



## **Regeling van de Minister van Justitie en Veiligheid van 27 november 2017, nr. 2017-2148020, houdende wijziging van de Regeling personeel veiligheidsregio's in verband met wijziging en schrapping van enkele brandweerfuncties en herziening van de GHOR-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 gewijzigd als volgt:

A

In de bijlage A, behorende bij artikel 1, eerste lid, wordt het supplement n (Functie manschap A) vervangen door het supplement n (Functie manschap), zoals dat is opgenomen in de eerste bijlage bij deze regeling; vervalt het supplement o (Functie manschap B); vervalt in supplement x (Functie regionaal commandant) telkens 'regionaal' en 'Regionaal' en wordt het supplement gg (uitwerking competentiematrix) vervangen door het supplement gg (uitwerking competentiematrix), zoals dat is opgenomen in de tweede bijlage bij deze regeling.

B

De bijlage B, behorende bij artikel 1, tweede lid, wordt vervangen door de bijlage B, zoals die is opgenomen in de derde bijlage bij deze regeling.

### **ARTIKEL II**

Deze regeling treedt in werking op het tijdstip waarop het Besluit van 21 november 2017 tot wijziging van het Besluit personeel veiligheidsregio's in werking treedt.

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

*De Minister van Justitie en Veiligheid,  
F.B.J. Grapperhaus*



## **Eerste bijlage bij de Regeling van de Minister van Justitie en Veiligheid van 27 november 2017, nr. 2017-2148020, houdende wijziging van de Regeling personeel veiligheidsregio's in verband met wijziging en schrapping van enkele brandweerfuncties en herziening van de GHOR-functies**

### **Bijlage A, behorende bij artikel 1 lid 1 Regeling personeel veiligheidsregio's**

#### **Supplement n. Functie manschap**

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub n Besluit personeel veiligheidsregio's

#### **1.1 Algemene informatie**

Functienaam: Manschap

Beschrijving van de functie: De manschap:

1. bestrijdt met een brandweereenheid, onder leiding van een bevelvoerder, het incident. Hij heeft binnen de brandweereenheid een specifieke taak, waarvan de inhoud kan verschillen per soort incident: brand, hulpverlening, gevaarlijke stoffen en waterongevallen. In voorkomende gevallen kan er sprake zijn van dienstverlening. De situatie ter plaatse is bepalend voor de uit te voeren taak. Bij zijn werkzaamheden hanteert de manschap de standaardbepakking van de tankautospuut.
2. werkt in de repressieve dienst van de overheidsbrandweer. Hij voert zijn werkzaamheden voor het grootste deel uit op de plaats van het incident, ongeacht het tijdstip van de dag.
3. voert zijn werkzaamheden onder leiding van een bevelvoerder uit. Hij is zelf of met zijn eenheid verantwoordelijk voor het kiezen van werkzaamheden en bijbehorende middelen die passen bij de opdracht van de bevelvoerder. Bij de incidentbestrijding werkt hij volgens (veiligheids)procedures en werkafspraken.
4. verricht werkzaamheden die variëren en in wisselende en van tevoren niet bekende situaties moeten worden toegepast. Hierbij kan het in beperkte mate nodig zijn van procedures af te wijken en creatief een oplossing te zoeken binnen de gestelde kaders, zonder dat de veiligheid in het geding komt en het beoogde resultaat wordt behaald. Tevens is de manschap verantwoordelijk voor het bijhouden van zijn vakinhoudelijke competenties.

#### **2.1 Kerntaken en taakgebieden**

##### **Kerntaak 1: uitrukken naar het incident\***

De manschap rukt uit samen met collega manschap(pen), bevelvoerder en chauffeur in een brandweereenheid<sup>1</sup>. Hij komt, voor zover mogelijk, voorbereid (persoonlijke bescherming, incidentafhankelijke middelen en een begrepen/bevestigde opdracht) aan bij het incident.

##### **Kerntaak 2: verkennen van het incident\***

De manschap verkent, al dan niet samen met leden van zijn eenheid, methodisch en veilig het incident. Hij neemt, zo nodig, middelen mee ter ondersteuning. Hij meldt de bevindingen aan de bevelvoerder.

##### **Kerntaak 3: bestrijden van het incident\***

De manschap richt, al dan niet samen met leden van zijn eenheid, een veilige werkomgeving in. Hij voert de opdracht van de bevelvoerder uit en kiest hierbij zelf de middelen en de werkwijze om dit te realiseren.

##### **Kerntaak 4: herstellen na het incident\***

De manschap ruimt, al dan niet samen met leden van zijn eenheid, de materialen op. Hij zorgt, teruggekomen op de kazerne, ervoor dat de brandweereenheid weer uitruk gereed is. De manschap werkt mee aan nazorg, evaluatie en eventueel benodigde registratie.

\* het incident kan zijn: brand, hulpverlening, gevaarlijke stoffen of waterongevallen. In voorkomende gevallen kan er ook sprake zijn van dienstverlening.

<sup>1</sup> Afhankelijk van de samenstelling van de brandweereenheid kunnen meerdere functies door een persoon worden uitgevoerd.

Competentiematrix										
Kerntaken	Competenties									
	Accuraat	Stressbestendig	Samenwerken	Probleem oplossen	Innoveren / creativiteit	Arbeidsveiligheid	Daadkracht	Flexibel	Mondeling communiceren	Leren en reflecteren
uitrukken	1	1	1			1	1		1	
verkennen	1	1	1	1	1	1	1		1	
bestrijden	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
herstellen	1	1	1			1			1	1

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

### 3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria per taakgebied

#### Kerntaak 1: uitrukken naar het incident\*

De manschap rukt uit samen met collega manschap(pen), bevelvoerder en chauffeur in een brandweereenheid. Hij komt, voor zover mogelijk, voorbereid (persoonlijke bescherming, incidentafhankelijke middelen en een begrepen/bevestigde opdracht) aan bij het incident.

##### Werkzaamheden:

- Kiest zijn persoonlijke beschermingsmiddelen (afhankelijk van de situatie).
- Kiest middelen voor de verkenning (afhankelijk van de situatie).
- Zoekt informatie op en deelt deze.
- Deelt zijn specifieke kennis met de bevelvoerder.
- Bereidt zich mentaal voor.

#### Kerntaak 2: verkennen van het incident\*

De manschap verkent, al dan niet samen met leden van zijn eenheid, methodisch en veilig het incident. Hij neemt, zo nodig, middelen mee ter ondersteuning. Hij meldt de bevindingen aan de bevelvoerder.

##### Werkzaamheden:

- Verkent het incident op:
  - risico's die veiligheid brandweereenheid en slachtoffer(s) kunnen bedreigen.
  - slachtoffers en wat hun toestand is.
  - soort incident, specifieke bijzonderheden en stadium.
  - Uitbreidingsmogelijkheden.
- Verricht metingen.
- Geeft bevindingen door aan bevelvoerder en/of eenheid.
- Voert handelingen uit die geen uitstel dulden.

#### Kerntaak 3: bestrijden van het incident\*

De manschap richt, al dan niet samen met leden van zijn eenheid, een veilige werkomgeving in. Hij voert de opdracht van de bevelvoerder uit en kiest hierbij zelf de middelen en de werkwijze om dit te realiseren.

##### Werkzaamheden:

- Richt een veilige werkomgeving in:
  - Zet incidentlocatie af.
  - Voert zo nodig metingen uit.
  - Richt het werkgebied in en maakt het benodigde materiaal inzet gereed.
- Redt slachtoffer(s):
  - Past levensreddende handelingen toe.
  - Stelt het slachtoffer gerust.
  - Brengt het slachtoffer in veiligheid.



- Redt dieren.
- Bestrijdt het incident:
  - brand:
    - Voert de door de bevelvoerder gekozen tactiek uit.
    - Maakt waterwinning gereed.
    - Past verschillende aflegsystemen toe.
    - Past verschillende (na)blustechnieken toe.
  - hulpverlening:
    - Stabiliseert het object/voertuig.
    - Past bevrijdingstechnieken toe met hulpverleningsmateriaal.
    - Bestrijdt de gevolgen van stormschade en/of wateroverlast.
  - gevaarlijke stoffen:
    - Neemt beperkende maatregelen m.b.t. het gevaar of de verspreiding van de gevaarlijke stof.
    - Voert ontsmettingsprocedure uit.
  - waterongevallen:
    - Traceert het object/slachtoffer a.d.h.v. sporen en m.b.v. omstanders.
    - Ondersteunt het duikteam met hand- en spandiensten.
- Werkt samen met overige brandweereenheden en andere hulpverleningsdiensten.
- Voert schade beperkende maatregelen uit.

#### **Kerntaak 4: herstellen na het incident\***

De manschap ruimt, al dan niet samen met leden van zijn eenheid, de materialen op. Hij zorgt, teruggekomen op de kazerne, ervoor dat de brandweereenheid weer uitruk gereed is. De manschap werkt mee aan nazorg, evaluatie en eventueel benodigde registratie.

#### **Werkzaamheden:**

- Ruimt de incidentlocatie op:
  - Ruimt de gebruikte materialen, middelen, uitrusting op en ontsmet/reinigt zo nodig.
  - Laat de incidentlocatie opgeruimd en zo veilig mogelijk achter.
- Maakt samen met de brandweereenheid het ingezette voertuig weer inzet gereed.
- Neemt met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet.
- Neemt, na een traumatische ervaring, deel aan een nazorgtraject.
- Werkt mee aan eventueel benodigde registratie.

### **Tweede bijlage bij de Regeling van de Minister van Justitie en Veiligheid van 27 november 2017, nr. 2017-2148020, houdende wijziging van de Regeling personeel veiligheidsregio's in verband met wijziging en schrapping van enkele brandweerfuncties en herziening van de GHOR-functies**

#### **Bijlage A, behorende bij artikel 1 lid 1 Regeling personeel veiligheidsregio's**

#### **Supplement gg. uitwerking competentiematrix**

#### **Competenties**

#### **Accuraat**

*Zorgvuldig en stipt handelen, gericht op het voorkómen van fouten. Nauwkeurig uitvoeren van activiteiten.*

#### **Niveau 1:**

- Toetst eigen werk aan geldende procedures, regels en afspraken.
- Levert correct en volledig werk af.
- Werkt ook onder druk kwaliteitsgericht, nauwgezet, gedegen en let op details.

#### **Niveau 2:**

- Stimuleert partners/experts in het werken volgens bepaalde procedures, regels en richtlijnen.
- Ontwerpt en verbetert de kwaliteit van het werk binnen het eigen organisatieonderdeel.
- Wijkt van procedures, regels en richtlijnen af zodat fouten worden voorkomen of kwaliteit wordt verhoogd.

