crisispartners bij het overleg.
 - Brengt agendapunten in die multidisciplinair relevant zijn in het motorkapoverleg en CoPI, borgt de agendering en juiste prioritering van deze punten en daarmee het geneeskundig belang in de hulpverlening tijdens het gehele proces.
 - Maakt met de deelnemers een multidisciplinair inzetplan en verdeelt de werkzaamheden op basis van de processen in de crisisbeheersing, waarbij ieders deskundigheid en belang is meegenomen op basis van prioriteiten. En borgt daarbij het geneeskundig belang.
 - Anticipeert tijdig op de ontwikkelingen van het incident en bepaalt in overleg de opschaling.
- Roept de hoogste leidinggevers ter plaatse van elke discipline bijeen en vormt een motorkapoverleg. Maakt verdere afspraken over afstemming en communicatie (verbindingen, overleg-tijdstippen).
- Neemt preventieve maatregelen om slachtoffers af te schermen van publiek, pers en niet-geautoriseerd personeel.
- Levert een actieve bijdrage aan de risicoanalyse en scenariodenken in alle fasen van het proces.
- Belegt zaken die stagneren en opgelost moeten worden in het acute proces of het publieke proces via de ACGZ bij de verantwoordelijke functionaris.

Keuzes en dilemma's

- De OvD-G moet omgaan met schaarste en beperkingen: de behoefte aan een bepaalde vorm van ondersteuning van een andere dienst die daar op dat moment niet geboden kan worden, kan ontstaan. De OvD-G moet de afweging maken om GGB in te zetten.
- De OvD-G kan de benodigde inbreng vanuit de geneeskundige keten leveren in het CoPI in de context waar de leider CoPI geen of onvoldoende ruimte geeft of anderen op de 'witte stoel' gaan zitten.
- Indien één van de leden zijn rol niet goed pakt, als OvD-G het initiatief durven nemen om dit bespreekbaar te maken, ondanks de aanwezige positie of kleuring die dit lid wellicht inneemt.
- De OvD-G moet verantwoord flexibel zijn waarbij hij zowel zijn eigen belang borgt als ruimte geeft voor multidisciplinaire belangen.



Kerntaak 3: rapporteren en adviseren

Werzaamheden

- Informeert en adviseert gevraagd en ongevraagd:
 - Meldkamer, de leider CoPI en de ACGZ.
 - Communicatieadviseur CoPI over de geneeskundig relevante aspecten voor de communicatieboodschap
 - Informatiemanager CoPI over de geneeskundig relevante aspecten voor het totaalbeeld.
 - Overige relevante betrokken diensten.
- Signaleert en bewaakt continu knelpunten en betreft adviseurs⁵ bij de besluitvorming.
- Behoudt continu overzicht met behulp van loggen en plotten.
- Rapporteert over het proces en verloop van het proces aan relevante partijen.
- Levert een bijdrage aan de mono- en multidisciplinaire incidenten-evaluatie.

Keuzes en dilemma's

- De OvD-G is besluitvaardig in een context waarin hij geconfronteerd wordt met beperkte, niet gevalideerde en tegenstrijdige informatie.
- De OvD-G moet prioriteiten kunnen aanbrengen in alle drie de kerntaken in de context van tijdsdruk van het incident.

4.1 Competenties

Competentie: leidinggeven

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

Niveau D: instrueren

- Geeft duidelijke instructie en sturing bij het uitvoeren van taken en opdrachten.
- Maakt op een heldere manier de verantwoordelijkheden duidelijk.
- Geeft duidelijk aan welk resultaat er dient te worden bereikt.
- Maakt concrete resultaatgerichte afspraken.

Competentie: analytisch vermogen

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

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

Niveau C: bewaken

- Handelt op basis van eigen inzichten en ideeën.
- Deelt de eigen tijd in.
- Stelt de juiste prioriteiten in het werk.
- Zorgt dat het werk binnen de gestelde tijd en kwaliteitsnormen klaar is.

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: 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 A: betrekken van derden

- Weet de eenheid van het samenwerkingsverband te behouden en waakt ervoor dat er geen subgroepjes ontstaan.
- Neemt actief verantwoordelijkheid voor het groepsproces.
- Betrekt relevante derde partijen.
- Activeert zowel groepsleden als derden tot het leveren van een bijdrage aan het te bereiken resultaat en houdt daarbij rekening met de kwaliteiten van de betrokkenen.
- Motiveert een groep tot maximale inzet voor het eindproduct.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- Stressbestendigheid.
- Discipline.
- Flexibiliteit.
- integriteit.



BIJLAGE 3 BIJ DE REGELING VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID VAN 28 MAART 2026, NR. 2026-7165223, HOUDENDE WIJZIGING VAN DE REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSGEGEBIEDEN IN VERBAND MET DE ACTUALISERING VAN DE BEKWAAMHEIDSEISEN BETREFFENDE ENKELE FUNCTIES

Bijlage C. behorende bij artikel 1 lid 3 Regeling personeel veiligheidsgebied

Supplement a. Calamiteitencoördinator meldkamer

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3 sub a van het Besluit personeel veiligheidsgebied.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: calamiteitencoördinator meldkamer

Beschrijving van de functie: de calamiteitencoördinator meldkamer:

1. werkt op de meldkamer. Het bestuur van de veiligheidsgebied stelt criteria vast voor de situaties waarin de meldkamer tot grootschalige alarmering overgaat (Bvr, art 2.2.1). Zodra is vastgesteld dat is voldaan aan de criteria voor grootschalige alarmering wordt de meldkamer door één leidinggevende aangestuurd (Bvr, art 2.2.2).
2. heeft binnen de kernfunctie Grootschalige alarmering heeft de calamiteitencoördinator meldkamer verschillende taken. De calamiteitencoördinator meldkamer:
 - 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 herrichten);
 - 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. De calamiteitencoördinator meldkamer:
 - 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 herrichten);
 - 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 crisis². Een crisis wordt gekenmerkt door dreiging, urgentie en onzekerheid. De organisatorische context wordt gekenmerkt door niet-reguliere werkzaamheden in een aangepaste structuur.

2.1 Kerntaken en werkgebieden

Kerntaak 1: het voeren van regie op het proces informatievoorziening in de meldkamer

De calamiteitencoördinator meldkamer verzamelt, verwerkt, valideert, veredelt en verstrekt feiten en gegevens. De calamiteitencoördinator meldkamer adviseert over het (her)definiëren van de te behalen prestaties. De calamiteitencoördinator meldkamer is verantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces informatievoorziening. Indien de informatiemanager CoPI de regie op het informatieproces op zich heeft genomen, is de calamiteitencoördinator meldkamer alleen verantwoordelijk voor het organiseren van het proces in de meldkamer.

De calamiteitencoördinator meldkamer is verantwoordelijk voor de uitvoering van het informatieproces in de meldkamer en het beschikbaar stellen van feiten en gegevens binnen de crisisstructuur.

Kerntaak 2: het realiseren van grootschalige alarmering

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

Hij is verantwoordelijk voor besluiten tot en het uitvoeren van de grootschalige alarmering.

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.

Hij is verantwoordelijk voor het (her) organiseren van de randvoorwaarden voor operationele leiding, operatiën en informatie. Hij is verantwoordelijk voor het uitvoeren van operationele leiding, operatiën en informatie in de meldkamer.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: het voeren van regie op het proces informatievoorziening in de meldkamer

Werkzaamheden

- De calamiteitencoördinator meldkamer adviseert over het (her)definiëren van de te behalen prestaties.
 - Adviseren over de inrichting van het informatieproces.
- De calamiteitencoördinator meldkamer is verantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces informatievoorziening. Indien de informatiemanager CoPI de regie op het informatieproces op zich heeft genomen, is de calamiteitencoördinator meldkamer alleen verantwoordelijk voor het organiseren van het proces in de meldkamer.
 - Monitoren van informatiestromen en signaleren van afwijkingen.
 - Initiëren en borgen van de afstemming met Informatiefunctionarissen binnen het CoPI en ROT en de bij het incident betrokken organisaties.
 - Bepalen en organiseren van de benodigde ondersteuning voor het informatieproces qua mensen en middelen.
- De calamiteitencoördinator meldkamer is verantwoordelijk voor het actueel houden van het meldkamerbeeld.
- Beschikbare informatie (laten) verzamelen en ordenen voor een gedeeld en actueel meldkamerbeeld.
 - Informatie valideren.
 - Informatie duiden.
 - Inventariseren welke benodigde informatie ontbreekt en informatievragen uitzetten.
 - Informatievraagstukken prioriteren.

Keuzes en dilemma's

- Bepalen van relevantie in een grote hoeveelheid informatie. Bewust zijn van het risico om te handelen op basis van beschikbare informatie zonder daarbij rekening te houden met nog ontbrekende informatie.
- Afweging maken over de mate van het detailniveau van het meldkamerbeeld voor de totale crisisstructuur.
- Het neutraal presenteren van het beeld (geen bewuste of onbewuste toevoeging van framing aan het beeld).

Kerntaak 2: het realiseren van grootschalige alarmering

Werkzaamheden

- De calamiteitencoördinator meldkamer 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 leider CoPI of 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?
- Afweging maken tussen tijdig acteren op signalen en effectiviteit en proportionaliteit van opschaling en alarmering.

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

Werzaamheden

- De calamiteitencoördinator meldkamer 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.
 - Adviseren over mono disciplinaire opschaling voor uitvoering van de meldkamerprocessen.

Keuzes en dilemma's

- Onafhankelijk en rolvast uitvoeren van taken ondanks de hoge tijdsdruk en onzekerheid van de crisissituatie.
- 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.
- Helderheid en eenduidigheid ten opzichte van de verschillende belangen en perspectieven.

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.
- Communiceert 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.



TOELICHTING

Deze regeling strekt tot wijziging van de Regeling personeel veiligheidsregio's (hierna: Rpv), waarbij verschillende functies worden geactualiseerd op verschillende onderdelen. Het verzoek tot wijziging is gedaan door het Veiligheidsberaad.

*De Minister van Justitie en Veiligheid,
D.M. van Weel*