



## **agendapunt**

betreft Algemeen Bestuur

datum 16 december 2009

agendapunt 7

onderwerp Regionale Regeling Operationele Leiding (RROL) Brandweer

proceseigenaar L.J. Sievers

portefeuillehouder J.D. Alssema

### **Te besluiten om**

1. De geactualiseerde Regionale Regeling Operationele Leiding (RROL) voor de brandweer (bijlage) vast te stellen zodat deze regeling per 1 januari 2010 in werking kan treden;
2. Voor 2010 uit te gaan van de huidige kostenverdeling gebaseerd op de vastgestelde begrotingen;  
Voor 2011 zal bij de voorjaarsnota een voorstel gedaan worden over de herverdeling van kosten voor de gemeenten;
3. In de begroting 2011 van de Veiligheidsregio IJsselland middels de voorjaarsnota een bedrag opnemen van € 24.400,- structureel.
4. Zodra de wet Veiligheidsregio's in werking is de regeling aan de vereisten van de wet aan te passen.

### **Toelichting**

In het (voormalige) College van Commandanten Brandweer (CCB) van 18 december 2008 is de geactualiseerde versie van de RROL besproken, die op basis van de evaluatie in 2008 is aangepast. Besloten is toen om deze nieuwe RROL per 1 januari 2010 in te laten gaan, omdat de personele en financiële consequenties in 2009 nog verder uitgewerkt moesten worden. Voor 2009 is daarom de zogenoemde interimregeling voor de RROL gehandhaafd. Deze RROL is nog (in hoofdzaak) gebaseerd op de bestaande wetgeving van Brandweerwet c.a. Het voorstel is om RROL periodiek te evalueren en bij de eerstvolgende evaluatie de consequenties van de komende Wet en het Besluit Veiligheidsregio's in de RROL te verwerken. Dit is ook in de RROL zelf onder artikel 9 verwoord.

Het voorstel is om per 1-1-2010 de herziene Regionale Regeling Operationele Leiding (RROL) (inclusief Deventer) in werking te laten treden. Vooruitlopend daarop dienen de RROL-functies voor de brandweer in 2009 op de gewenste personele sterkte gebracht te worden.

Op 24 september 2009 heeft het Regionaal Management Team Brandweer ingestemd met de geactualiseerde RROL, de personele invulling daarvan en de herverdeling van middelen op basis van een bijdrage per inwoner van iedere gemeente voor de RROL. De uitwerking van die herverdeling van middelen vindt nu plaats t.b.v. de begroting 2011.

### **Visie**

De RROL regelt de operationele leiding van de brandweer in de Veiligheidsregio IJsselland. De RROL voorziet in de continue beschikbaarheid, 7 dagen per week en 24 uur per dag, van voldoende en gekwalificeerde brandweerfunctionarissen om volgens een eenduidige structuur operationeel leiding te geven aan het grootschalig brandweeroptreden.

Om de continue beschikbaarheid van voldoende en gekwalificeerde brandweerfunctionarissen te kunnen garanderen dient er structureel inzicht te zijn in het beschikbare potentieel binnen de regio. Door middel van goed beheer dient rekening gehouden te worden met instroom, door- en uitstroom. Werving, selectie en Management Development voor RROL-functies dient beter vormgegeven te worden, om meer mogelijkheden te bieden voor zowel instroom als doorstroom.

### **Risico's**

Bestuurlijk is relevant dat (ook) deze optimale invulling van de RROL niet onder alle omstandigheden kan garanderen dat binnen de genormeerde opkomsttijden iedere RROL-functionaris voor de brandweer op de juiste plaats is. M.a.w. ook bij deze invulling van de RROL kan het nog voorkomen dat een functionaris in de RROL een langere aanrijtijd heeft dan de norm (ontwerp-Besluit Veiligheidsregio's) toestaat. Bijvoorbeeld: niet iedere HOVD woont of werkt in het hart van zijn operationeel werkgebied en dat betekent dat aan de randen van het werkgebied en afhankelijk van de week in het piket normtijden overschreden kunnen worden. Deels kan daarin voorzien worden door interregionale bijstand en vrije instroom (zie uitgangspunt 3). Deels moet dat ook beschouwd worden als een acceptabel restrisico. Daarbij moet onderkend worden dat de risico's in het algemeen geconcentreerd zijn in de stedelijke gebieden inclusief industrieterreinen.

### **Uitgangspunten nieuwe RROL**

Om mogelijke opties voor de invulling van de RROL te kunnen bepalen, heeft het RMT Brandweer een kader met uitgangspunten vastgesteld. Deze uitgangspunten zijn gebaseerd op het adagium: *"De burger heeft het recht op de snelste hulp"*. Daar waar bijvoorbeeld de basisbrandweezorg werkt met operationele grenzen, geldt dit ook voor de RROL-functies.

Bij de invulling van de nieuwe RROL worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. De brandweer IJsselland voorziet zelf in de personele invulling van de RROL.
2. De RROL regelt de monodisciplinaire brandweefuncties. Indien een brandweerfunctionaris monodisciplinair geen rol hoeft te vervullen, kan hij multidisciplinair ingezet worden conform de Wet veiligheidsregio's (met name de HOVD en RCVD als Leider CoPI respectievelijk Operationeel Leider).
3. De opkomsttijden in het (concept-)Besluit veiligheidsregio's zijn leidend. Regiobreed wordt in de dekking door RROL-functionarissen voorzien. Daar waar aan de randen van de operationele gebieden normtijden niet kunnen worden gehaald, worden extra maatregelen getroffen: zoals inzet extra OVD, mobilofonisch en telefonisch contact, instroom vanuit de vrije instroom of uit de naburige regio.
4. Een piketfunctie borgt de invulling van één functie. Functies zonder piket worden ingevuld op basis van vrije instroom of eventueel bereikbaarheidsregelingen (nu nog niet van toepassing).
5. Een piket wordt gedraaid met minimaal 4 personen. Het AGS-piket heeft 5 piketplaatsen.
6. De nieuwe RROL houdt rekening met de nieuwe Leidraad Grootschalig Brandweeroptreden, die naar verwachting eind 2009 gepresenteerd zal gaan worden. (Dit voorstel is gebaseerd op concept-versie 1.2, april 2009).
7. Bestaande individuele afspraken over instroomeisen en invulling van functies worden gerespecteerd. Voor de nieuwe instroom worden de diploma-eisen in het (concept-)Besluit personeel veiligheidsregio's gevolgd.

8. Als een functionaris doorstroomt naar een ander piket, mag geen tekort ontstaan in z'n huidige piket.
9. Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de competenties van functionarissen. Alle functionarissen zijn daarvoor getest.
10. Tijdelijke invulling van een piketfunctie is mogelijk, afhankelijk van rendement op basis van opleiding, oefening en tijdsperiode.

#### **Indeling HOVD-piketgebieden**

Voor de HOVD geldt een harde opkomsttijd van 30 minuten (uitgangspunt 3). Daarom is gekeken op welke manier de regio het beste opgedeeld kan worden in HOVD-piketgebieden. Diverse opties zijn onderzocht. Geconcludeerd is dat de bestaande praktijk nagenoeg gehandhaafd kan worden door de regio op te delen in twee gelijkwaardige gebieden. HOVD-cluster Noord-West bestaat uit de gemeenten Steenwijkerland, Staphorst, Zwartewaterland, Kampen en Zwolle. HOVD-gebied Zuid-Oost bestaat uit Deventer, Olst-Wijhe, Raalte, Dalfsen, Ommen en Hardenberg.

In figuur 1 is per RROL-functie weergegeven hoeveel vacatures er nu open staan.

<b>RROL-functie</b>	<b>benodigde functionarissen</b>	<b>beschikbare functionarissen</b>	<b>aantal openstaande vacatures</b>
RCvD	4	3	1
HSB	4	3	1
HOVD cluster Noord-West	4	3	1
HOVD cluster Zuid-Oost	4	2	2
AGS	5	3	2
MIV ACB (vrije instroom)	4	1	3

Figuur 1: aantal vacatures per RROL-functie

#### **Beschikbare functionarissen**

Om te kunnen voorzien in alle RROL-functies is een inventarisatie gemaakt van alle beschikbare functionarissen, rekening houdend met behaalde diploma's, woon- en werklocatie. Vervolgens zijn op basis van de gestelde uitgangspunten drie opties uitgewerkt. Tussen de drie opties waren allerlei tussenvarianten op individueel niveau mogelijk. Algemeen uitgangspunt dient te zijn dat de kwaliteit van de RROL, aan de hand van geteste competenties bij functionarissen, prevaleert boven de persoonlijke voorkeuren van functionarissen. Daar waar mogelijk wordt bij de daadwerkelijke invulling zoveel mogelijk rekening gehouden met de voorkeuren van functionarissen. De brandweer IJsselland biedt MD-arrangementen voor de functionarissen.

De invulling van RROL-functies vanaf 1-1-2010 is weergegeven in de tabel . De namen die cursief zijn weergegeven zijn afwijkend van de bestaande situatie. De functie Manager Informatievoorziening ACB is volledig nieuw in de RROL en wordt voorlopig ingevuld op basis van vrije instroom.

*De personele invulling van de RROL:*

- a. Indeling HOVD-gebieden: de bestaande praktijk nagenoeg handhaven door de regio op te delen in twee gelijkwaardige gebieden:

*HOVD-cluster Noord-West* bestaat uit de gemeenten Steenwijkerland, Staphorst, Zwartewaterland, Kampen en Zwolle.

*HOVD-gebied Zuid-Oost* bestaat uit Deventer, Olst-Wijhe, Raalte, Dalfsen, Ommen en Hardenberg.

- b. In te stemmen met de personele invulling van de RROL per 01-01-2010:

RROL-functie	Functionarissen per 1-1-2010				
<b>RCvD</b>	Arne Poirot	Michel Thijssen	Martin Cuperus	Lieke Sievers	-
<b>HSB</b>	Arjen Schepers	Hubert Weitenberg	Gerbrand Jonker	Teamcoördinator Brandweezorg*	-
<b>HOvD cluster Noord-West</b>	John Vredenburg	Jenne Mul	Ruben Sinsemeijer	Marco Huisman	-
<b>HOvD cluster Zuid-Oost</b>	Nout Hoorweg	Marcel Kluin	Piet Visser	Gerrit Euverman	-
<b>AGS</b>	Henk Scholing	Johan Kloppenburg	Daan van Olst	Martine van Heuvelen (vanaf 1/1/2011)	Vacature
<b>MIV ACB</b> (vrije instroom)	Jaap Smit	Han Arends	Manager Informatievoorziening (vacature)	Nader in te vullen	-

\* deze vacature in de RROL wordt voorshands ingevuld door Koos Oostenga

### Financiële paragraaf RROL

De financiering van de huidige RROL is in 2005 vastgesteld en in een bijlage bij de RROL opgenomen. In de huidige regeling zijn met betrekking tot de financiering de volgende afspraken vastgelegd:

<b>Piket:</b>	<b>financiering:</b>
RCvD	Regionaal gefinancierd.
HOvD/HSB	De voertuigen worden regionaal gefinancierd. Elke gemeente wordt geacht een functionaris ten behoeve van het piket te leveren. Binnen de HOvD cluster worden kosten onderling verrekend indien een gemeente geen functionaris levert.
OvD	Financiering door de deelnemende gemeenten. Onderling worden kosten verrekend.
AGS	Regionaal gefinancierd.

### Voorgestelde wijzigingen in de financiering/kostencomponenten

- In de huidige regeling zijn voor de berekening van de kosten van een piket de volgende componenten betrokken:  
Piketvergoeding, kosten voertuig, kosten persoonlijke uitrusting, kosten van oefenen en opleiden. In de nieuwe regeling staat vermeld dat de korpsen 100 uren vergoed krijgen voor de inzet van een functionaris voor een piket. Voor de berekening van de financiële consequenties is uitgegaan van een vergoeding van € 38,= per uur voor het RCvD-piket en € 27,= per uur voor het HOvD-piket. Per piketfunctionaris wordt dus resp. € 3.800,= of € 2.700,= vergoed.
- Met betrekking tot het HOvD-piket wordt voorgesteld de kosten regionaal te financieren. Voor de berekening van de financiële consequenties worden de kosten per functionaris geraamd op € 12.200,=. In de berekeningen wordt hiervan uitgegaan.
- Voorgesteld wordt de kosten van het HOvD-piket met ingang van 2011 op basis van inwonertal te verdelen. Ook kan worden gekozen om de kosten op basis van een vaste bijdrage per gemeente te verdelen. Beide opties worden hieronder inzichtelijk gemaakt. Voor 2010 wordt voorgesteld de kostenverdeling op basis van de bestaande afspraken voort te zetten waarbij iedere gemeente gelijk bijdraagt in de kosten voor de HOvD/HSB-piketten (€ 12.200,= per gemeente en onderlinge verrekening van kosten).

**Kostenverdeling met ingang van 2011**

RCvD/piket 3 gemeenten leveren een functionaris. Per functionaris/gemeente wordt € 3.800,= vergoed, in totaal € 11.400,=. De overige kosten zijn in de huidige begroting van de Veiligheidsregio verwerkt.

HOvD/HSB-piketten Er zijn 3 piketten waarvoor in totaal 12 medewerkers nodig zijn. De kosten bedragen totaal 12 x € 12.200,= = € 146.400,=. De kosten van 3 piketfunctionarissen worden in de begroting van de Veiligheidsregio verwerkt waardoor per saldo € 109.800,= beschikbaar moet komen voor de financiering van het totale HOvD/HSB piket.

Op basis van de financiële consequenties bedragen de totaal te verdelen kosten € 121.200,= (€ 11.400,= + € 109.800,=).

Er zijn 2 mogelijkheden de kosten te verdelen:

A. Op basis van een vaste bijdrage per gemeente.

De kosten per gemeente bedragen € 121.200,= : 11 = € 11.018,=.

B. Verdeling van de kosten op basis van het inwonertal.

In onderstaande tabel zijn de kosten per gemeente en de financiële consequenties inzichtelijk gemaakt;

Gemeente	Aantal inwoners	Bijdrage per gemeente
Dalfsen	27.051	€ 6.502,=
Deventer	97.870	€ 23.526,=
Hardenberg	58.651	€ 14.098,=
Kampen	49.898	€ 11.994,=
Olst-Wijhe	17.484	€ 4.203,=
Ommen	17.441	€ 4.192,=
Raalte	36.890	€ 8.868,=
Staphorst	16.009	€ 3.848,=
Steenwijkerland	43.207	€ 10.386,=
Zwartewaterland	21.944	€ 5.275,=
Zwolle	117.759	€ 28.307,=
<b>Totalen</b>	<b>504.204</b>	<b>€ 121.200,=</b>

Voor de begroting van de Veiligheidsregio betekent de nieuwe financiering een verhoging van de gemeentelijke bijdrage, daartegenover worden op basis van de nieuwe afspraken kosten (piketvergoedingen, vergoeding verleturen enz.) geraamd.

De financiering van de twee nog niet begrote HovD-piketten voor een bedrag van € 24.400,-- structureel wordt bij de voorjaarsnota 2010 meegenomen voor de begroting 2011.

**Communicatie**

De keuze van het algemeen bestuur voor de kostenverdeling zal in de begroting 2011 worden opgenomen en daarmee de consultatieronde naar gemeenten doorlopen voordat de begroting wordt vastgesteld.

**REGIONALE REGELING OPERATIONELE LEIDING BRANDWEER  
IN DE VEILIGHEIDSREGIO IJSSELLAND**

Zwolle,  
Dagelijks Bestuur Veiligheidsregio IJsselland  
december 2009

De burgemeesters en de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Dalfsen, Deventer, Hardenberg, Kampen, Olst-Wijhe, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Zwartewaterland en Zwolle alsmede het Dagelijks Bestuur van de Brandweer Veiligheidsregio IJsselland;

Overwegende dat:

- de colleges van burgemeester en wethouders wettelijk de zorg hebben voor het bestrijden van brand en belast zijn met de voorbereiding van de bestrijding van rampen en zware ongevallen in de gemeente;
- de burgemeesters volgens de wet het opperbevel in de gemeente hebben bij brand, bij ongevallen anders dan bij brand voorzover de brandweer daarbij een taak heeft, alsmede in geval van een ramp of een zwaar ongeval of van ernstige vrees voor het ontstaan daarvan;
- de colleges van burgemeester en wethouders via de gemeenschappelijke regeling aan het bestuur van de Brandweer Veiligheidsregio IJsselland hebben opgedragen om de operationele leiding te regelen bij de bestrijding van rampen en zware ongevallen en tevens van de feitelijke leiding over de brandweer bij het optreden in groter verband;
- de besturen van de gemeenten, de politie, de brandweer en de GHOR afspraken hebben gemaakt om samen op te treden als één organisatie in situaties van (zware) ongevallen en rampen; tot het realiseren van een structuur van organisatie, leiding en coördinatie die toereikend is voor het geheel van de afgesproken operationele prestaties en tot het regelen van de bereikbaarheid en beschikbaarheid van functionarissen, die essentieel zijn in de eerste uren;
- een doelmatige regeling van de operationele leiding bij optreden van de brandweer nodig is die verzekert dat in het hele gebied van de Veiligheidsregio IJsselland, 7 dagen per week en 24 uren per dag, voldoende en gekwalificeerde leidinggevende brandweerfunctionarissen bereikbaar en tijdig beschikbaar zijn om volgens een eenduidige structuur operationeel leiding te geven aan het brandweer- en multidisciplinair optreden;
- de deelnemers, als bestuursorgaan en als werkgever, bereid zijn om, uit oogpunt van doelmatigheid en van samenwerking als één organisatie, gezamenlijk te voorzien in de regeling en in het bijzonder door het beschikbaar stellen van voldoende en gekwalificeerde leidinggevende brandweerfunctionarissen die in hun dienst zijn.

Stellen, gelet op de betreffende bepalingen in de (Concept)Wet op de Veiligheidsregio, de Regionale Regeling Operationele Leiding Brandweer in de Veiligheidsregio IJsselland vast

**Artikel 1: Definities**

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. brandweer:  
De brandweerorganisatie binnen de Veiligheidsregio IJsselland, alsmede de voorbereide bijstand van andere brandweerregio's.
2. Operationeel optreden brandweer:  
de bestrijding van brand(gevaar), ongevallen bij brand, ongevallen anders dan brand, alsmede van een ramp, een zwaar ongeval of van ernstige vrees voor het ontstaan daarvan.
3. Operationele Leiding  
de commando-, de staf-, en de bevelstructuur van de optredende brandweerorganisatie en die van andere partners in het grootschalig optreden en rampenbestrijding.

**Artikel 2: Doel**

1. Het doel van de regeling is het voorzien in de operationele leiding bij het optreden van de brandweer zodanig dat het hele gebied, 7 dagen per week en 24 uren per dag, verzekerd is dat voldoende en gekwalificeerde leidinggevende brandweerfunctionarissen bereikbaar en tijdig beschikbaar zijn om volgens een eenduidige structuur operationeel leiding te geven aan het brandweeroptreden en aan het multidisciplinaire optreden.
2. Om dit doel te bereiken stellen de gemeenten en de Veiligheidsregio in gezamenlijkheid voldoende functionarissen beschikbaar met een aanstelling bij de brandweer die, overeenkomstig de structuur en de eisen volgens deze regeling, tot taak krijgen om – naast hun reguliere taken – in wisselende piketdiensten bereikbaar en beschikbaar te zijn, alsmede om operationeel leiding te geven aan het optreden van de brandweer.

**Artikel 3: Functies in de RROL**

- 1 In de RROL worden de volgende functies onderscheiden
  - a Officier van Dienst (OvD);
  - b Hoofdofficier van Dienst (HOvD);
  - c Hoofd Sectie Brandweer (HSB)
  - d Commandant van Dienst (CvD);
  - e Adviseur Gevaarlijke Stoffen (AGS).
  - f Medewerker Informatievoorziening (MIV)

Deze functionarissen vervullen allen hun functie als neventaak naast hun aanstelling bij de brandweer.

- 2 De taken, behorend bij de functies, genoemd in lid 1, zijn omschreven in bijlage 1.

**Artikel 4: Kwaliteitseisen**

Voor uitoefening van de functies, genoemd in artikel 3, lid 1, gelden de volgende kwaliteitseisen op gebied van geschiktheid, opleidingen, geoefendheid en management van competenties en opkomsttijden

1. Geschiktheid
  - a De mentale geschiktheid dient te blijken uit een competentieanalyse voor de betreffende functie zoals benoemd in artikel 3, lid 1 en gebaseerd is op de in de bijlage nr. 2 benoemde kerncompetenties.
  - b De lichamelijke geschiktheid dient te blijken uit een medisch onderzoek afgestemd

op lichamelijke belasting van de in artikel 3. lid 1 genoemde functies. Een en ander overeenkomstig de Wet medische keuringen 1998.

## 2 Opleidingen

De opleidingseisen voor de in deze Regio genoemde functies zijn conform landelijke wetgeving

## 3 Oefeningen en bijscholing

- a. De functionarissen dienen in voldoende mate geoefend te blijven en voortdurend bijgeschoold te worden op ontwikkelingen in beroep en (risico)maatschappij.
- b. De Leidraad Oefenen is hierbij leidraad, met dien verstande dat het oefen- en bijscholingsprogramma doelmatig en efficiënt wordt ingericht.
- c. Individuele registratie van oefeningen, trainingen en operationele inzetten vindt plaats in het persoonlijke logboek.

## 4 Management van competenties

Talenten en vaardigheden van deelnemende functionarissen dienen voortdurend in overeenstemming te blijven met de eisen van een verantwoord en adequaat operationeel optreden. De volgende instrumenten worden daarbij gehanteerd (zie ook bijlage 2):

- a. Jaarlijks functioneringsgesprek en jaarlijks beoordelingsgesprek
- b. Opstellen en continu bijhouden van een persoonlijk ontwikkelingsplan gedurende die gesprekken.
- c. Coachingsgesprekken: geplande gesprekken en gesprekken naar behoefte.

De resultaten van de jaarlijkse gesprekken worden gerapporteerd aan de verantwoordelijke leidinggevende van de betreffende gemeente.

### **Artikel 5: Alarmering en opkomsttijden**

Voor de alarmering worden standaardopschalingsprocedures gehanteerd.

#### 1 Alarmering – monodisciplinair:

- |                 |   |
|-----------------|---|
| a. Klein :      | OvD (lokaal bepaald), AGS (indien OGS), |
| b. Middel :     | OvD, AGS (indien OGS)                   |
| c. Groot :      | OvD, AGS (indien OGS); informeren HOvD  |
| d. Zeer Groot : | OvD, HOvD, CvD, AGS (indien OGS)        |

ad c. Bij groot alarm neemt de HOvD contact op met de OvD en neemt op basis daarvan een besluit om ter plaatse te gaan

#### 2. Alarmering – multidisciplinair:

De alarmering vindt plaats op basis van de vastgestelde GRIP-procedures.

#### 3 Opkomsttijden

Voor uitoefening van de functies, genoemd in artikel 3, lid 1, gelden de volgende opkomsttijden (tijd tussen ontvangst alarm en ter plaatse komen) conform het Besluit Veiligheidsregio's:

- |                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| a. Officier van Dienst      | : 15 minuten |
| b. Hoofdofficier van Dienst | : 30 minuten |

- c. Hoofd Sectie Brandweer : 45 minuten
- d. Commandant van Dienst : 45 minuten
- e. Adviseur Gevaarlijke Stoffen : 30 minuten
- f. Medewerker Informatievoorziening (MIV) : 30 minuten

Structurele afwijkingen van deze opkomsttijden moeten bestuurlijk zijn geaccordeerd.

#### **Artikel 6: Verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden**

1 De gemeenten zijn zelf verantwoordelijk voor de organisatie en vervulling van de benodigde functies van Officier van Dienst. Dit betreft maximaal 7 clusters met 4 functionarissen per cluster. De verantwoordelijkheden van de gemeenten omvatten in ieder geval:

- a. De bemensing van de functie van Officier van Dienst.
- b. Het op verzoek van de Regionaal Commandant beschikbaar stellen van functionarissen. Indien een gemeente hier niet aan kan voldoen wordt in overleg een voorziening getroffen. Daarbij moet overeenstemming zijn bereikt over de duur, de kosten en de organisatorische voorwaarden van deze voorziening.
- c. De periodieke beoordeling van de functie-uitoefening van de betrokken functionarissen
- d. De samenstelling van de piketroosters voor de Ovd'en
- e. De bekostiging van de Ovd-functie en een bijdrage in de RROL per inwoner

2 De Regionaal Commandant zorgt in overeenstemming met deze regeling voor de organisatie en vervulling van de in artikel 3.1 genoemde functies met uitzondering van de Ovd. De Regionaal Commandant kan de Gemeentelijk Commandant bevragen/aanspreken op de kwaliteit van de Ovd daar waar het de regionale taken betreft.

De verantwoordelijkheden van de regio omvatten in ieder geval:

- a. De bemensing van de functies CvD, HOvD, HSB, MIV, AGS uit het potentieel van gemeentelijke, regionale en overige (AGS, MIV) competente functionarissen.
- b. De aanwijzing en/of detachering van functionarissen, die voldoen aan de eisen van deze regeling, in één van de genoemde functies.
- c. De periodieke beoordeling van de functie-uitoefening van de betrokken functionarissen door de commissie van beheer.
- d. De samenstelling van piketroosters voor de genoemde functies.
- e. De indeling van de verzorgingsgebieden.
- f. De bekostiging van de uitvoering van deze regeling.

3 Bij detachering van brandweerfunctionarissen bij een andere werkgever leggen de betrokken partijen in ieder geval vast dat:

- a. De aanwijzing in één van de functies, genoemd in deze regeling, een rechtspositioneel besluit is van de werkgever van de betreffende functionaris,
- b. De werkgever van de betreffende functionaris, ervoor zal zorgen dat deze:
  - i. zoveel mogelijk voor de functie beschikbaar is.
  - ii. de opgedragen taken en werkzaamheden nauwgezet verricht.
  - iii. gelijktijdig geen andere piketdiensten verricht.
  - iv. een piketvergoeding ontvangt conform de rechtspositie.

- v. is verzekerd in verband met de risico's van dienstongevallen en van aansprakelijkheid in de uitoefening van de betrokken functie.

4 Het daadwerkelijk operationeel optreden valt onder het bevoegd gezag overeenkomstig de bepalingen van (Concept)Wet op de Veiligheidsregio.

#### **Artikel 7 Financiering**

De financiering van deze regeling is als volgt.

1. De gemeenten financieren de ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering, opleidingen, oefeningen, bijscholing, voertuigen, persoonlijke uitrusting, piketvergoedingen voor de OvD-functionarissen.
2. De Veiligheidsregio IJsselland financiert de ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering, opleiding en oefeningen, bijscholing, voertuigen, persoonlijke uitrusting en piketvergoeding van de HOvD, HSB, CvD, de AGS en MIV (inclusief ondersteuning) Voor hen worden tevens 100 verleturen vergoed t.b.v. oefeningen, bijscholingen etc. Deze kosten van de RROL worden aan de deelnemende gemeenten doorbelast per inwoner

#### **Artikel 8: Beheer**

Ten behoeve van de regeling wordt een commissie van beheer ingesteld tenminste bestaande uit de portefeuillehouder Brandweer en de Regionaal Commandant. De Regionaal Commandant voert het dagelijks beheer over deze regeling. De commissie heeft de volgende taken en verantwoordelijkheden:

1. Bewaking van de inhoud, de kwaliteit en evaluatie van de regeling (systeemverantwoordelijkheid).
2. Toetsing van instroom-, doorstroom- en uitstroomproces van functionarissen op betrouwbaarheid en integriteit.
3. Borging van de kwaliteit van de deelnemende functionarissen door het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken. De commissie rapporteert hierover binnen 14 dagen aan de betreffende gemeente.
4. Partijen kunnen onduidelijkheden in de regeling en/of onvolkomenheden in de toepassing ervan melden bij de Regionaal Commandant als beheerder. Afhankelijk van de aard (bestuurlijk, operationeel, financieel) en/of de omvang (aantal partijen) kan deze een onduidelijkheid respectievelijk onvolkomenheid zelf oplossen, bespreken met de betrokken partijen en ter advisering voorleggen aan het RMT Brandweer.

#### **Artikel 9: Inwerkingtreding en evaluatie**

1. De herziene regeling treedt op uiterlijk 1 januari 2010 in werking.
2. De evaluatie van de regeling vindt eens per twee jaar plaats en daarnaast ook bij de actualisatie van het Regionaal Beleidsplan en het Regionaal Crisisplan.

#### **Artikel 10: Citeertitel**

De regeling kan worden aangehaald als: 'Regionale Regeling Operationele Leiding Brandweer in de Veiligheidsregio IJsselland'.

Aldus vastgesteld op .....

Het Veiligheidsbestuur van de Veiligheidsregio IJsselland

Voorzitter

Secretaris

## **Bijlagen**

Bijlage 1: Taken per RROL-functie

Bijlage 2: Personeelsmanagement

## Bijlage 1: Taken per RROL-functie

### A

#### OvD

- Het operationeel bevel over de ingezette brandweereenheden
- Het bewaken van de veiligheid bij repressief optreden en het geven van adviezen hieromtrent
- Onderhouden van contact met de alarmcentrale
- Overleg met overige hulpverleners omtrent de wijze van optreden.
- Zorgdragen voor de logistieke verzorging van de ingezette brandweereenheden
- Zorgdragen voor verslaglegging van het optreden
- Inschakelen van deskundigen bij bestrijding van ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen betrokken zijn
- Zorgdragen voor passende opvang voor het eigen personeel na schokkende gebeurtenissen.
- Zorgdragen voor informatie aan pers en publiek tijdens een repressieve actie
- Geeft gevraagd en ongevraagd informatie over het incident en adviseert over de afhandelingswijze van het incident aan de HovD
- Vertegenwoordigt de brandweer in het CoPI

#### OvD als pelotonscommandant

- Het operationele bevel over de ingezette brandweereenheden van het peloton.
- Deel uitmaken van de verkenningsgroep
- Geeft gevraagd en ongevraagd informatie over het incident en adviseert gevraagd en ongevraagd over de afhandeling van de calamiteit aan de compagniescommandant
- Overige taken overeenkomstig de Leidraad Brandweercompagnie (in de toekomst overeenkomstig de Leidraad Grootschalig Brandweeroptreden)

#### OvD als commandant ondersteuningspeloton

- Het operationele bevel over ingezette brandweereenheden van het ondersteuningspeloton
- Deel uitmaken van de verkenningsgroep
- Geeft gevraagd en ongevraagd informatie over het incident en adviseert gevraagd en ongevraagd over de afhandeling van de calamiteit aan de compagniescommandant
- Overige taken overeenkomstig de Leidraad Brandweercompagnie (in de toekomst overeenkomstig de Leidraad Grootschalig Brandweeroptreden)

#### OvD als Officier Logistiek in het Actiecentrum Brandweer

- Het ondersteunen van de HSB in de Sectie Brandweer ROT
- Regelen en organiseren van logistieke ondersteuning bij grootschalig brandweeroptreden vanuit het Actiecentrum Brandweer

### B

#### HOvD als compagniescommandant/ Stafffunctionaris brandweer in het CoPI

- Het operationele bevel over de pelotonscommandanten/ commandant brandweercompagnie(ën)/commandant ondersteuningspeloton
- Optreden als plaatsvervangend compagniescommandant
- Overige taken overeenkomstig het Handboek "Brandweercompagnie IJssel-Vecht"

- Overige taken conform de GRIP-regeling

#### HOvD als Leider CoPI

- Taakuitoefening conform de GRIP-regeling

### **C**

#### HSB<sup>1</sup>

- Leidinggeven aan de sectie brandweer in het ROT (met inbegrip van het ACB).
- Onderhouden van contacten met de overige secties in het ROT
- Vertalen van operationele bevelen van de Operationeel Leider in werkbare instructies voor de staffunctionaris Brandweer in het CoPI
- Geeft gevraagd en ongevraagd informatie over het incident aan het GBT/RBT
- Adviseert gevraagd en ongevraagd over de afhandeling van de calamiteit aan het GBT/RBT

### **D**

#### CvD

- Adviseren van het bestuur over het activeren van het WAS sirenenet
- Bevoegd te beslissen over het afkondigen van 'code droog'
- Adviseren van het bestuur over bijstandsaanvragen en bijstandsverlening
- Kan optreden als beleidsadviseur namens de Sectie Brandweer in het Regionaal Beleidsteam als vervanger van de Regionaal Commandant Brandweer

#### CvD als Operationeel Leider

- Optreden als operationeel leider in het ROT
- Adviseren van de burgemeester en/of de CdK over de te nemen maatregelen
- Onderhouden van contacten met het Operationeel Team
- Vertalen van beleidsopdrachten in operationele bevelen
- Overige taken conform de GRIP-regeling

### **E**

#### AGS

- Adviseren aan de operationele leiding van de Brandweer over de (wijze van) bestrijding van en ontsmetting bij ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen betrokken zijn
- Het zorgdragen voor de verkenning van gevaarlijke stoffen en ontsmettingen
- Leidinggeven aan de meetploegen in het brongebied
- Overleggen met en informeren van de Meetplanleider (MPL)

#### AGS als Meetplanleider

- Leidinggeven aan de meetploegen in het effectgebied
- Adviseren van het ROT
- Aansturen van het WAS
- Ondersteunen en adviseren van de AGS

### **F**

#### MIV als functionaris informatievoorziening brandweer

---

<sup>1</sup> De piketfunctionaris HS-Brandweer is beschikbaar voor advies aan de meldkamer inzake monodisciplinaire aangelegenheden

- Coördineren van het gehele informatieproces in het Actiecentrum Brandweer
- Zorgdragen dat ten tijde van het incident urgente gegevens binnen 10 minuten worden verwerkt tot een totaalbeeld van informatie

#### MIV als Hoofd Sectie Informatievoorziening

- Coördineren van het gehele informatieproces
- Zorgdragen dat ten tijde van het incident urgente gegevens binnen 10 minuten worden verwerkt tot een totaalbeeld van informatie
- Aansturen van de ondersteunende functionarissen aan (plotter, Assistent Operationeel Leider/logger, Telefonist/logger, facilitaire ondersteuning, ICT-ondersteuning)
- Zorgdragen voor verspreiding naar andere gremia zoals ACB, GBT RBT enz

## **Bijlage 2: Personeelsmanagement**

### **2.1 Uitwerkingsregeling competentie management RROL**

#### **Inleiding**

In dit hoofdstuk wordt helder gemaakt wat er onder de begrippen competenties, het competentiewoordenboek en competentieprofielen wordt verstaan. Vervolgens worden de toepassing en de relatie met andere personeelsinstrumenten beschreven. Alvorens hiermee te beginnen is het van belang om de doelstelling en enkele uitgangspunten voor competentie management binnen de RROL vast te stellen.

#### **Begripsbepaling: competentie management nader belicht**

Wanneer we spreken over competentie management is het belangrijk eerst een onderscheid aan te brengen tussen competenties en talenten.

Vanuit de functionaris gezien praten we over *'talenten'*; hiermee bedoelen we de persoonlijke kwaliteiten van individuen. Kijken we vanuit het perspectief van de organisatie/de RROL naar datgene wat nodig is voor succesvol functioneren van medewerkers, dan hebben we het over *'competenties'*. *Met het 'managen' van competenties wordt het – continu – op elkaar afstemmen van talenten en competenties bedoeld.*

#### **Competentieprofielen**

Een competentieprofiel bestaat uit een verzameling competenties die samen het vereiste gedrag binnen een functie of functie categorie beschrijven. Het niveau waarop competenties worden bepaald kan verschillen. In hoofdstuk B2 wordt het begrip competentieprofiel voor de RROL verder uitgewerkt. In het algemeen geldt nog dat het mogelijk is de competenties in meerdere dimensies te verdelen. Het gelaagde systeem brengt verschillende hiërarchische niveaus aan in competenties, die ondersteuning kunnen bieden in het werken met competenties.

In hoofdstuk 3 van deze bijlage zijn de competentieprofielen voor de verschillende functies en een overzicht van competenties en definities opgenomen.

## 2.2 Competentiemanagement binnen de RROL

### Doelstelling

Competenties verwoorden de gedragseisen waaraan de operationele leiding moet voldoen om een functie goed te kunnen vervullen. Door die competenties te kiezen die nodig zijn voor het realiseren van kwalitatief optimale repressie, kan een directe koppeling gelegd worden tussen de doelstelling en taakstelling van de RROL en de persoonlijke kwaliteiten van de functionarissen. Competentiemanagement is dus het sturen op gedrag dat bijdraagt aan goed presteren. In dit geval bedoeld voor de functionarissen die de CvD, HOvD, HSB, OvD, AGS en MIV piketten vervullen binnen de RROL van de Veiligheidsregio IJsselland.

Uiteindelijk dienen de navolgende effecten met competentie-management te worden bereikt:

- het expliciteren van benodigd gedrag om individuele prestaties te realiseren;
- de mogelijkheid tot sturen op team- en individuele prestaties;
- het optimaal kunnen benutten van de aanwezige talenten bij RROL-deelnemers;
- de verscherping van de functie-eisen;
- de mogelijkheid tot inventariseren van individuele kwaliteiten (o.a. nulmeting);
- het handvat om ontwikkeling op team en individueel niveau in kaart te brengen;
- de koppeling met competentiegericht opleiden en oefenen;
- de toepassing in werving en selectie.

### Competentieprofielen

In het kader van de competentiegerichtte officiersopleidingen heeft Twynstra & Gudde (samen met het Nibra) de competentieprofielen uit het Platorapport 'In goede banen' nader uitgewerkt.

De 'koude' competenties zijn gedestilleerd uit het competentiewoordenboek voor Regio IJssel-Vecht, maar zijn toegespitst op de repressieve context. Deze competenties worden aanvullende competenties genoemd.

De 'warme' competenties zijn gedestilleerd uit een aantal brondocumenten door de Regio aangeleverd (bronnen: Beschrijving RROL Regio IJssel-Vecht; competentiewoordenboek Regio IJssel-Vecht; competentiegericht opleiden op officiersniveau; competentieprofielen bevelvoerder en OvD Regio Twente; 'In goede banen'; competenties voor repressieve brandweerfuncties). Deze competenties worden standaardcompetenties genoemd.

In de vergadering van 20 januari 2005 zijn door het CCB voor vier operationele functies (OvD, HovD, CvD, en AGS) een viertal competenties aangewezen als focus competentie. Hieronder is een overzicht opgenomen van de competenties waarop (in de eerstkomende periode) de focus wordt gelegd. Voor de HSB zijn in 2008 de focuscompetenties afgeleid van de HovD en voor de MIV zijn deze afgeleid van landelijke ontwikkelingen op het gebied van competentiegericht opleiden en oefenen.

<b>Funcities</b>	<b>Focus Competenties</b>
<i>Officier van Dienst (OvD)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyseren</li> <li>• Besluitvaardig handelen</li> <li>• Plannen, organiseren en coördineren</li> <li>• Stressbestendig handelen</li> </ul>
<i>Hoofdofficier van Dienst (HOvD)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyseren</li> <li>• Leiderschap</li> <li>• Plannen, organiseren en coördineren</li> <li>• Samenwerken</li> </ul>
<i>Hoofd Sectie Brandweer</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyseren</li> <li>• Leiderschap</li> <li>• Plannen, organiseren en coördineren</li> <li>• Samenwerken</li> </ul>
<i>Commandant van Dienst (CvD)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyseren</li> <li>• Leiderschap</li> <li>• Mondeling communiceren</li> <li>• Politiek-bestuurlijk inzicht</li> </ul>
<i>Adviseur Gevaarlijke Stoffen (AGS)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyseren</li> <li>• Accuraat</li> <li>• Mondeling communiceren</li> <li>• Oordelen</li> </ul>
<i>Medewerker Informatievoorziening</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiceren</li> <li>• Accuraat</li> <li>• Stressbestendig</li> <li>• Analyseren</li> </ul>

Als basis voor deze focuscompetenties gelden bredere competentieprofielen. Hierbij wordt in achtgenomen dat op landelijk niveau de competentieprofielen nog nader worden uitgewerkt. Toekomstige landelijke ontwikkelingen kunnen eventueel tot aanpassingen leiden. Tevens kunnen veranderingen worden doorgevoerd op basis van evaluatie van de RROL. Afhankelijk van de aard van de aanpassingen zullen deze worden doorgevoerd na besluitvorming in het Regionaal Management Team Brandweer of het bestuur.

#### **Uitgangspunten**

Verdere uitgangspunten bij de invoering van het competentie management zijn:

- er wordt zo goed mogelijk aangesloten bij de landelijke situatie (Plato);
- alle betrokken leidinggevendenden zijn in een zo vroeg mogelijk stadium betrokken;
- de taken en bevoegdheden van de betrokken functionarissen zijn vastgesteld;
- de toetsingscommissie is vastgesteld.

#### **Toepassing competentie management**

De beschreven en vastgestelde competentieprofielen voor de RROL worden toegepast voor (het werven en) selecteren van leidinggevendenden in repressieve functies, alsook voor de ontwikkeling van functionarissen. De selectie van nieuwe functionarissen en de ontwikkeling van geselecteerde en in de functie reeds aanwezige mensen vragen om een verschillende benadering. Deze worden onderstaand uiteengezet.

## 2.3 Instroom

### Kwaliteitsvoorbehoud

In de CCB-bijeenkomst van 2 september 2004 is het standpunt ingenomen dat kwaliteit boven kwantiteit gaat. In concreto: Mocht blijken dat onvoldoende functionarissen over de gewenste kwalificaties beschikken, dan wordt het aantal piketten in eerste instantie aangepast aan de beschikbare gekwalificeerde functionarissen.

### Instroom

De instroom omvat een aantal stappen die moeten worden doorlopen op het moment dat behoefte is aan vervanging van een functionaris:

- de Regionaal Commandant stelt bij een beschikbare functieplaats een vacature open binnen de Veiligheidsregio;
- belangstellenden die voldoen aan de onderstaande functie-eisen (opleidingseisen en competentieprofiel) kunnen hun interesse schriftelijk kenbaar maken aan de Regionaal Commandant;
- een toetsingscommissie, bestaande uit de portefeuillehouder brandweer en de regionaal commandant, bepaalt aan de hand van de aangereikte documenten of een kandidaat voor voldoet aan de vereisten. De competenties worden getoetst door een extern bureau door middel van assesment. Bij twijfel vindt er een gesprek met de bewuste kandidaat plaats alvorens tot een besluit wordt gekomen;
- daar waar meerdere kandidaten in aanmerking komen voor een functie wordt een selectie toegepast. De samenstelling van de selectiecommissies wordt door de commissie van beheer vastgesteld.
- de kandidaat die door de selectiecommissie wordt voorgedragen wordt door de Commissie van Beheer aangesteld in de functie;

Bovenstaande stappen zijn niet van toepassing voor de functie van OvD. De gemeenten regelen zelf (eventueel door intergemeentelijke samenwerking) de totstandkoming van de OvD-piketten en de daarmee samenhangende werving en selectie.

### Opleidingseisen

Opleidingseisen zijn conform landelijke wetgeving. Wijzigingen in deze wetgeving leiden tot aanpassing van de opleidingseisen.

OvD: minimaal het diploma AHBM of het Diploma Officier van Dienst

HovD, HSB: minimaal het diploma HBM of het Diploma Hoofdofficier van Dienst

CvD: minimaal het Diploma Commandeur

AGS: Diploma Adviseur Gevaarlijke Stoffen + basisopleiding OCR

MIV: HBO werk- en denkniveau aangevuld met de basisopleiding OCR

Voor alle functies geldt aanvullend de eis: het Diploma Brandweerschouffeur en in bezit van rijbewijs B

## 2.4 Doorstroom

### **Ontwikkeling: een gesprekscyclus met het persoonlijk ontwikkelplan centraal**

Om de ontwikkeling van competenties te begeleiden en te toetsen wordt gebruik gemaakt van een gesprekscyclus én het afspreken van persoonlijke ontwikkeldoelstellingen. De cyclus wordt begonnen met een persoonlijk ontwikkelplan-gesprek (POP-gesprek). Het POP-gesprek vindt minimaal 1 keer per 3 jaar plaats. Jaarlijks vinden de beoordelings/functionerings/POP-gesprekken plaats. In dit gesprek wordt de voortgang besproken en eventueel bijgesteld. Ook kunnen er op verzoek coachingsgesprekken worden gevoerd. Vervolgens herhaalt de cyclus zich na drie jaar weer doordat de functionaris aan een nieuw ontwikkelingsplan gaat werken.

### **Persoonlijk ontwikkelplan-gesprek**

Het POP-gesprek is het moment waarop het competentieprofiel van de functionaris wordt besproken. Het gesprek heeft tot doel vast te stellen of de functionaris de competenties uit het competentieprofiel al op het gewenste niveau beheerst en hierover ontwikkelafspraken te maken. Deze informatie dient vervolgens als input voor het persoonlijk ontwikkelplan (POP) dat tijdens de gesprekscyclus voor zowel de lange als korte termijn wordt opgesteld. Een POP is een individueel ontwikkelings- of leerplan van de functionaris. In een POP staan afspraken over de toekomstige ontwikkeling van de functionaris en de ondersteuning die de functionaris hierbij krijgt.

### **Functionerings/POP-gesprek**

Het functioneringsgesprek en het POP-gesprek zijn aan elkaar gekoppeld, omdat op basis van ervaringen uit het verleden het makkelijk is om vooruit te kijken. Het functionerings/POP-gesprek is het moment waarop wordt gesproken over de voortgang van de afgesproken ontwikkeling van de functionaris. Het functioneren wordt jaarlijks beoordeeld op basis van de volgende onderdelen:

1. Uitrukken (uitruktijden, uitkomsten evaluaties, aard/omvang van de inzetten)
2. Oefeningen (aard en omvang van de oefeningen, resultaten uit oefeningen)
3. Opleiding (gevolgde opleidingen + eindresultaten)
4. Bijscholing (De uitkomsten uit 1,2 en 3 leveren input op voor het vaststellen van de bijscholingsbehoefte.)

Het is van belang dat bovenstaande onderdelen worden beoordeeld tegen de achtergrond van persoonlijke competenties en het competentieprofiel van de functie.

Naast bovengenoemde onderdelen die jaarlijks worden getoetst, wordt eens per 2 jaar het functioneren aanvullend getoetst door middel van een profcheck.

Het resultaat van bovenstaande kan in het POP worden vastgelegd.

### Beoordelingsgesprek

Beoordeling op basis van competenties in de gesprekscyclus kan input leveren voor individuele ontwikkelafspraken voor de komende planperiode. Ook kunnen op grond van competentiebeoordeling individuele mobiliteitsvragen worden onderzocht: in hoeverre is het gewenst dat een functionaris, gegeven zijn talentprofiel en ambities en de competentieprofielen van de RROL, doorstroomt naar een andere functie of niet meer deelneemt.

De functie is leidend voor de samenstelling van de commissie die de beoordeling doet:

**OvD:** De beoordeling van de OvD is een verantwoordelijkheid van de Gemeentelijk Commandant. Hierin worden de multidisciplinaire en grootschalige taken meegewogen

**HOvD:** Regionaal Commandant

**HS-Brandweer:** Regionaal Commandant

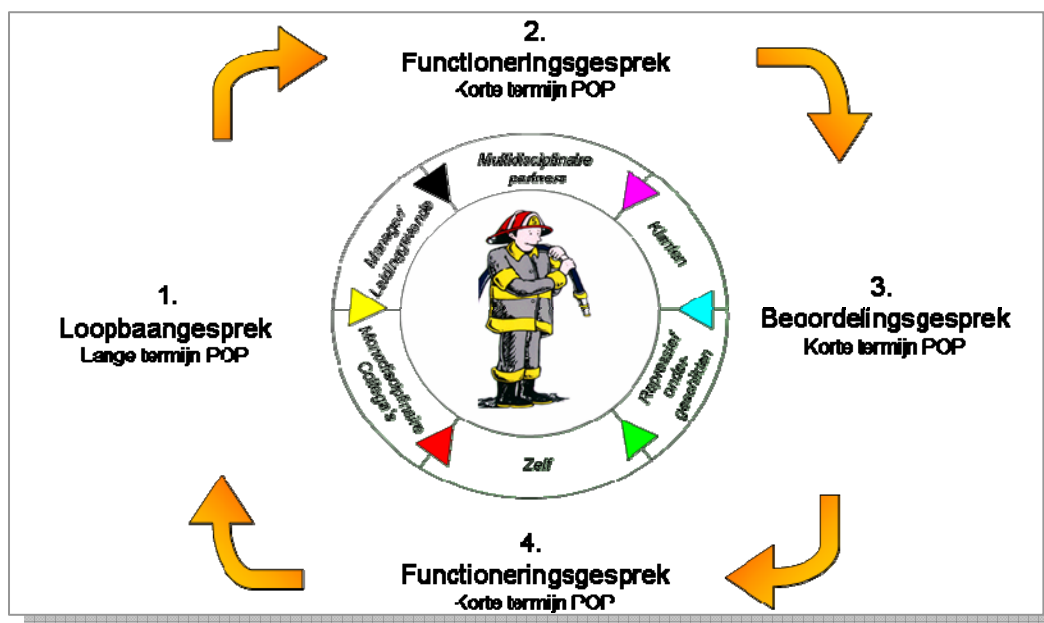
**CvD:** Regionaal commandant<sup>2</sup>

**AGS:** Hoofd Regionaal Bureau Veiligheidsregio IJsselland

**Medewerker Informatievoorziening:** Hoofd Regionaal Bureau Veiligheidsregio IJsselland

### De gesprekscyclus

De gesprekscyclus ziet er als volgt uit:



### Oefenpaspoort

De functionaris dient geoefend te blijven. Indien blijkt dat de functionaris niet of in onvoldoende mate geoefend is, zal hij – tijdelijk – niet inzetbaar zijn. Hierbij is de oefenregistratie leidend. Het oefenpaspoort zal onderwerp zijn op de agenda van elk van de drie gesprekken, POP-gesprek, functionerings/POP-gesprek en beoordelingsgesprek.

<sup>2</sup> indien de regionaal commandant optreedt als CvD wordt deze beoordeeld door de Portefuillehouder Brandweer

De Regionaal Commandant beoordeelt vanuit zijn systeemverantwoordelijkheid periodiek/jaarlijks of de deelnemende functionarissen voldoende geoefend zijn. Indien de functionaris voldoende geoefend is, wordt het paspoort verlengd (handtekening Regionaal Commandant). Indien de functionaris onvoldoende geoefend blijkt te zijn wordt het paspoort niet verlengd. De functionaris zal totdat de deelname aan oefeningen bevredigend is geweest niet inzetbaar zijn. De criteria omtrent het oefenpaspoort zullen worden uitgewerkt in een notitie over het competentiegericht opleiden en oefenen.

#### **Relatie met andere instrumenten**

De volgende onderwerpen behoeven nog verdere uitwerking:

Opleiden, oefenen & bijscholing

- Competentiegericht opleiden en oefenen
- Verankeren profielen in meerjarig oefenplan
- Oefenen, frequentie, deelname, oefenregistratie (oefenpaspoort)
- Bijscholen aan de hand van bijscholingstrajecten

Beoordelingssystematiek 360 graden feedback

- Notitie 360 graden feedback – beleid en uitvoering.
- Evaluatieformulieren input voor POP/functionerings/beoordelingsgesprek

Loopbaanontwikkeling

- Doorstroom in verticale zin.

#### **B4 Uitstroom**

Men kan op verschillende manieren uitstromen. We onderscheiden:

- Beëindiging door functionaris: nieuwe werkomgeving, verhuizing en dergelijke;
- Natuurlijke uitstroom
- Niet meer voldoen aan de functie-eisen.

Het besluit om een functionaris van zijn functie te ontheffen zal worden genomen door:

- De gemeente, indien het een OvD betreft;
- De Regionaal Commandant voor de overige functies, behalve daar waar het de eigen functie betreft