#### **Niveau 3:**

- Werkt consciëntieus en secuur, ook onder zware druk van meerdere belangen of tijd en wanneer de impact groot is van mogelijke fouten.



- Initieert en verbetert procedures voor het werk, stimuleert partners/experts procedures te ontwikkelen en te verbeteren.
- Coördineert en corrigeert de werkzaamheden van meerdere personen/diensten, zodat fouten worden voorkomen en kwaliteit wordt verhoogd.
- Heeft oog voor het cruciale belang van veiligheid onder alle omstandigheden, kan kritisch met mededelingen/informatie omgaan.

### **Analyseren**

*Systematisch onderzoeken en alloceren van problemen en vragen. Ontleden van relevante informatie, achtergronden en structuren. Verbanden leggen tussen gegevens en overzien van relaties tussen oorzaak en gevolg.*

#### **Niveau 1:**

- Deelt problemen op in onderdelen, haalt de kern naar voren.
- Legt verbanden, doorziet structuren en trekt conclusies uit beschikbare informatie.
- Selecteert systematisch gegeven, gebruikt meerdere informatiebronnen en structureert en interpreteert gegevens.
- Toetst relevantie van beweringen en onderbouwing argumenten.

#### **Niveau 2:**

- Bekijkt uit een veelheid van vaak niet complete informatie moeilijke vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken.
- Vertaalt gestelde vragen naar beleidsvragen.
- Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen en omschrijft scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.
- Overziet gevolgen van besluiten op termijn; redeneert logisch wat de effecten van acties zijn.

#### **Niveau 3:**

- Bekijkt ingewikkelde vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken met gevolgen op lange termijn; doorziet belangentegenstellingen.
- Denkt ook over de grenzen van het eigen werkerrein heen.
- Doorziet problemen en oplossingen die pas op lange termijn spelen.
- Heeft oog voor – kritische – informatie en activiteiten en beziet de mogelijkheden hiervan voor de rampenbestrijdingsorganisatie.

### **Arbeidsveiligheid**

*Arbeidsveiligheid kenmerkt zich in het gedrag van de werknemer waarin hij zijn taak uitvoert zonder effecten te ondervinden van slechte arbeidshygiëne of een arbeidsongeval. Om dit te kunnen zal de werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden verschillende vormen/niveaus van risicoanalyse uitvoeren.*

#### **Niveau 1:**

- Herkent risico's in de directe werkomgeving en geeft deze door aan collega's en leidinggevenden.
- Kent de beperkingen van verstrekte veiligheidsmiddelen.
- Reageert op onveilig handelen van collega's.
- Weegt verschillende mogelijkheden af en kiest de meest veilige.
- Hanteert uitgangspunten van arbeidshygiëne bij het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.

#### **Niveau 2:**

- Herkent de ontwikkeling van een incident en de daaraan gekoppelde risico's voor brandweerpersoneel.
- Kent de mogelijkheden en beperkingen van bestrijdingsmiddelen en veiligheidsmiddelen.
- Maakt een afweging tussen te behalen resultaat en het risico voor personeel (taak – risicoanalyse).
- Is proactief in het nemen van veiligheidsmaatregelen.
- Bevordert en ziet toe op de naleving van goede arbeidshygiëne.

#### **Niveau 3:**

- Herkent de invloed van een incident op de veiligheid van de omgeving.
- Maakt een afweging tussen bestrijden en controleren op basis van de risico's voor het eigen personeel en de omgeving (Taak-risico- analyse).
- Herkent mogelijk domino-effecten op het gebied van arbeidsveiligheid en arbeidshygiëne.
- Is proactief in het nemen van veiligheidsmaatregelen.



## Daadkracht

*Op adequate en krachtige wijze nemen van beslissingen op basis van een inzichtelijke afweging en eigen oordeel, ook als kennis en/of informatie beperkt is en tevens het uitvoeren en afronden van activiteiten. Handelen naar en 'staan voor' een genomen besluit (van zichzelf of een ander).*

### Niveau 1:

- Handelt moedig in lastige situaties, neemt verantwoorde risico's.
- Neemt beslissingen op grond van relevante informatie en duidelijke feiten, waarbij de gevolgen van de besluiten voorspelbaar zijn.
- Neemt en motiveert beslissingen binnen het eigen werkkterrein.
- Blijft achter gemaakte keuzen (van zichzelf of van partners/experts) staan.

### Niveau 2:

- Neemt op basis van feitelijke informatie besluiten die partners en/of gedupeerden betreffen.
- Hakt knopen door, ook in onzekere situaties; motiveert het genomen besluit met het oog op acceptatie door betrokkenen.
- Benoemt de gevolgen van het besluit voor zichzelf en partners/experts en houdt daar bij de besluitvorming rekening mee.
- Blijft standvastig en toont durf in onzekere/lastige situaties.

### Niveau 3:

- Neemt, zo nodig op basis van onvolledige informatie, besluiten die implicaties hebben voor de gehele rampenbestrijdingsorganisatie.
- Betreft partners/experts bij de besluitvorming in complexe situaties, vraagt terugkoppeling en streeft naar draagvlak voor het genomen besluit.
- Neemt een besluit in heroverweging wanneer de wijzigende omstandigheden daarom vragen.
- Durft buiten gebaande paden te treden bij het oplossen van vastzittende, complexe kwesties.

## Flexibel

*Aanpassen van de eigen stijl, benadering en gedrag aan wisselende eisen en omstandigheden. Openstaan voor nieuwe ideeën en actief zoeken naar alternatieven om het gestelde doel te bereiken.*

### Niveau 1:

- Pakt nieuwe zaken snel op, ook bij aangrenzende werkzaamheden.
- Interpreteert regels en richtlijnen en richt zich daarbij op de bedoeling van de vastgestelde regels.
- Accepteert dat werkzaamheden door partners/experts en door omstandigheden bepaald worden en handelt daarnaar; staat open voor veranderingen en verbeteringen die partners/experts voorstellen.
- Past gedrag aan bij veranderende omstandigheden/schakelt snel tussen verschillende werkzaamheden.

### Niveau 2:

- Improviseert bij onvoldoende of onduidelijke informatie: past daarbij eigen stijl en gedrag aan.
- Verbetert zijn werkwijze door te anticiperen op veranderende omstandigheden; wisselt van methode of aanpak.
- Schakelt gemakkelijk tussen eigen werk en werk van partners/experts.

### Niveau 3:

- Verandert in geval van kansen of problemen eigen gedragsstijl om gesteld doel te bereiken; brengt afhankelijk van de situatie variatie in eigen gedragsstijl aan.
- Balanceert tussen diverse belangen en partijen; is intermediair.
- Schakelt bij weerstand over op een aanpak die wel tot het gestelde doel leidt.

## Incidentbestrijding

*Dit vakgebied omvat de repressieve taken van de rampenbestrijdingsorganisatie, zoals het operationeel leidinggeven dan wel adviseren bij incidenten van verschillende schaalgrootten (zowel mono- als multidisciplinair). Ook de aan het operationeel optreden gelieerde aandachtsgebieden zoals evaluaties, bedrijfsopvang, nazorg, procedures (w.o. alarmerings- en opschalingsprocedures), Arbowetgeving en andere wettelijke kaders vallen onder dit vakgebied.*

### Basisniveau (1):

- Is in staat om informatie en gegevens te reproduceren en deze kennis toe te passen binnen het eigen expertgebied.



#### Overdrachtsniveau (2):

- Is in staat om buiten het eigen expertgebied te treden en zodoende verbanden met gerelateerde vakgebieden te leggen. Is in staat om eigen expertise over te dragen.

#### Expertniveau (3):

- Treedt op als vraagbaak en klankbord voor anderen en wordt binnen de organisatie benaderd als autoriteit op het betreffende expertgebied.

### Inleven

*Onderkennen van gevoelens en behoeften van anderen. Verplaatsen in anderen en zich bewust tonen van de invloed van het eigen handelen.*

#### Niveau 1:

- Beïnvloedt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, stuurt het gesprek in de juiste richting en houdt de relatie goed; beheerst de eigen emoties.
- Toont belangstelling, luistert actief, vraagt door, houdt rekening met eigen emoties en die van anderen en reflecteert hierop.
- Houdt rekening met omstandigheden en praktijkervaringen van partners/experts en toont begrip en waardering.
- Communiceert open en durft eigen vragen, zorgen en leerpunten bespreekbaar te maken.

#### Niveau 2:

- Is zichtbaar beschikbaar en aanwezig als leider/expert, is op het juiste moment op de juiste plaats.
- Stimuleert en helpt partners/experts om gevoelens bespreekbaar te maken, maakt ruimte voor emotie binnen de organisatie en kalmeert partners/experts als emoties de overhand dreigen te krijgen.
- Sprekt partners/experts aan op hun ontwikkeling en bijdrage; stelt zich daarbij kritisch op vanuit een begripvolle houding.
- Stelt zich kwetsbaar op en heeft oog voor gevoeligheden ten aanzien van eigen gedrag.

#### Niveau 3:

- Creëert veiligheid in de rampenbestrijdingsorganisatie waardoor partners/experts zich durven uiten; spreekt medewerkers aan authentiek gedrag te tonen.
- Onderkent rollen en posities en respecteert deze door de partner/expert hierop te benaderen zonder de strijd aan te gaan.
- Bindt partners/experts aan de rampenbestrijdingsorganisatie door eigen optreden en persoonlijke uitstraling.
- Wisselt van stijl/gedrag om bewustwording bij de partner/expert te realiseren of om gedragspatronen te doorbreken of te versterken.

### Innoveren en creativiteit

*Creëren van nieuwe en originele ideeën, werkwijzen en toepassingen door het combineren van formele en informele informatie, bestaande en nieuwe oplossingen/aanpakken.*

#### Niveau 1:

- Heeft niet voor de hand liggende, frisse ideeën voor nieuwe werkwijzen of methoden.
- Genereert nieuwe ideeën in het werk; ook samen met partners/experts.
- Betreedt bij tegenslagen nieuwe paden of bedenkt alternatieve oplossingen.
- Speelt met nieuwe ideeën en benaderingen in op veranderingen.

#### Niveau 2:

- Improviseert bij onvoldoende of onduidelijke informatie.
- Stimuleert partners/experts tot creatief denken en handelen.
- werkt proactief bij mogelijke problemen in een complexe omgeving en stelt alternatieve oplossingen voor; toont assertief gedrag.
- Improviseert in complexe situaties.

#### Niveau 3:

- Ontwikkelt vernieuwde, oorspronkelijke ideeën en inzichten die een effect hebben op een brede omgeving.
- Benadert vraagstukken uit een andere invalshoek.
- Maakt zich los uit bestaande denkkaders en maakt zo nieuwe wegen zichtbaar, waardoor nieuwe oplossingsrichtingen ontstaan; zoekt en creëert ruimte.



### **(taakgericht) Leiderschap**

*Op inspirerende wijze richting geven. Tonen van voorbeeldgedrag. Delegeren. Randvoorwaarden scheppen en mensen motiveren zodat resultaten bereikt worden. Charisma.*

#### Niveau 1:

- Brengt eigen denkbeelden onder woorden en toetst deze.
- Begeleidt partners/experts in het realiseren van doelen; geeft heldere instructies en houdt toezicht op de prestaties.
- Wijst deel van de eigen taken toe aan de juiste persoon; geeft hierbij eigen verwachtingen, gewenst resultaat en eigen verantwoordelijkheid van de persoon aan.
- Staat open voor vragen, wekt vertrouwen en motiveert partners/experts.

#### Niveau 2:

- Geeft partners/experts de ruimte om besluiten te beïnvloeden uit eigen ambities zodat betrokkenheid en inspiratie hiervoor bij partners/experts ontstaat.
- Verdeelt werkzaamheden zodanig dat deze aansluiten op talenten en ambities van het personeel; toetst het resultaat op kwaliteit.
- Neemt op 'natuurlijke wijze' het voortouw, betreft partners/experts en motiveert hen voor het realiseren van gemeenschappelijke doelen.

#### Niveau 3:

- Geeft partners/experts ruimte om besluiten te nemen en ondersteunt hen bij het realiseren van collectieve ambitie.
- Draagt de eigen visie uit en wordt op grond daarvan door partners/experts binnen en buiten de eigen werkomgeving gevraagd bijdrage te leveren aan hun ambities.
- Creëert ruimte en mogelijkheden voor personeel om werkzaamheden op eigen (en eventueel andere) wijze uit te voeren.
- Inspireert partners/experts om hun visie te delen en om draagvlak en betrokkenheid hiervoor te realiseren.

### **Leren en reflecteren**

*Terugkijken op het eigen functioneren en het gedrag daaraan aanpassen of ondernemen van ontwikkelacties om tot verbetering van eigen functioneren en vaardigheden te komen. Je kwetsbaar durven opstellen en fouten durven maken. Actief werken aan zelfontwikkeling.*

#### Niveau 1:

- Stelt zich vragend op en toont wil om te leren.
- Vraagt feedback op eigen functioneren, luistert actief en vraagt door.
- Zet met behulp van feedbackgever concrete feedback om in acties.
- Volgt (nieuwe) ontwikkelingen in eigen vakgebied.

#### Niveau 2:

- Doorziet eigen leerstijl en herkent andere mogelijke leerstijlen.
- Ziet sterke en zwakke kanten in eigen functioneren en vraagt hier gericht op door bij partners/experts.
- Leert van en met partners/experts; formuleert leerdoelen en zet deze om in acties
- Vertaalt ontwikkelingen in het vakgebied naar de praktijk.

#### Niveau 3:

- Reflecteert op eigen ervaringen; herkent verbeterpunten en verbetert gedrag in volgende situaties.
- Doorziet eigen leerprocessen en herkent bevorderende en belemmerende factoren voor leren.
- Stelt eigen ontwikkelplan op met langere termijn doelstellingen en onderneemt gerichte acties.

### **Maatschappelijk georiënteerd**

*Laten blijken geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie.*

#### Niveau 1:

- Legt contact en stemt af met relevante personen en instanties binnen en buiten de organisatie; stelt zich betekenisvol voor partners/experts op.
- Communiqueert helder wat de burger van de brandweer mag/kan verwachten, toont zich daarbij hulpvaardig en zoekt feedback uit de samenleving.





- Doorziet maatschappelijke tendensen en ontwikkelingen en vertaalt deze naar aanbevelingen voor de organisatie.
- Analyseert mogelijke gevolgen van maatschappelijke ontwikkelingen voor de rampenbestrijdingsorganisatie en initieert acties.

#### Niveau 2:

- Stimuleert en stuurt hulpverleningsdiensten hun eigen netwerk te ontwikkelen.
- Houdt rekening met nieuwswaarde en mogelijke positieve en negatieve publiciteit bij gebeurtenissen en beslissingen.
- Onderkent de invloed van externe factoren en ontwikkelingen en vertaalt deze in een lange termijn perspectief op de rampenbestrijdingsorganisatie; handelt proactief.
- Vertaalt problemen in de omgeving naar de inrichting van de organisatie en processen in de rampenbestrijdingsorganisatie; geeft vorm aan het optreden.

#### Niveau 3:

- Onderhoudt actief een persoonlijk netwerk van relevante en invloedrijke personen en instanties en benut deze.
- Levert een bijdrage aan het maatschappelijke debat en geeft mede vorm aan de oplossing van vraagstukken en dilemma's.
- Heeft een visie op trends en ontwikkelingen in de maatschappij en destilleert hieruit onderwerpen voor de bestuurlijke agenda.
- Speelt proactief in op vraagstukken/dilemma's uit de maatschappij en vertaalt deze naar de eigen organisatie.

### **Mondeling communiceren**

*Ideeën, meningen en informatie aan anderen overdragen in voor de ontvanger begrijpelijke taal, gebaren en non-verbale signalen. Tactvol en effectief reageren op behoeften en gevoelens van anderen, taal en terminologie aanpassen aan de doelgroep (incl. Engels).*

#### Niveau 1:

- Drukt zich zowel mondeling als schriftelijk goed uit bij contacten van verschillend niveau, onderbouwt de boodschap met duidelijke argumenten.
- Stelt zich open en onbevooroordeeld op in een gesprek, interpreteert verbale en non-verbale signalen en vraagt na of de boodschap goed begrepen is.
- Formuleert tactvol, stemt taal, gebaren en houding af op de behoefte en belangen van de ander.
- Stelt open vragen en vraagt door; geeft feedback wanneer daar om wordt gevraagd.
- Redigeert interne documenten en schrijft documenten voor extern gebruik.

#### Niveau 2:

- Formuleert complexe vraagstukken en 'slechte boodschappen' helder, eenduidig en gestructureerd.
- Verzorgt samenhangende presentaties voor de hulpverleningsdiensten.
- Houdt bij contacten van verschillend niveau rekening met afwijkende behoeften en belangen; herkent tegenstellingen en kiest een geschikt communicatiekanaal/middel.
- Neemt het initiatief en stuurt in gesprekken, houdt rekening met de invloed van wat hij zegt.

#### Niveau 3:

- Voert complexe gesprekken met personen op strategisch niveau over gevoelige onderwerpen met tegenstellingen in belangen en/of taalverschillen.
- Herkent persoonlijke belangen en kiest een geschikte manier om de ander te beïnvloeden; zet verschillende invloedstijlen effectief in.
- Beïnvloedt en stuurt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, ook wanneer bij de ander geen respect lijkt te bestaan.

### **Onafhankelijk**

*Zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen, rekening houdend met de missie van de organisatie.*

#### Niveau 1:

- Vertrouwt op zichzelf, maakt zelfstandig keuzen binnen het eigen takenpakket en aandachtsgebied en laat zich daarbij niet weerhouden door belemmeringen.
- Vraagt feedback en hulp op het juiste moment op basis van een inschatting van de eigen kennis en vaardigheden.
- Werkt zelfstandig en vaart duidelijk een eigen koers binnen gestelde kaders.



#### Niveau 2:

- Wijzigt de eigen werkzaamheden zelfstandig bij veranderende omstandigheden.
- Komt op voor de eigen belangen, toont zich zelfbewust en is weerbaar.
- Neemt verantwoorde risico's op eigen aandachtsgebied.

#### Niveau 3:

- Loopt voorop bij strategische veranderingen en uitdagingen; ziet deze als kansen.
- Houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging wanneer daarop kritiek wordt geleverd of druk wordt uitgeoefend om zich aan te passen.
- Durft zich kwetsbaar op te stellen en neemt risico's.

#### Oordelen

*Op basis van beschikbare informatie en ervaring en met inachtneming van de heersende waarden en normen tot een mening komen die als geldig erkend wordt.*

#### Niveau 1:

- Weegt complexe gegevens af en komt op overwogen en vastberaden wijze, rekening houdend met geldende normen en waarden tot een eigen mening.
- Maakt onderscheid tussen vaststaande feiten en meningen van derden en betreft hierbij de eigen ervaringen.
- Schetst verschillende perspectieven en opinies en stelt hun pro's en contra's vast alvorens tot actie over te gaan.

#### Niveau 2:

- Komt op basis van onvolledige informatie tot eigen mening, redeneert logisch en betreft partners/experts in beeldvorming.
- Betreft verschillende alternatieven bij de oordeelsvorming en houdt rekening met onzekere of tegenstrijdige factoren.
- Toetst plannen aan doelstellingen, brengt de gevolgen voor de lange termijn in kaart en doet uitspraken over te nemen acties.

#### Niveau 3:

- Komt op basis van tegenstrijdige informatie tot een gewogen mening en beïnvloedt daarmee de richting voor de rampenbestrijdingsorganisatie.
- Betreft een breed scala aan alternatieve opvattingen en meningen in de oordeelsvorming en houdt rekening met gevolgen voor de betrokken partijen.
- Schetst de mogelijke gevolgen van plannen en meningen in situaties met een hoge mate van onzekerheid en complexiteit.

#### Plannen, organiseren en coördineren

*Vanuit een vastgesteld doel bepalen welke taken/activiteiten georganiseerd en gepland moeten worden en daar naar handelen. Bepalen van prioriteiten en aangeven van een volgorde van werkzaamheden.*

#### Niveau 1:

- Plant eigen werkzaamheden, stemt deze planning af met partners/experts.
- Werkt ordelijk en systematisch volgens vooraf opgestelde planning.
- Heeft overzicht over eigen werkzaamheden; toetst eigen voortgang.
- Wendt de juiste middelen aan die nodig zijn om de planning te realiseren.
- Stelt doelen en prioriteiten voor zichzelf.

#### Niveau 2:

- Stemt eigen werkzaamheden af op werkzaamheden van partners/experts en plant, zo nodig, werkzaamheden van partners/experts.
- Houdt overzicht over de werkzaamheden van partners/experts, bewaakt de voortgang en wendt op het juiste moment de juiste middelen aan.
- Brengt een heldere en logische structuur aan in het eigen werk en in het werk van partners/experts.
- Anticipeert op factoren die van invloed kunnen zijn op de planning en speelt hier waar nodig op in.

#### Niveau 3:

- Ondersteunt en stuurt partners/experts aan bij de planning en uitvoering van hun werkzaamheden en bewaakt de voortgang.



- Coördineert veel werkzaamheden die inhoudelijk van elkaar verschillen, met een langere doorlooptijd of met gevolgen voor de langere termijn.
- Houdt op elk moment en op elk niveau het overzicht van werkzaamheden en stuurt indien nodig bij op hoofdlijnen.
- Anticipeert op onverwachte gebeurtenissen die van invloed zijn op de planning en past de plannings en doelstellingen hierop aan.

### **Politiek-bestuurlijk inzicht**

*Anticiperen op en onderkennen van de relevantie van gebeurtenissen die van invloed zijn op de positionering van de brandweer en rampenbestrijdingsorganisatie in de politiek-bestuurlijke context.*

#### **Niveau 1:**

- Houdt rekening met de consequenties van eigen acties voor partners in het bestuurlijke proces.
- Verdiept zich in te maken politieke afwegingen en levert relevante en objectieve informatie aan.
- Manoeuvreert tussen formele en informele (machts)verhoudingen en de eigen positie binnen de politiek-bestuurlijke context.
- Doorziet politieke ontwikkelingen en vertaalt deze in aanbevelingen voor de organisatie.

#### **Niveau 2:**

- Handelt in afweging tussen (korte termijn) politieke belangen en (lange termijn) belangen van de brandweer/rampenbestrijdingsorganisatie.
- Stelt met bestuurlijk/justitiële omgeving gezamenlijk doelen met inachtneming van de wettelijke vastgestelde kaders.
- Vertegenwoordigt de brandweer op relevant bestuurlijk niveau; brengt belangwekkende onderwerpen onder de aandacht zodat deze op de bestuurlijke agenda komen.
- Vertaalt politieke issues naar de organisatie en zorgt voor verbinding met het operationele werk.
- Stelt, vanuit verschillende invalshoeken, een diagnose voor complexe vraagstukken en schat de langetermijngevolgen in.

#### **Niveau 3:**

- Schat politiek-bestuurlijke belangen in, betreft actoren in besluitvorming en deelt het succes met bestuurders.
- Benut het politiek-bestuurlijk krachtenveld rondom de brandweer en de ontwikkeling van de rampenbestrijdingsorganisatie, stemt zijn handelen af op dit krachtenveld en sluit allianties.
- Legt relaties tussen de verwachte resultaten voor de eigen organisatie en criteria voor andere schakels in de bestuurlijke keten.

### **Probleem oplossen**

*Het signaleren van (potentiële) problemen/knelpunten en deze zelfstandig of in samenwerking met anderen verhelpen.*

#### **Niveau 1:**

- Signaleert tijdig knelpunten binnen het eigen organisatieonderdeel en lost deze binnen de gestelde kaders op.
- Formuleert binnen gestelde kaders verschillende alternatieven of oplossingen.
- Dringt door tot de kern van het probleem; achterhaalt onderliggende oorzaken om herhaling te voorkomen.
- Voorziet problemen en anticipeert hierop.

#### **Niveau 2:**

- Anticipeert op knelpunten buiten het eigen organisatieonderdeel, reageert snel en doeltreffend bij problemen en onverwachte gebeurtenissen.
- Analyseert problemen, achterhaalt de werkelijke vraag achter het probleem, ook zonder eigen inhoudelijke expertise.
- Formuleert verschillende passende oplossingen en helpt partners/experts bij het oplossen van problemen wanneer zij hier niet uit komen.

#### **Niveau 3:**

- Lost complexe problemen op strategisch niveau op, benoemt naast knelpunten tevens verschillende alternatieven en schetst consequenties en verloop van oplossingsmogelijkheden; denkt in scenario's.
- Structureert, reflecteert, vraagt door en helpt zodoende ook partners/experts om tot oplossingen of alternatieven te komen.



- Treedt op als bemiddelende derde partij; begeleidt partners/experts bij oplossen van problemen door het geven van handvaten.

### **Resultaatgericht**

*Formuleert doelstellingen helder, concreet en meetbaar en maakt duidelijke afspraken. Houdt zich aan de voortgang en informeert en rapporteert daarover. Denkt vooruit.*

#### Niveau 1:

- Stelt samen met partners/experts meetbare en haalbare doelen en maakt duidelijke afspraken over gewenste kwaliteit, middelen en tijdspad.
- Stelt prioriteiten en komt gemaakte afspraken na.
- Plant zelfstandig het eigen werk om gewenste resultaten te realiseren en past, indien relevant, het concept van projectmatig werken toe.
- Maakt resultaten van het eigen werk zichtbaar en communiceert hierover naar partners/experts; overlegt tijdig met partners/experts over knelpunten.
- Toetst activiteiten tussentijds op hun bijdrage aan het te bereiken resultaat, stuurt activiteiten die dat niet doen bij.

#### Niveau 2:

- Stelt een actieplan op en benoemt daarin de beheers-aspecten; voert dit samen met partners/experts uit.
- Toetst de voortgang van activiteiten, stuurt bij en bewaakt het proces.
- Ondersteunt partners/experts bij het opstellen van meetbare doelstellingen, geeft hen middelen om (tussen)resultaten te halen en stelt hierbij meetbare deadlines en normen voor resultaten en gedrag.

#### Niveau 3:

- Stelt meetbare strategische doelstellingen op en definieert de resultaten op langere termijn; maakt de voorwaarden duidelijk die nodig zijn om deze resultaten te bereiken en vult deze in.
- Zorgt voor heldere structuren, taakverdeling en procedures die een effectieve en efficiënte inzet van medewerkers bevordert.
- Spreekt zichzelf en partners/experts tijdig en regelmatig aan op het nakomen van afspraken en het realiseren van doelstellingen; achterhaalt achterliggende oorzaak bij niet nakomen van afspraken en stuurt bij.

### **Risico's en veiligheid**

*Dit vakgebied omvat het onderwerp risico's en veiligheid. Het gaat hierbij om onder meer de aandachtsgebieden risicomangement, risicoanalyses, risicocommunicatie, integraal veiligheidsbeleid, arbeidsveiligheid en milieuveiligheid.*

#### Basisniveau (1):

- In staat om informatie en gegevens te reproduceren en deze kennis toe te passen binnen het eigen expertgebied.

#### Toepassings- en overdrachtsniveau (2):

- Is in staat om buiten het eigen expertgebied te treden en zodoende verbanden met gerelateerde vakgebieden te leggen. Is in staat om eigen expertise over te dragen.

#### Expertniveau (3):

- Treedt op als vraagbaak en klankbord voor anderen en wordt binnen de organisatie benaderd als autoriteit op het betreffende expertgebied.

### **Samenwerken**

*Zich inzetten om met anderen resultaten te bereiken en daarmee bijdragen aan een gezamenlijk doel. Denken en handelen vanuit gemeenschappelijke belangen.*

#### Niveau 1:

- Draagt bij aan het gemeenschappelijk doel en komt afspraken na; informeert partners/experts over eigen activiteiten en houdt zich op de hoogte van activiteiten van partners/experts.
- Toont belangstelling voor collega's en helpt hen op verzoek.
- Vraagt collega's naar hun mening en geeft eigen mening.

#### Niveau 2:



- Streeft gezamenlijke doelen na; wisselt informatie en ideeën uit met partners/experts en geeft en vraagt reacties.
- Biedt gevraagd en ongevraagd hulp aan partners/experts en vraagt zelf om hulp van partners/experts; maakt meetbare afspraken.
- Doet concessies om tot gezamenlijk doel of resultaat te komen; stelt op basis van meningen van partners/experts eigen gedachten/handelingen bij.

#### Niveau 3:

- Zoekt actief samenwerking met partners/experts op en stuurt daarbij op gemeenschappelijke belangen; betreft partners/experts in besluitvorming en komt met hen tot gemeenschappelijk doel en aanpak.
- Doet actief aan kennisoverdracht door eigen kennis en ervaringen te delen en partners/experts te motiveren hun expertise in te brengen.
- Beweegt partners/experts tot samenwerken en zorgt ervoor dat het resultaat wordt ervaren als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

### **Stressbestendig**

*Kalm, objectief en effectief blijven functioneren bij tijdsdruk, tegenslag, teleurstelling of tegenspel. Om kunnen gaan met weerstanden.*

#### Niveau 1:

- Geeft bij (tijds)druk voorrang aan bepaalde zaken in het eigen werk en blijft doeltreffend handelen.
- Bewaakt eigen grenzen van kennen en kunnen.
- Accepteert tegenwerpingen als onvermijdelijk, ziet het betrekkelijke hiervan in.
- Laat zich niet meeslepen in emotionele meningsverschillen.

#### Niveau 2:

- Stelt partners/experts gerust met kalm optreden.
- Zorgt bij (tijds)druk dat het team of de afdeling doeltreffend blijft werken door te bepalen welke zaken voorrang hebben.
- Houdt onder druk vast aan het eigen oordeel.
- Luistert naar de kritiek van partners/experts, erkent reële punten en gebruikt deze.

#### Niveau 3:

- Houdt onder grote druk en bij complexe situaties vast aan het eigen standpunt; past bij problemen of tegenstand de aanpak aan.
- Herkent stressfactoren en maakt deze bespreekbaar door het proces met partners/experts te analyseren.
- Presteert langdurig goed onder tijdsdruk, tegenslag en complicaties.
- Schermt partners/experts af van stress door (tijds)druk en zorgt dat het werk hier geen schade van ondervindt.

**Derde bijlage bij de Regeling van de Minister van Justitie en Veiligheid van 27 november 2017, nr. 2017-2148020, houdende wijziging van de Regeling personeel veiligheidsregio's in verband met wijziging en schrapping van enkele brandweerfuncties en herziening van de GHOR-functies**

### **Bijlage B, behorende bij artikel 1 lid 2 Regeling personeel veiligheidsregio's**

#### **Supplement a. Functie algemeen commandant geneeskundige zorg**

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub a Besluit personeel veiligheidsregio's

#### **1.1 Algemene informatie**

Functienaam: algemeen commandant geneeskundige zorg (ACGZ)

Beschrijving van de functie: De ACGZ geeft functioneel leiding aan de sectie geneeskundige zorg. De ACGZ kan monodisciplinair ingezet worden op basis van inzetcriteria en/of verzoek van de officier van dienst geneeskundig (OvD-G). De ACGZ is multidisciplinair actief vanaf activering van het Regionaal Operationeel Team (ROT) als lid van het ROT. De ACGZ is beschikbaar en bereikbaar op basis van de regionale alarmeringsregeling. De ACGZ is aangewezen als het daartoe bevoegde gezag door de directeur publieke gezondheid voor zover het de GHOR-taken betreft (DPG). De ACGZ is verantwoordelijk voor de coördinatie, aansturing en regie van de geneeskundige hulpverlening en legt verantwoording af aan de DPG. De ACGZ adviseert de operationeel leider over te nemen tactische multidisciplinaire beslissingen en ontvangt, voor de multidisciplinaire aspecten, functioneel leiding van de



operationeel leider. De ACGZ adviseert de DPG over dilemma's en besluiten op strategisch niveau. De ACGZ geeft functioneel leiding aan het hoofd acute gezondheidszorg (HAG), het hoofd publieke gezondheidszorg (HPG), de OvD-G, het hoofd informatie geneeskundige zorg (HIN) en het hoofd ondersteuning geneeskundige zorg (HON).

## 2.1 Kerntaken

**Kerntaak 1: Functioneel leiding geven aan de sectie geneeskundige zorg.**

**Kerntaak 2: Inrichten en uitvoeren van het besluitvormingsproces gericht op de multidisciplinaire samenwerking.**

**Kerntaak 3: Opstellen en uitbrengen van adviezen.**

## 2.2 Competentiematrix ACGZ

Competentieoverzicht		
G1	1: Leidinggeven	
G5	2: Voortgangsbewaking	
G9	3: Samenwerken	
G12	4: Besluitvaardigheid	
G7	5. Overtuigingskracht	
G10	6. Probleemanalyse	
G11	7. Oordeelsvorming	
G14	8: Omgevingsbewustzijn	
O2	Organisatie en processen tactisch	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	Detailniveau
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	Detailniveau
V3	Processen en taken	Gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	Gemiddeld niveau
V5	Technische hulpmiddelen	Hoofdlijnen
V6	Juridische aspecten	Hoofdlijnen

In supplement h is de competentiematrix uitgewerkt.

## 3.1 Uitwerking kerntaken

**Kerntaak 1: Functioneel leiding geven aan de sectie geneeskundige zorg.**

**Werkzaamheden:**

- Alarmeren van de taakorganisaties acute gezondheidszorg, publieke gezondheidszorg, informatie en ondersteuning.
- Functioneel leiding geven aan de taakorganisaties informatie en ondersteuning.
- Regisseren en coördineren van de taakorganisaties acute en publieke gezondheidszorg in afstemming met de hoofden acute gezondheidszorg en publieke gezondheidszorg.
- 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.
- 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, waarbij het bewaken van de voortgang en het controleren van en aanspreken op (niet nagekomen) afspraken.
- Analyseren van scenario's op de korte, middellange en lange termijn ten behoeve van maatregelen en besluitvorming binnen de sectie geneeskundige zorg.
- Coördineren en regisseren 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.



- Maatregelen treffen met betrekking tot de acute en publieke gezondheidszorg in het effectgebied.
- Bewaken van de voortgang van de hulpverlening in het brongebied en de benodigde afstemming met de OvD-G.
- Vertalen van opdrachten van de operationeel leider naar tactisch/operationele opdrachten voor de sectie.

### **Kerntaak 2: Inrichten en uitvoeren van het besluitvormingsproces gericht op de multidisciplinaire samenwerking.**

#### **Werkzaamheden:**

- De ACGZ stemt de multidisciplinaire samenwerking op tactisch niveau af.
- 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 een multidisciplinair beeld.
- Het geanalyseerde gedeelde ROT-beeld en de genomen besluiten vertalen naar de eigen uit te zetten acties en processen.

### **Kerntaak 3: Opstellen en uitbrengen van adviezen.**

#### **Werkzaamheden:**

- Informeren en adviseren van de DPG omtrent de voortgang binnen de geneeskundige processen en de gegeven adviezen aan de operationeel leider.
- Adviseren van de DPG tot opschalen van de taakorganisatie publieke gezondheidszorg.
- Laat zich waar nodig door deskundigen adviseren (bijvoorbeeld de gezondheidskundig adviseur gevaarlijke stoffen en de arts infectieziekten).
- Adviseren omtrent de scheiding bron- en effectgebied en benodigde (multidisciplinaire) opschaling.
- Geeft aanvullende multidisciplinair relevante incidentinformatie vanuit de eigen processen in het ROT en adviseert op basis daarvan bij multidisciplinaire vraagstukken of dilemma's.
- Levert desgevraagd mono- en relevante multidisciplinaire informatie aan het hoofd informatie geneeskundige zorg.
- Adviseren van de DPG ten aanzien van dilemma's en besluiten op strategisch niveau.
- Adviseren van de operationeel leider over te nemen tactische multidisciplinaire beslissingen.
- Adviseren van het Gemeentelijk dan wel het Regionaal Beleidsteam, bij monde van de regionaal operationeel leider, over de te nemen strategische beleidsbeslissingen, en het afstemmen van deze adviezen 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.

## **Bijlage B, behorende bij artikel 1 lid 2 Regeling personeel veiligheidsregio's**

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

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub b Besluit personeel veiligheidsregio's

#### **1.1 Algemene informatie**

Funcionaam: directeur publieke gezondheid voor zover het de GHOR-taken betreft (DPG)  
Beschrijving van de functie: De DPG bevindt zich bovenaan in de (operationele) commandostructuur van de GHOR en is belast met de operationele leiding van de geneeskundige hulpverlening. De DPG heeft – afhankelijk van de activering – zitting in het Gemeentelijk Beleidsteam (GBT) of het Regionaal Beleidsteam (RBT), stemt daar de multidisciplinaire samenwerking op beleids-/strategisch niveau af en adviseert de burgemeester of de voorzitter van de veiligheidsregio over de te nemen beleidsbeslissingen. De DPG geeft direct functioneel leiding aan de algemeen commandant geneeskundige zorg (ACGZ). De DPG onderhoudt contacten met de liaisons in het Nationaal Crisiscentrum (NCC) en met collega DPG'en.

#### **2.1 Kerntaken**

**Kerntaak 1: Strategisch leiding geven aan de GHOR-keten.**

**Kerntaak 2: Strategisch multidisciplinair adviseren.**



## 2.2 Competentiematrix DPG

Competentieoverzicht		
G1	1: Leidinggeven	
G7	2: Overtuigingskracht	
G14	3: Omgevingsbewustzijn	
G11	4: Oordeelsvorming	
G12	5: Besluitvaardigheid	
G13	6: Organisationsensitiviteit	
G9	7: Samenwerken	
O1	Organisatie en processen strategisch	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	Detailniveau
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	Detailniveau
V3	Processen en taken	Hoofdpijnen
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	Hoofdpijnen
V5	Technische hulpmiddelen	Hoofdpijnen
V6	Juridische aspecten	Hoofdpijnen

In supplement h is de competentiematrix uitgewerkt.

### 3.1 Uitwerking kerntaken

#### Kerntaak 1: Strategisch leiding geven 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 gezondheidszorg en publieke gezondheidszorg.
- Bewaakt de voortgang van de uitvoering.
- Analyseert en beoordeelt crisissituaties op basis van aangeleverde mono- en multidisciplinaire situatie rapporten (sitrap).
- Geeft op basis van de strategische beleidsbeslissingen van het GBT/RBT, na 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.

#### Kerntaak 2: Strategisch multidisciplinair adviseren.

##### Werkzaamheden:

- Neemt als adviseur deel aan het GBT/RBT en:
- Rapporteert over de voortgang van de uitvoering van de twee GHOR-processen aan het GBT/RBT.
- Analyseert en beoordeelt crisissituaties op basis van aangeleverde mono- en multidisciplinaire sitrap.
- Adviseert het GBT/RBT vanuit GHOR-perspectief over multidisciplinaire strategische beleidsbeslissingen.
- Laat zich door de ACGZ en deskundigen (o.a. gezondheidskundig adviseur gevaarlijke stoffen, arts infectieziekten) informeren over de veiligheidssituatie van het GHOR-personeel en de bevolking en adviseert het GBT/RBT over de te nemen strategische beleidsbeslissingen hieromtrent.

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

#### Supplement c. Functie hoofd acute gezondheidszorg

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub c Besluit personeel veiligheidsregio's

##### 1.1 Algemene informatie

Functienaam: hoofd acute gezondheidszorg (HAG)





Beschrijving van de functie: Het HAG coördineert het proces acute gezondheidszorg en adviseert de algemeen commandant geneeskundige zorg (ACGZ) op dit terrein. Het proces acute gezondheidszorg bestaat uit de deelprocessen triage, behandeling en transport van slachtoffers. Hierbij is het HAG verantwoordelijk voor de voortgang, coördinatie en aansturing van het proces acute gezondheidszorg. Het HAG wordt monodisciplinair ingezet op basis van criteria. In de regel is dit vanaf activering van het Regionaal Operationeel Team (ROT). Echter kan het HAG bij behoefte vanuit bijvoorbeeld de officier van dienst geneeskundig (OvD-G) ook worden ingezet bij activering van het commando plaats incident of mono-opstapeling. Het HAG is aangewezen door de directeur publieke gezondheid voor zover het de GHOR-taken betreft (DPG) als het daartoe bevoegde gezag. Het HAG opereert op tactisch niveau. Het HAG is beschikbaar en bereikbaar op basis van de regionale alarmeringsregeling. Het HAG legt verantwoording af aan en ontvangt functioneel leiding van de ACGZ. Het HAG geeft functioneel leiding aan de OvD-G.

## 2.1 Kerntaken

**Kerntaak 1: Coördineren van het proces acute gezondheidszorg.**

**Kerntaak 2: Adviseren van de ACGZ.**

## 2.2 Competentiematrix HAG

Competentieoverzicht		
G1	1: Leidinggeven	
G2	2: Operationeel management	
G7	3: Overtuigingskracht	
G9	4: Samenwerken	
G10	5: Probleemanalyse	
G11	6: Oordeelsvorming	
G12	7: Besluitvaardigheid	
G13	8: Organisationsensitiviteit	
O2	Organisatie en processen tactisch	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	Detailniveau
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	Detailniveau
V3	Processen en taken	Gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	Gemiddeld niveau
V5	Technische hulpmiddelen	Hoofdpijnen
V6	Juridische aspecten	Hoofdpijnen

In supplement h is de competentiematrix uitgewerkt.

## 3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

**Kerntaak 1: Coördineren van het proces acute gezondheidszorg.**

**Werkzaamheden:**

- Coördineren van het proces acute gezondheidszorg wat betreft de deelprocessen triage, behandeling en transport van slachtoffers.
- Voortgangsbewaking op het proces acute gezondheidszorg.
- Sturen op de kwalitatieve en kwantitatieve output van het proces acute gezondheidszorg.
- Functioneel leiding geven aan de OvD-G.
- Scheppen en aangeven van kaders waarin werk wordt uitgevoerd en hierbij duidelijk verwachtingen aangeven.
- Inzetten van de juiste mensen en juiste middelen (in de juiste aantallen) op de juiste plaats en het juiste tijdstip, daarbij het bewaken van de voortgang en het controleren van en aanspreken op (niet nagekomen) afspraken.
- 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 ten behoeve van 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.

#### **Kerntaak 2: Adviseren van de 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, behandeling en transport van slachtoffers.
- Adviseren van de ACGZ tot 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 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.

### **Bijlage B, behorende bij artikel 1 lid 2 Regeling personeel veiligheidsregio's**

#### **Supplement d. Functie hoofd informatie geneeskundige zorg**

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub d Besluit personeel veiligheidsregio's

##### **1.1 Algemene informatie**

Functienaam: hoofd informatie geneeskundige zorg (HIN)

Beschrijving van de functie: Lid van de sectie geneeskundige zorg. Hoofd van de taakorganisatie informatie. Kan monodisciplinair ingezet worden op basis van (regionale) inzetcriteria. Multidisciplinair actief vanaf activering van het regionaal operationeel team (ROT). Er kunnen redenen zijn om de HIN-functie te vervullen indien geen sprake is van een dergelijke activering, bijvoorbeeld bij een pandemie-scenario. Het HIN is beschikbaar en bereikbaar op basis van de regionale alarmeringsregeling. Het HIN is aangewezen door het daartoe bevoegde gezag. Het HIN ontvangt functioneel (operationeel) leiding van en legt verantwoording af aan de algemeen commandant geneeskundige zorg (ACGZ). Het HIN is verantwoordelijk voor de informatieverzameling en -bundeling vanuit de witte kolom en de duiding van die informatie richting ROT. Het HIN duidt de informatie vanuit de witte kolom richting informatiemanager ROT. Het HIN geeft functioneel leiding aan de taakorganisatie informatie. Het HIN geeft functioneel leiding aan de informatiecoördinatoren zorginstellingen.

##### **2.1 Kerntaken**

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

**Kerntaak 2: Inrichten en mede uitvoeren van de multidisciplinaire samenwerking binnen de sectie informatiemanagement.**

**Kerntaak 3: Opstellen en uitbrengen van adviezen.**

##### **2.2 Competentiematrix HIN**

Competentieoverzicht		
G10	1: Probleemanalyse	
G11	2: Oordeelsvorming	
G6	3: Mondelinge/schriftelijke communicatie	
G9	4: Samenwerken	
G5	5: Voortgangsbewaking	
G14	6: Omgevingsbewustzijn	
G3	7: Organiseren van eigen werk	
O3	Organisatie en processen operationeel	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	Hoofdlijnen



Competentieoverzicht		
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	Gemiddeld niveau
V3	Processen en taken	Gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	Gemiddeld niveau
V5	Technische hulpmiddelen	Detailniveau
V6	Juridische aspecten	Hoofdlijnen

In supplement h is de competentiematrix uitgewerkt.

### 3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

#### **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 de informatiecoördinatoren zorginstellingen, van hoofden taakorganisaties acute zorg en publieke zorg en op preparatieve data uit diverse informatiesystemen.
- Analyseren van beschikbare planvorming als bijdrage aan de beeld-, oordeels- en besluitvorming.
- Analyseren en verifiëren van de verkregen informatie en het maken van een mono- en multidisciplinair onderscheid daarbij.
- Delen van informatie met partners in de witte kolom op basis van vooraf vastgestelde informatiebehoefte.
- 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.
- Functioneel leiding geven aan de taakorganisatie informatiemanagement.
- Het verwerven, verwerken, veredelen en verstrekken van informatieproducten betreffende de geneeskundige zorg.
- Het aanleveren van informatie ten behoeve van de beeld-, oordeels- en besluitvorming.

#### **Kerntaak 2: Inrichten en mede uitvoeren van de multidisciplinaire samenwerking binnen de sectie ondersteuningsmanagement.**

##### **Werkzaamheden:**

- Het aanleveren van relevante monodisciplinaire informatie bij het hoofd stafsectie informatievoorziening/informatiemanager ROT.
- Het brengen en halen van informatie bij, en het actief afstemmen met de hoofden informatie van de andere kolommen.
- Het actueel en consistent houden van de informatie ten behoeve van de taken van de kolom bevolkingszorg.
- Kerntaak 3: Opstellen en uitbrengen van adviezen
- Werkzaamheden:
- Bijdragen aan de evaluatie van de inzet en het leveren van gevraagde informatie voor multidisciplinaire evaluaties.
- Laat zich waar nodig door deskundigen adviseren (bijvoorbeeld door de gezondheidkundig adviseur gevaarlijke stoffen en/of de arts infectieziekten).

#### **Kerntaak 3: Opstellen en uitbrengen van adviezen.**

##### **Werkzaamheden:**

- Bijdragen aan de evaluatie van de inzet en het leveren van gevraagde informatie voor multidisciplinaire evaluaties.
- Laat zich waar nodig door deskundigen adviseren (bijvoorbeeld door de gezondheidkundig adviseur gevaarlijke stoffen en/of de arts infectieziekten).

### **Bijlage B, behorende bij artikel 1 lid 2 Regeling personeel veiligheidsregio's**

#### **Supplement e. Functie hoofd ondersteuning geneeskundige zorg**

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub e Besluit personeel veiligheidsregio's

##### **1.1 Algemene informatie**

Functienaam: hoofd ondersteuning geneeskundige zorg (HON)

Beschrijving van de functie: Het HON is lid van de sectie geneeskundige zorg en hoofd van de taakorganisatie ondersteuning en kan monodisciplinair ingezet worden. Het HON is multidisciplinair



actief vanaf activering van het Regionaal Operationeel Team (ROT). Het HON is beschikbaar en bereikbaar op basis van de regionale alarmeringsregeling. Het HON is aangewezen door het daartoe bevoegde gezag. Het HON ontvangt functioneel leiding van en legt verantwoording af aan de algemeen commandant geneeskundige zorg (ACGZ). Het HON stemt functioneel af met de ondersteuningsmanager (multidisciplinair). Het HON geeft functioneel leiding aan de taakorganisatie ondersteuning, aan de logistiek coördinatoren binnen de geneeskundige keten en aan de medewerkers/leden van de backoffice GHOR.

## 2.1 Kerntaken

**Kerntaak 1: Functioneel leiding geven aan de backoffice GHOR.**

**Kerntaak 2: Inrichten en mede uitvoeren van de multidisciplinaire samenwerking binnen de sectie ondersteunings-/resource management.**

**Kerntaak 3: Opstellen en uitbrengen van adviezen.**

## 2.2 Competentiematrix HON

Competentieoverzicht		
G1	1: Leidinggeven	
G2	2: Operationeel management	
G5	3: Voortgangsbewaking	
G10	4: Probleemanalyse	
G11	5: Oordeelsvorming	
G6	6: Mondelinge / schriftelijke communicatie	
G9	7: Samenwerken	
O3	Organisatie en processen operationeel	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	Hoofdpijnen
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	Gemiddeld niveau
V3	Processen en taken	Gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	Gemiddeld niveau
V5	Technische hulpmiddelen	Gemiddeld niveau
V6	Juridische aspecten	Hoofdpijnen

In supplement h is de competentiematrix uitgewerkt.

## 3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

**Kerntaak 1: Functioneel leiding geven aan de backoffice GHOR.**

**Werkzaamheden:**

- Tijdig en in juiste kwaliteit/kwantiteit ter beschikking stellen van facilitaire en personele voorzieningen en capaciteit voor de sectie geneeskundige zorg.
- Het, in samenwerking en samenspraak met de ACGZ, behouden van een continu overzicht van de werkzaamheden in de backoffice GHOR.
- Het (laten) uitvoeren van de opdrachten van de ACGZ.
- Sturen op de kwalitatieve en kwantitatieve output van de leden van de backoffice GHOR.
- 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, waaronder het bewaken van de voortgang en het controleren van en aanspreken op (niet-nagekomen) afspraken.
- Functioneel leiding geven aan de taakorganisatie ondersteuning.
- Functioneel leiding geven aan de medewerkers/leden van de backoffice GHOR:
  - Het op basis van opdrachten van de ACGZ maken van een werkplan.
  - Het monitoren en bewaken van de voortgang van dit werkplan.
  - Het verstrekken van opdrachten aan medewerkers/leden.
  - Het onderhouden van een vergaderdiscipline.



- Het zelfstandig opschalen wat betreft van benodigde personele ondersteuning.
- Het organiseren van interne opschaling.
- 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 ondersteuningsmanagement.**

#### **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.

### **Kerntaak 3: Opstellen en uitbrengen van adviezen.**

#### **Werkzaamheden:**

- Geeft aanvullende multidisciplinair relevante informatie op het gebied van capaciteit van mensen en middelen, benodigde expertise en zorgcontinuïteit vanuit de eigen processen in de backoffice GHOR en adviseert op basis daarvan bij multidisciplinaire vraagstukken of dilemma's.
- Levert desgevraagd mono- en relevante multidisciplinaire informatie aan het hoofd informatie geneeskundige zorg (HIN).
- Informeren van de ACGZ omtrent de voortgang binnen de sectie geneeskundige zorg.
- Laat zich waar nodig adviseren door deskundigen (bijvoorbeeld de geneeskundig adviseur gevaarlijke stoffen en/of de arts infectieziekten).
- Het adviseren van de ACGZ tijdens het beeld-, oordeel- en besluitvormingsproces ten behoeve van de besluitvorming binnen de sectie geneeskundige zorg.
- Onderhouden van contacten met de partners in de witte keten in overleg met de ACGZ en het HIN.
- Een bijdrage leveren aan de evaluatie van de inzet en het leveren van gevraagde informatie voor multidisciplinaire evaluaties.

## **Bijlage B, behorende bij artikel 1 lid 2 Regeling personeel veiligheidsregio's**

### **Supplement f. Functie hoofd publieke gezondheidszorg**

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub f Besluit personeel veiligheidsregio's

#### **1.1 Algemene informatie**

Functienaam: hoofd publieke gezondheidszorg (HPG)

Beschrijving van de functie: Het HPG coördineert het proces publieke gezondheidszorg en adviseert de algemeen commandant geneeskundige zorg (ACGZ) daarover. Het proces publieke gezondheidszorg bestaat uit de deelprocessen medische milieukunde (MMK), infectieziektebestrijding (IZB), gezondheidsonderzoek na rampen (GOR) en psychosociale hulpverlening (PSH). Hierbij is het HPG verantwoordelijk voor de voortgang, coördinatie en aansturing van het proces publieke gezondheidszorg. Het HPG wordt monodisciplinair ingezet. In de regel is dit vanaf activering van het Regionaal Operationeel Team (ROT). Echter kan het HPG bij behoefte vanuit bijvoorbeeld de ACGZ, de directeur publieke gezondheid voor zover het de GHOR-taken betreft (DPG) of de GGD ook worden ingezet bij activering van het commando plaats incident of mono-opschaling. Het HPG is aangewezen door de DPG als het daartoe bevoegde gezag. Het HPG opereert op tactisch niveau. Het HPG is beschikbaar en bereikbaar op basis van de regionale alarmeringsregeling. Het HPG legt verantwoording af aan en ontvangt functioneel leiding van de ACGZ. Het HPG coördineert de processen betreffende MMK, IZB, PSH en GOR.

#### **2.1 Kerntaken**

**Kerntaak 1: Coördineren van het proces publieke gezondheidszorg.**

**Kerntaak 2: Adviseren van de algemeen commandant geneeskundige zorg (ACGZ).**

#### **2.2 Competentiematrix HPG**

Competentieoverzicht	
G1	1: Leidinggeven
G2	2: Operationeel management
G7	3: Overtuigingskracht



Competentieoverzicht		
G9	4: Samenwerken	
G10	5: Probleemanalyse	
G11	6: Oordeelsvorming	
G12	7: Besluitvaardigheid	
G13	8: Organisatiesensitiviteit	
O2	Organisatie en processen tactisch	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	Detailniveau
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	Detailniveau
V3	Processen en taken	Gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	Gemiddeld niveau
V5	Technische hulpmiddelen	Hoofdlijnen
V6	Juridische aspecten	Hoofdlijnen

In supplement h is de competentiematrix uitgewerkt.

### 3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

#### Kerntaak 1: Coördineren van het proces publieke gezondheidszorg.

##### Werkzaamheden:

- Coördineren en aansturen van het proces publieke gezondheidszorg wat betreft de deelprocessen MMK, IZB, PSH en GOR.
- Alarmeren van de taakorganisatie publieke gezondheidszorg.
- 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 gezondheid.

#### Kerntaak 2: Adviseren van de ACGZ.

##### Werkzaamheden:

- Informeren en adviseren van de ACGZ omtrent de voortgang, besluiten en dilemma's binnen het proces publieke gezondheidszorg over de deelprocessen GOR, PSH, MMK en IZB.
- Adviseren van de ACGZ over verdere opschaling.
- Zorgen voor een nabespreking en evaluatie met de relevante functionarissen binnen het proces publieke gezondheid direct aansluitend aan de inzet als basis voor een terugkoppeling naar de ACGZ.
- Aanleveren gegevens aan 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.

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

#### Supplement g. Functie officier van dienst geneeskundig

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub g Besluit personeel veiligheidsregio's

##### 1.1 Algemene informatie

Functienaam: officier van dienst geneeskundig (OvD-G)



Beschrijving van de functie: De OvD-G is de hoogste leidinggevende van de geneeskundige hulpverlening op het commando plaats incident. De OvD-G geeft leiding aan en adviseert over de geneeskundige hulpverlening op het plaats incident. De OvD-G ontvangt leiding van de algemeen commandant geneeskundige zorg (ACGZ). De OvD-G geeft binnen het proces acute gezondheidszorg functioneel leiding aan de deeltaken triage, behandeling en transport. De OvD-G 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 juiste plaats binnen de crisisorganisatie GGD. De OvD-G stemt de multidisciplinaire samenwerking op operationeel niveau af in het kader van het motorkapoverleg of het commando plaats incident. De OvD-G wordt gecoördineerd door de leider commando plaats incident (multi). De OvD-G ontvangt functioneel leiding van de ACGZ. Op het moment dat de functie van hoofd publieke gezondheidszorg (HPG)/hoofd acute gezondheidszorg (HAG) is ingevuld, ontvangt de OvD-G functioneel leiding van HPG/HAG. De OvD-G rapporteert en adviseert in het kader van de uitvoering van zijn mono- en multitaken.

## 2.1 Kerntaken

**Kerntaak 1: Leiding geven aan de geneeskundige hulpverlening op het plaats incident.**

**Kerntaak 2: Multidisciplinair samenwerken.**

**Kerntaak 3: Rapporteren en adviseren.**

## 2.2 Competentiematrix OvD-G

Competentieoverzicht		
G2	1: Operationeel management	
G1	2: Leidinggeven	
G5	3: Voortgangsbewaking	
G10	4: Probleemanalyse	
G11	5: Oordeelsvorming	
G9	6: Samenwerken	
G7	7: Overtuigingskracht	
G16	8: Stressbestendigheid	
O3	Organisatie en processen operationeel	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	Hoofdpijnen
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	Detailniveau
V3	Processen en taken	Gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	Detail niveau
V5	Technische hulpmiddelen	Gemiddeld niveau
V6	Juridische aspecten	Hoofdpijnen

In supplement h is de competentiematrix uitgewerkt.

## 3.1 Uitwerking kerntaken

**Kerntaak 1: Leidinggeven aan de geneeskundige hulpverlening op het plaats incident.**

**Werkzaamheden:**

- Maakt, na verkenning en op basis van de informatie van de eerste ambulance, een inschatting van de aard, omvang en dynamiek van een incident.
- Neemt de leiding ter plaatse over van de eerste ambulance.
- Bepaalt de benodigde opschaling en zet de benodigde acties uit ten behoeve van 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.
- 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.
- Geeft organisatorisch leiding aan de taakverantwoordelijken binnen de deelprocessen van acute en publieke gezondheidszorg.
  - Neemt een besluit over de activering van diverse actoren in het kader van grootschalige geneeskundige bijstand (GGB).
  - 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.
  - Op basis van opschaling bepalen van indeling van het incident terrein.
  - Stelt een effectieve en efficiënte monodisciplinaire overlegstructuur in en betreft daarbij in ieder geval de taakverantwoordelijken.
  - 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.
  - Initieert en activeert in voorkomende gevallen de inzet van noodhulpteam, calamiteitenteam en de logistieke bijstand.
  - Maakt afspraken met vertegenwoordigers van instellingen binnen de witte keten op het plaats incident.
  - Initieert (waar nodig) de personele en materiële nazorg en aflossing.

#### **Kerntaak 2: Multidisciplinair samenwerken.**

##### **Werkzaamheden:**

- Stemt de multidisciplinaire samenwerking in het kader van het motorkapoverleg en het commando plaats incident af.
- Roept de hoogste leidinggevende ter plaatse van elke discipline bijeen en vormt een motorkapoverleg. Maakt verdere afspraken over afstemming en communicatie (verbindingen, overleg-tijdstippen).
- Is mede verantwoordelijk voor effectief en efficiënt overleg met de kolomparters en betreft waar nodig crisispartners bij het overleg.
- Vormt met de deelnemers aan het motorkapoverleg een gemeenschappelijk beeld van het incident.
- Brengt agendapunten in die multidisciplinair relevant zijn in het motorkapoverleg en het commando plaats incident, 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.
- Is mede verantwoordelijk voor het multidisciplinaire inzetplan en borgt daarbinnen het geneeskundige belang.
- Anticipeert tijdig op de ontwikkelingen van het incident en bepaalt in overleg de opschaling.
- Neemt preventieve maatregelen om slachtoffers af te schermen van publiek, pers en niet-geautoriseerd personeel.
- Levert een actieve bijdrage aan de risicoanalyse en scenario-denken in alle fasen van het proces.
- Belegt zaken die stagneren en opgelost moeten worden in het acute proces of het publieke proces bij het HAG/HPG.

#### **Kerntaak 3: Rapporteren en adviseren.**

##### **Werkzaamheden:**

- Informeert en adviseert gevraagd en ongevraagd de meldkamer, de leider commando plaats incident en de ACGZ.
- Informeert de persvoorlichter/communicatieadviseur commando plaats incident over de geneeskundig relevante aspecten voor de communicatieboodschap.
- Informeert de informatiemanager commando plaats incident over de geneeskundig relevante aspecten voor het totaalbeeld.
- Informeert en adviseert overige relevante betrokken diensten.
- Signaleert en bewaakt continu knelpunten en betreft adviseurs 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.





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

### Supplement h. Uitwerking competentiematrix

Voor het competentieprofiel is een kader ontwikkeld dat de volgende competenties onderscheidt:

*Gedragcompetenties:* hierbij zijn achttien verschillende competenties benoemd (genummerd G1 t/m G18), omschreven en van gedragsvoorbeelden voorzien.

*Organisatie/procescompetenties:* hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen drie typen organisatie- en proceskennis.

*Vaktechnische competenties:* hierbij zijn zes competenties benoemd en uitgewerkt.

De niveauaanduiding van de competenties is als volgt:

*Gedragcompetenties:* uit de achttien omschreven gedragscompetenties worden er per functie maximaal acht toegewezen in volgorde van belangrijkheid (1 t/m 8).

*Organisatie/procescompetenties:* per functie wordt aangegeven of het type organisatie- en proceskennis op strategisch, tactisch of operationeel niveau dient te zijn.

Vaktechnische competenties: per functie wordt aangegeven of er sprake is van noodzakelijke kennis en kunde tot op detailniveau (d); of alleen op hoofdlijnen (h); of op gemiddeld niveau (m).

#### Gedragcompetenties

##### G1: Leidinggeven

*Richting en sturing geven aan anderen in het kader van hun taakvervulling; stijl en methode aanpassen aan betrokken individuen, taken en situatie.*

##### G2: Operationeel management

*Aansturen en tot uitvoering brengen van diverse uitvoerende activiteiten. Taken en verantwoordelijkheden toewijzen. Activiteiten coördineren en zonodig knelpunt wegnemen. In organisatorische zin randvoorwaarden creëren.*

##### G3: Organiseren van eigen werk

*Effectief organiseren van het eigen werk door het plannen van doelstellingen, tijd en activiteiten; beschikbare tijd en energie richten op de hoofdzaken en acute problemen.*

##### G4: Delegeren

*Eigen taken, beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden op duidelijke wijze toedelen aan juiste medewerkers.*

##### G5: Voortgangsbewaking

*Opstellen en bewaken van procedures om de voortgang van de taken en activiteiten van medewerkers en van de eigen taken en verantwoordelijkheden te bewaken en zeker te stellen.*

##### G6: Mondelinge/schriftelijke communicatie

*Ideeën en meningen aan anderen duidelijk maken, gebruik makend van duidelijke taal. Ideeën en meningen duidelijk maken in een rapportage of document dat de juiste opzet heeft en structuur heeft, grammaticaal correct is en dat de juiste taal en terminologie voor de lezer bevat. Bijv. SitRaps, logboek.*

##### G7: Overtuigingskracht

*Gebruikmakend van de juiste stijl en methode proberen anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en trachten instemming te verkrijgen met bepaalde plannen, ideeën of activiteiten.*

##### G8: Luisteren

*Tonen belangrijke informatie op te pikken uit mondelinge mededelingen. Doorvragen en ingaan op reacties.*



## **G9: Samenwerken**

*Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer de samenwerking niet direct van eigen belang is.*

## **G10: Probleemanalyse**

*Signaleren van problemen, herkennen van belangrijke informatie; verbanden leggen tussen gegevens. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen; zoeken naar ter zake doende gegevens.*

## **G11: Oordeelsvorming**

*Gegevens en mogelijke alternatieve handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en tot realistische beoordelingen komen.*

## **G12: Besluitvaardigheid**

*Beslissingen nemen door middel van het ondernemen van acties of het zich vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen.*

## **G13: Organisatiesensitiviteit**

*Onderkennen van invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op andere onderdelen van de organisatie; onderkennen van belangen van andere onderdelen van de organisatie.*

## **G14: Omgevingsbewustzijn**

*Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over organisatorische, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en deze kennis effectief benutten voor de eigen functie en organisatie.*

## **G15: Aanpassingsvermogen**

*Effectief blijven handelen door zich aan te passen aan veranderde omstandigheden, taken verantwoordelijkheden en/of mensen.*

## **G16: Stressbestendigheid**

*Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag en onder extreme fysieke en psychische omstandigheden.*

## **G17: Energie**

*Gedurende een lange periode in hoge mate actief zijn wanneer de functie dat vraagt. Hard werken, uithoudingsvermogen tonen.*

## **G18: Discipline**

*Zich voegen naar het beleid en/of de procedures van de organisatie. Bij onduidelijkheid of veranderingen bevestiging zoeken bij de juiste autoriteit.*

## **Organisatiecompetenties**

**O1:** *Beleid van de rampenorganisaties in het algemeen en de GHOR-ketenorganisaties in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingen in structuur, cultuur en inhoudelijke processen en procedures.*

**O2:** *Ontwikkelingen in de structuur en processen van de rampenorganisaties in het algemeen en de GHOR-ketenorganisaties in het bijzonder.*

**O3:** *De actuele organisatiestructuur en primaire processen en procedures van de GHOR-ketenorganisaties.*

## **Vaktechnische competenties**

### **V1: Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering**

*Kent de bestuurlijke en operationele omgeving en zijn positie daarin.*



## **V2: Verantwoordelijkheden en bevoegdheden**

*Heeft inzicht in verantwoordelijkheden en bevoegdheden.*

## **V3: Processen en taken**

*Beschikt over de benodigde kennis, inzicht en vaardigheden om processen en hieruit voortvloeiende taken te vervullen.*

## **V4: Richtlijnen, protocollen en procedures**

*Kent de richtlijnen, protocollen en procedures en kan deze toepassen en waar nodig bijstellen.*

## **V5: Technische hulpmiddelen**

*Heeft kennis van en kan gebruik maken van de beschikbare (technische) hulpmiddelen.*

## **V6: Juridische aspecten**

*Kent de juridische aspecten die van invloed zijn op de functies binnen de operationele GHOR organisatie.*

## **Niveauiduiding gedragscompetenties**

### **Niveau: 1**

- Geeft duidelijk instructies aan medewerkers (bevelsstructuur).
- Geeft duidelijk aan wat de doelstelling is voor een bepaalde periode of mbt een bepaalde taak.
- Kiest de juiste stijl voor elke medewerker.
- Herkent het moment waarop stellend en directief moet worden gehandeld; handelt vervolgens als zodanig.
- Geeft indien mogelijk ruimte voor ideeën van anderen.
- Geeft duidelijk aan wat zijn verwachtingen van een medewerker zijn.
- Levert toegevoegde waarde tijdens mono- en multidisciplinaire overleggen.
- Verstrekt het zelfvertrouwen van de medewerkers en creëert een vertrouwensband met hen.

### **Niveau: 2**

- Houdt in zijn afweging rekening met meerdere factoren.
- Benoemt de consequenties van verschillende handelwijzen/acties.
- Schat de capaciteiten en mogelijkheden van medewerkers en anderen goed in.
- Komt in geval van problemen aantoonbaar tot de juiste oplossing of het juiste oordeel.
- Zijn meningen zijn logisch herleidbaar tot, en afleidbaar uit een bepaalde hoeveelheid informatie en feitelijke gegevens.
- Kan duidelijk aangeven op basis waarvan hij tot een oordeel is gekomen.

### **Niveau: 3**

- Stelt zich op de hoogte van externe (politieke en maatschappelijke) ontwikkelingen en vertaalt deze naar de eigen werksituatie.
- Stelt zich op de hoogte van veranderingen bij de partners in de GHOR keten en andere hulpverleningsdiensten en vertaalt deze naar de eigen werksituatie.

### **Niveau: 4**

- Houdt in zijn afweging rekening met meerdere factoren.
- Benoemt de consequenties van verschillende handelwijzen/acties.
- Schat de capaciteiten en mogelijkheden van medewerkers en anderen goed in.
- Komt in geval van problemen aantoonbaar tot de juiste oplossing of het juiste oordeel.
- Zijn meningen zijn logisch herleidbaar tot, en afleidbaar uit een bepaalde hoeveelheid informatie en feitelijke gegevens.
- Kan duidelijk aangeven op basis waarvan hij tot een oordeel is gekomen.

### **Niveau: 5**

- Neemt besluiten op tijd. Stelt besluiten niet onnodig uit.
- Neemt snel een standpunt in, spreekt een gegrond oordeel uit.
- Neemt een juist aantal besluiten.

### **Niveau: 6**



- Houdt in geval van beslissingen en acties rekening met de effecten op andere onderdelen van de ketenorganisatie.
- Heeft zicht op de verhouding tussen de eigen belangen en de belangen van anderen en houdt daarbij rekening in de besluitvorming.
- Houdt bij het uitoefenen van de functie rekening met de bedrijfscultuur.
- Zorgt ervoor dat hij beslissingen aan alle belanghebbenden communiceert.
- Neemt geen beslissingen zonder het effect daarvan op de rest van de organisatie vooraf te hebben onderzocht en ingeschat.
- Heeft zicht op organisatorische belemmeringen die medewerkers bij hun functioneren hebben en probeert deze belemmeringen weg te nemen.

Niveau: 7

- Komt met voorstellen hoe een gezamenlijk resultaat behaald kan worden.
- Blijft meedenken en mee discussiëren, ook wanneer hij daar geen direct eigen belang meer bij heeft.
- Komt niet zozeer met eigen voorstellen maar steunt de voorstellen van anderen en bouwt daarop voort om zodoende het gezamenlijke doel te bereiken.
- Stelt het belang van het team boven het eigen belang.
- Helpt collega's wanneer zij daar behoefte aan hebben.
- Biedt hulp aan in geval van problemen of conflicten.

Niveau: 8

- Houdt in geval van beslissingen en acties rekening met de effecten op andere onderdelen van de ketenorganisatie.
- Heeft zicht op de verhouding tussen de eigen belangen en de belangen van anderen en houdt daarbij rekening in de besluitvorming.
- Houdt bij het uitoefenen van de functie rekening met de bedrijfscultuur.
- Zorgt ervoor dat hij beslissingen aan alle belanghebbenden communiceert.
- Neemt geen beslissingen zonder het effect daarvan op de rest van de organisatie vooraf te hebben onderzocht en ingeschat.
- Heeft zicht op organisatorische belemmeringen die medewerkers bij hun functioneren hebben en probeert deze belemmeringen weg te nemen.

#### **Niveauiduiding organisatie/proces competenties**

Niveau: Strategisch

Is en houdt zich op de hoogte van de beleidsontwikkelingen m.b.t. de rampenorganisaties en inhoudelijke processen en procedures. Kent de relevante sleutelfiguren in het beleids- en uitvoeringsveld.

Niveau: Tactisch

Is en houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen m.b.t. de rampenorganisaties en inhoudelijke processen en procedures. Kent de relevante sleutelfiguren in het uitvoeringsveld.

Niveau: Operationeel

Is en houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen mbt de GHOR-ketenorganisaties en de primaire processen in het algemeen en die van het eigen beroepsdomein in het bijzonder. Kent de relevante sleutelfiguren in zijn beroepsdomein.

#### **Niveauiduiding vaktechnische competenties**

Niveau: Op detailniveau.

Niveau: Op hoofdlijnen.

Niveau: Op gemiddeld niveau.



## TOELICHTING

De in deze regeling vervatte wijziging van de Regeling personeel veiligheidsregio's (hierna: de Rpv) vloeit voort uit het Besluit van 21 november 2017 tot wijziging van het Besluit personeel veiligheidsregio's in verband met de aanpassing van enkele functies van de geneeskundige hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR) en van functies en rangen van de brandweer. Vanwege laatstgenoemd besluit is de functieaanduiding *manschap A* vervangen door de functieaanduiding *manschap*, is de functieaanduiding *manschap B* vervallen en is de functieaanduiding regionaal commandant gewijzigd in commandant. Laatstbedoelde wijziging van de functieaanduiding is een technische wijziging en vloeit voort uit de regionalisering van de brandweer, waardoor er geen sprake meer is van een regionaal commandant; zie in dit verband artikel 25, derde lid, van de Wet veiligheidsregio's (Wvr). Met deze regeling wordt Bijlage A (de brandweermanfuncties) van de Rpv met deze wijzigingen in overeenstemming gebracht, waarbij tevens van de gelegenheid gebruik is gemaakt de bekwaamheidseisen voor de functie 'manschap' te actualiseren en in samenhang daarmee ook de in bijlage A opgenomen uitwerking van de competentiematrix aan te vullen.

Tevens heeft vanwege bovengenoemd besluit een herziening plaatsgevonden van de GHOR-functies. De aanduidingen van de GHOR-functies *operationeel directeur GHOR* en *hoofd sectie GHOR* zijn in het Besluit personeel veiligheidsregio's vervangen door respectievelijk de functie *directeur publieke gezondheidszorg voor zover het de GHOR-taken betreft* en de functie *algemeen commandant geneeskundige zorg*. De aanduidingen van de GHOR-functies *commandant van dienst geneeskundig, het hoofd actiecentrum GHOR* en de *operationeel medewerker actiecentrum GHOR* zijn komen te vervallen. In het Besluit personeel veiligheidsregio's zijn vier nieuwe GHOR-functies aangeduid: *hoofd acute gezondheidszorg, hoofd publieke gezondheidszorg, hoofd informatie geneeskundige zorg en hoofd ondersteuning geneeskundige zorg*. Met deze regeling wordt Bijlage B (de GHOR-functies) van de Rpv met deze wijzigingen in overeenstemming gebracht, waarbij tevens van de gelegenheid gebruik is gemaakt de bekwaamheidseisen waar nodig te actualiseren. Ten behoeve van de duidelijkheid is de gehele bijlage B vervangen door een nieuwe bijlage B bij de Rpv. Het Veiligheidsberaad en de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn in staat gesteld hun zienswijze over de in deze regeling vervatte wijziging van de Rpv te geven en zij hebben geen bezwaar geuit.

De datum van inwerkingtreding is gelijk aan de datum van inwerkingtreding van de wijziging (tweede tranche) van het Besluit personeel veiligheidsregio's.