

# Opleiden, trainen en oefenen van gemeentelijke crisisbeheersingsfuncties

## Project 'GROOT'

### *Kwalificatieprofielen*

## Colofon

Dit document beschrijft de kwalificatieprofielen voor gemeentelijke sleutelfunctionarissen in de crisisbeheersing, als basis voor opleidingskaders en daaropvolgende opleidingen.  
Deze kwalificatieprofielen zijn opgesteld onder regie van de projectgroep 'GROOT' en met onderwijskundige ondersteuning van PLATO (Universiteit Leiden).

## Projectgroep

Opdrachtgever: Landelijk Overleg Coördinerend Gemeentesecretarissen  
Opdrachtnemer: Dhr. M. Dewachter, adjunct coördinerend gemeentesecretaris  
Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant  
Projectleider: Mw. K. Scheffers, Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant, gemeente Tilburg  
Extern projectleider: Dhr. R. van Zon, Van Zon consultancy & interimmanagement  
Projectsecretaris: Mw. S. van Petten, Veiligheidsregio Gelderland-Zuid  
Projectleden: Mw. C. Verschuren, Veiligheidsregio Noord-Brabant Noord (plv. projectleider)  
Dhr. A. Nauta, Veiligheidsregio Noord-Holland Noord  
Dhr. M. Schipper, Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond  
Dhr. G. Velzel, Veiligheidsregio Kennemerland  
Mw. A. Vos, senior-adviseur BMC  
Dhr. M. van de Wetering, Veiligheidsregio Zeeland  
Externe contactpersoon: Mw. N. Piël, Bureau Veiligheidsberaad  
Met medewerking van: Nbbe

## Adres

[www.veiligheidsberaad.nl](http://www.veiligheidsberaad.nl)  
[www.linkedin.com/e/vgh/1968218](https://www.linkedin.com/e/vgh/1968218)

Waar in dit document 'hij' staat geschreven wordt bedoeld: 'hij/zij'. Waar 'zijn' staat wordt bedoeld 'zijn/haar'.  
Waar 'hem' staat wordt bedoeld 'hem/haar'. Voor de leesbaarheid is steeds voor de verkorte vorm gekozen.

Datum: 2 december 2010  
Versie: 1.0  
Status: Definitief

© Projectgroep 'GROOT'

# Inleiding

Voor u ligt een zestal kwalificatieprofielen van gemeentelijke sleutelrollen binnen de crisisbeheersingsorganisatie. Deze kwalificatieprofielen vormen de basis voor opleidingskaders. Hierdoor is het mogelijk om uniforme en kwalitatieve opleidingen aan te bieden, passend bij de betreffende rol. Hiermee is een belangrijke eerste stap gezet in de verdere professionalisering van de gemeentelijke crisisbeheersingsorganisatie.

De kwalificatieprofielen zijn opgesteld binnen het landelijk project GROOT, waarvoor door het toenmalige ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties subsidie is verleend. Motto was de profielen voor en door het veld te ontwikkelen. Hierin is de projectgroep ook geslaagd. Dankzij de inzet van vele enthousiaste deelnemers uit gemeenten en veiligheidsregio's in projectgroep, expertteams en klankbordgroep is het resultaat geworden wat nu voorligt. En dat mag er zijn! Niet alleen het eindproduct, maar ook het proces ernaartoe, hebben geleid tot (nog) meer betrokkenheid en aanscherping van uniforme inzichten in de gemeentelijke crisisbeheersingsrollen in Nederland. Een belangrijke basis is gelegd en smaakt naar meer.

Ik wil allen die hieraan hebben meegewerkt hartelijk dank zeggen voor hun professionele inbreng en betrokkenheid.

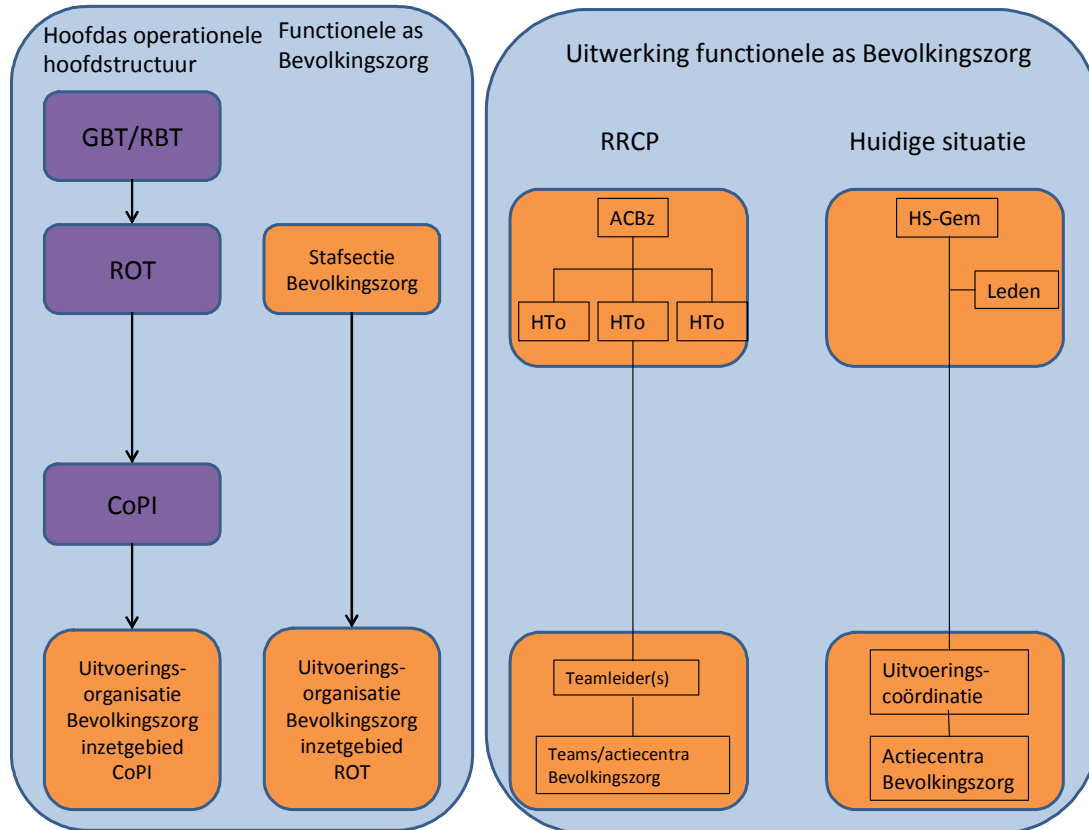
Maarten Dewachter,  
Opdrachtnemer namens het Landelijk Overleg van Coördinerend Gemeentesecretarissen

# Inhoudsopgave

Gemeentelijke structuur van de bevolkingszorg	5
1. Algemeen Commandant Bevolkingszorg (ACBz)	6
2. Hoofd Sectie Gemeenten ROT (HS-Gem)	15
3. Hoofd Taakorganisatie (HTo)	24
4. