

Beleidsplan Opleiden, trainen en oefenen GHOR 2007 – 2010

Vastgesteld door het Regionaal Geneeskundig Platform op 14 december 2006

1 Inleiding

Dit beleidsplan geeft de richting aan voor de activiteiten met betrekking tot opleiden, trainen en oefenen (OTO-activiteiten) van GHOR-functionarissen¹ in de regio IJssel-Vecht. Het betreft hier de grote lijnen voor de periode 2007 – 2010. De concrete uitwerking van deze grote lijnen worden opgenomen in de OTO jaarplannen.

Recente ontwikkelingen laten een accentverschuiving zien van de klassieke rampenbestrijding naar crisisbeheersing. Onvoorspelbare, snel wisselende crisissituaties vragen om ketenpartners die in staat zijn flexibel op te treden en incidenten te managen in soms onbekende en onverwachte omstandigheden. Om diezelfde reden zal de GHOR in het kader in de komende jaren intensiever gaan samenwerken met 'nieuwe' partners zoals defensie, waterschappen en Openbaar Ministerie.

In dit beleidsplan is vooral de nadruk gelegd bij de ontwikkeling van competenties. De algemene doelstelling van het opleiden is het leren beheersen van de beschreven taken om de GHOR functie zelfstandig en in teamverband naar behoren te kunnen uitoefenen. Daarnaast is het noodzakelijk om te toetsen of de geneeskundige keten na alarmering in staat is op te schalen.

De OTO-activiteiten zijn opgebouwd van eenvoudig naar complex, van klein naar groot. Daartoe is in relatie met een fasemodel en didactische basisprincipes het uitgangspunt dat de volgorde opleiden, trainen en oefenen wordt gehanteerd. Het fasemodel (zie bijlage 2) uit het Multidisciplinair en Bestuurlijk OTO beleidsplan 2007-2010 is richtinggevend voor de te bereiken resultaten.

2 Terugblik

2.1 Doelstellingen

De doelstellingen uit de voorafgaande beleidsperiode (2003 – 2006) waren de volgende:

- alle GHOR-functionarissen zijn binnen vier jaar gecertificeerd voor de basismodule GHOR;
- alle functiegerichte opleidingen zijn binnen vier jaar behaald;
- iedere GHOR functionaris heeft in zijn repressieve functie minimaal een keer per vier jaar deelgenomen aan een oefensituatie;
- iedere functionaris die is opgenomen in de paraatheidsregeling GHOR-functionarissen Regio IJssel-Vecht heeft minimaal één keer per jaar op functie deelgenomen aan een oefening.

2.2 Resultaten

- Nog niet alle GHOR-functionarissen beschikken over het certificaat Basismodule GHOR. De reden hiervan is een herziening van deze opleiding en de wijze van examineren. In de komende periode wordt daarom een inhaalslag gemaakt.
- De functionarissen waarvoor een functiegerichte opleiding beschikbaar is hebben deze gehaald. Knelpunt hierbij is het feit dat er voor een aantal functionarissen geen functiegerichte opleiding beschikbaar is. Ook op dit punt wordt de komende beleidsperiode een inhaalslag gemaakt.
- Iedere GHOR-functionaris heeft in zijn repressieve functie minimaal één keer per vier jaar deelgenomen aan een oefensituatie.
- Iedere GHOR-functionaris die is opgenomen in de paraatheidsregeling GHOR-functionarissen Regio IJssel-Vecht heeft minimaal één keer per jaar op functie deelgenomen aan een oefening.

Op dit moment leert de ervaring dat er een duidelijke behoefte is aan goede en professionele scholing voor GHOR-functionarissen. Het GHOR-bureau coördineert de diverse mono- en multidisciplinaire opleidingsactiviteiten. Hierbij doet zij op dit moment nog een beroep op externe training- en adviesbureau's en het Opleiding en Kennis Centrum GHOR (OKC-GHOR). In 2006 is officieel de GHOR-Academie opgericht. Deze dient binnen korte termijn te voorzien in de vraag naar gecertificeerde opleidingen voor (een aantal) GHOR-functionarissen.

¹ Bijlage 1 bevat een overzicht van deze functionarissen. Dit zijn de 'PLATO-functionarissen', waarover de Regio IJssel-Vecht ook daadwerkelijk beschikt in de periode 2007 - 2010.

3 Uitgangspunten

Dit plan beschrijft de activiteiten ten aanzien van opleiden, trainen en oefenen. Het onderscheid tussen deze drie is het volgende:

- opleidingen zijn gericht op het bijbrengen van kennis;
- in trainingen wordt de opgedane kennis toegepast om vaardigheden te verwerven;
- oefeningen dienen om ervaring op te doen in een zo realistisch mogelijke omgeving.

Recente ontwikkelingen laten een accentverschuiving zien van de klassieke rampenbestrijding naar crisisbeheersing. Dit vraagt om teams die in staat zijn flexibel op te treden en incidenten te managen in tot nu toe onbekende situaties. De activiteiten rond opleiden, trainen en oefenen voor de komende periode zijn daarom niet zozeer gericht op de 'klassieke' scenariotraining op het gebied van de rampenbestrijding. Binnen dit type trainingen wordt vooral aandacht besteed aan een ieders taak en de functie. In plaats daarvan richten wij ons op het ontwikkelen van de competenties van de individuele GHOR-functionaris² én van de teams als geheel³. Een voorwaarde tot slagen is dat de functionaris zichzelf als 'eigenaar' van zijn competenties beschouwd en zijn leervragen registreert in een persoonlijk portfolio. Overigens komt met de bovengenoemde verschuiving naar een ander type training de (wettelijk verplichte) beoefening van rampbestrijdingsplannen uiteraard niet te vervallen.

Een competentie benoemt het gedrag dat iemand in een specifieke werksituatie kan tonen. Het is een ondeelbare cluster van kennis, vaardigheden, attitudes, eigenschappen en inzichten. Tot aan de start van deze beleidsperiode maakten competenties geen deel uit van het aannamebeleid van GHOR-functionarissen. Daarom biedt de Regio IJssel-Vecht in de komende periode een assessment aan aan de GHOR-functionarissen die deel uitmaken van de multidisciplinaire teams. Bijlage 1 bevat een overzicht van de functionarissen die dit betreft. Dit assessment dient als middel om de persoonlijke leervragen in beeld te brengen. De GHOR-ketenpartners registreren hierbij voor hun eigen medewerkers de leervragen en leerbehoefte.

Als uitgangspunt voor het organiseren van activiteiten in het kader van opleiden, trainen en oefenen hanteert de Regio IJssel-Vecht binnen de verschillende disciplines het zogenaamde 'fasemodel'. Dit model beschrijft de groei van de functionaris in zijn rol in vier opeenvolgende fasen. De bijlage bevat een verdere uitwerking van dit model.

Alle OTO-activiteiten worden geëvalueerd. De evaluaties zijn bedoeld om te leren van ervaringen. Daarnaast werkt de Regio IJssel-Vecht aan het opzetten van een structuur ten behoeve van het (multidisciplinair) evalueren van inzetten. Al deze evaluaties worden gebruikt voor het opzetten van nieuwe OTO-activiteiten.

Naast de bovengenoemde zaken zijn de uitgangspunten voor de komende jaren bij het OTO-beleid ten behoeve van de GHOR de volgende:

- iedere GHOR-ketenpartner heeft een eigen verantwoordelijkheid voor de preparatie door de eigen organisatie op een ramp- en/of crisissituatie;
- GHOR-functionarissen volgen hun functiegerichte opleiding zo veel mogelijk aan of via de GHOR-Academie;
- effecten van opleiden, trainen en oefenen moeten meetbaar zijn;
- iedere GHOR-ketenpartner registreert per functionaris uit de eigen organisatie de OTO-activiteiten. Het GHOR-bureau ontvangt hiervan jaarlijks een (geaggregeerd) overzicht;
- de GHOR-ketenpartners, verenigd binnen het Regionaal Geneeskundig Platform, dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor het vaststellen van de OTO-beleids- en jaarplannen, alsmede voor de uitvoering van de in dit verband gemaakte afspraken.

² Daarbij gaat het met name om die GHOR-functionarissen die zich begeven op de raakvlakken tussen verschillende mono- of multidisciplinaire partners. Dit zijn voor de ziekenhuizen dus niet de medisch specialist, de SEH-arts en de SEH-verpleegkundige, maar wél de Crisiscoördinator, de Arts Mobiel Medisch Team en de Verpleegkundige Mobiel Medisch Team.

³ De ontwikkeling van de teams als geheel wordt beschreven in het *Multidisciplinair Beleidsplan Opleiden, Trainen en Oefenen 2007 – 2010*.

4 Doelstellingen

Hieronder volgt een overzicht van de hoofddoelstellingen voor de komende beleidsperiode. Bijlagen 1 en 2 vormen een toelichting bij deze doelstellingen.

De doelstellingen behoeven mogelijk na enige tijd bijstelling als gevolg van bijvoorbeeld de ontwikkeling van de Veiligheidsregio of de recente toetreding van de gemeente Deventer tot de GHOR-regio IJssel-Vecht.

Doelstelling 1

In 2010 beschikken alle GHOR-functionarissen in de regio, waarvoor een specifieke functiegerichte opleiding beschikbaar is, over een certificaat dat aangeeft dat zij deze opleiding met goed gevolg hebben afgelegd.

Uitvoering:

- Zodra is voorzien in de benodigde opleidingen, zowel basis -als functiegericht, dienen de betreffende functionarissen deze te volgen en met goed gevolg af te sluiten.

Doelstelling 2

In 2010 bevinden alle GHOR-functionarissen die deel uitmaken van een multidisciplinair team zich met hun team in fase 4 van het fasemodel. Bijlage 1 bevat een overzicht van de functionarissen die dit betreft.

Uitvoering

- Alle betreffende GHOR-functionarissen houden hun portfolio bij en nemen deel aan de opleidingsactiviteiten zoals die genoemd staan in de OTO jaarplannen GHOR.

Doelstelling 3

In 2010 beschikken alle GHOR-functionarissen die zich begeven op de raakvlakken tussen verschillende mono- of multidisciplinaire partners over de competenties die nodig zijn voor het uitvoeren van hun taken binnen de GHOR.

Uitvoering:

- Alle betreffende GHOR-functionarissen formuleren hun persoonlijke leervragen.
- GHOR-functionarissen die deel uitmaken van een multidisciplinair team ondergaan, in overleg met de desbetreffende GHOR-ketenpartner, een assessment. De resultaten van dit assessment dienen als hulpmiddel bij het formuleren van de persoonlijke leervragen.
- De persoonlijke leervragen dienen als uitgangspunt voor de OTO-activiteiten ten behoeve van betrokkene.

Doelstelling 4

In 2007 bestaat er een structuur waarbinnen GHOR functionarissen van elkaar leren door het delen van ervaringen.

Uitvoering

Leren op de werkplek wordt bevorderd door in eerste instantie een aantal intervisiegroepen in te stellen. Binnen deze groepen deelt de GHOR-functionarissen hun ervaringen en geven zij elkaar feedback.

Doelstelling 5

Gedurende de beleidsperiode dient iedere GHOR-functionaris ten minste twee maal per jaar zijn functie te vervullen in een oefensituatie. Voor een aantal functionarissen geldt een uitzondering (zie bijlage 1).

Uitvoering:

- Zorgvuldige registratie van individuele leervragen in het portfolio van de functionaris en de centrale registratie door de GHOR ketenpartner (opleidingscoördinator).

Doelstelling 6

Jaarlijks wordt minimaal drie keer (een zo groot mogelijk deel van) de geneeskundige keten getest op haar functioneren.

Uitvoering:

- Uitvoeren van onaangekondigde oefenalarmeringen (na afstemming met het management van de betrokken organisatie).
- Uitvoeren van grootschalige, multidisciplinaire oefeningen.

De onderstaande tabel geeft een globaal tijdsplan weer voor deze beleidsperiode.

Jaar	Alle GHOR functionarissen	Alle GHOR functionarissen	Crisisteams	Speciale aandacht voor plannen en protocollen met betrekking tot...
2007	50 % beschikt over het certificaat Basisleerstof GHOR	85 % is functiegericht opgeleid	Alle (crisis)teams hebben fase 2 bereikt	RNBC
2008	75 % beschikt over het certificaat Basisleerstof GHOR	90 % is functiegericht opgeleid	CoPI & ROT hebben fase 3 bereikt	Infectieziekten Snelwegen
2009	100% beschikt over het certificaat Basisleerstof GHOR	100 % is functiegericht opgeleid	CoPI & ROT hebben fase 3 bereikt	Hoog water Snelwegen
2010	25% is bijgeschoold op de basisleerstof GHOR	25 % is bijgeschoold op de functiegerichte opleiding	Alle Teams Fase 3 bereikt	Gasunie Vilsteren Infectieziekten

Voor alle jaren geldt dat het functioneren van (onderdelen van) de geneeskundige keten worden getoetst door middel van onaangekondigde oefenalarmeringen.

5 Randvoorwaarden

De diverse oefeningen worden ingedeeld in de volgende niveaus:

- Niveau 1: Dagelijkse zorg
- Niveau 2: Opgeschaalde zorg monodisciplinair (binnen eigen organisatie)
- Niveau 3: Opgeschaalde zorg interdisciplinair
- Niveau 4: Opgeschaalde zorg multidisciplinair

Uitgangspunt is dat de GHOR-ketenpartners zelf zorg dragen voor de organisatie en financiering van de dagelijkse zorg en de opschaling daarvan binnen hun eigen organisatie, dus tot en met niveau 2. Vanaf niveau 3 is sprake van de organisatie en financiering door het GHOR-bureau.

Nadere afspraken met betrekking tot de financiering van OTO activiteiten worden schriftelijk vastgelegd in de betreffende draaiboeken.

6 Evaluatie van dit plan

Toetsing van de voortgang inzake de doelstellingen uit dit plan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de GHOR-ketenpartners binnen de *Werkgroep Opleiden, trainen en oefenen GHOR*. Hetzelfde geldt voor het zonnig ondernemen van actie naar aanleiding van deze toetsing. De werkgroep rapporteert jaarlijks aan het Regionaal Geneeskundig Platform ten aanzien van de voortgang. Dit doet zij voorafgaand aan het opstellen van een nieuw *Jaarplan Opleiden, Trainen en Oefenen GHOR*. Bovendien evalueert de werkgroep dit plan in 2010 als geheel. Dit doet zij voorafgaand aan het opstellen van een nieuw beleidsplan.

Bijlage 1

GHOR-functionarissen in de Regio IJssel - Vecht

Afkomstig uit: Rapport Platform Opleiding, Onderwijs en Organisatie (PLATO)

Functionaris	Oefent minimaal eens per jaar	Oefent minimaal eens per twee jaar	Afvaardiging van groep oefent minimaal eens per jaar	Deelnemer aan multidisciplinair team
Ambulancechauffeur / chauffeur 1 ^e ambulance / chauffeur ambu-team GNK-C		√		
Ambulanceverpleegkundige / verpleegkundige 1 ^e ambulance / verpleegkundige ambu-team GNK-C		√		
Arts Mobiel Medisch Team	√			
Centralist Meldkamer Ambulancezorg	√			
Coördinator Gewondenvervoer	√			
Crisiscoördinator	√			
Gezondheidskundig Adviseur Gevaarlijke Stoffen	√			
Hoofd Actiecentrum GHOR	√			
Hoofd Meldkamer Ambulancezorg	√			
Hoofd Gewondennest	√			
Hoofd Sectie GHOR	√			√
Huisarts			√	
Leider Kernteam PSHOR	√			
Leider Psychosociaal Opvangteam	√			
Liaison Geneeskundig Provinciaal Coördinatiecentrum				
Liaison Geneeskundig Nationaal Coördinatiecentrum				
Lid Kernteam PSHOR	√			
Medewerker Psychosociaal Opvangteam	√			
Medisch Specialist			√	
Officier van Dienst Geneeskundig	√			√
Operationeel Medewerker Actiecentrum GHOR	√			
Regionaal Geneeskundig Functionaris	√			√
SIGMA-chauffeur	√			
SIGMA-leider	√			
SIGMA-lid	√			
SEH-arts			√	
SEH-verpleegkundige			√	
Verpleegkundige Mobiel Medisch Team	√			

Bijlage 2

Fasemodel

Fase	Fase 1: De beginner	Fase 2: de gevorderde	Fase 3: de professional	Fase 4: de expert
kenmerken van de aanvangsfase	De functionaris heeft bijna geen kennis van de rampenbestrijding. De ervaring met (gesimuleerde) grootschalige monodisciplinaire incidenten minimaal.	De functionaris heeft bijna geen ervaring met (gesimuleerde) rampen of zware ongevallen. <i>Bovendien heeft de deelnemer praktisch geen ervaring met gestructureerd multidisciplinair crisisoverleg</i>	De deelnemer is nog niet vertrouwd met het combineren van de kennis van de rampenbestrijdingsorganisatie met de vaardigheid om te komen tot een zorgvuldig besluit.	De deelnemer heeft nog niet de routine die nodig is om intuïtief besluiten te kunnen nemen en dus zeer snel situaties te overzien, ontwikkelingen in te schatten en de daarbij aansluitende activiteiten te ondernemen.
Niveau waarop opleiding plaatsvindt	Opleiden met nadruk op kennisverwerving.	Trainen met nadruk op het aanleren van vaardigheden.	Trainingen gericht op een het toepassen van kennis en vaardigheden.	Training gericht op competenties.
opleidingsmethode	Opleiding waarbij de theorie rondom de rampenbestrijdingsorganisatie wordt behandeld Monodisciplinair oefenen van grootschalig optreden Concreet gericht op: - wet-en regelgeving - planvorming - protocollen en rampbestrijdingspro-cessen	Opleiding waarbij de theorie van het besluitvormingsproces wordt behandeld Multidisciplinaire training in de vorm van oefeningen waarbij een crisissituatie wordt gesimuleerd Concreet gericht op de doe's	Multidisciplinaire oefeningen waarbij een crisissituatie wordt gesimuleerd. Concreet gericht op het evalueren van de output	Multidisciplinaire oefeningen waarbij een crisissituatie wordt gesimuleerd Concreet betekent dit de link leggen tussen dagelijkse werkzaamheden en werkzaamheden in crisissituaties
Meet-instrumenten	<i>feitelijk toetsen van kennis</i> evalueren van de oefeningen	het hanteren van de evaluatiesystematiek	toetsen van feitelijke kennis. een evaluatiesystematiek gericht op de output	een systematiek gericht op intuïtief handelen
Wat kan iemand na deze fase?	De functionaris heeft voldoende kennis van de rampenbestrijdingsorganisatie en zijn/haar taken daarin in het bijzonder	De functionaris is in staat om orde aan te brengen in de chaos van een incident en integraal een goed besluitvormingsproces in te richten.	De functionaris is in staat om met een team zorgvuldige en inhoudelijk juiste beslissingen te nemen.	De functionaris is in staat intuïtief juiste beslissingen te nemen.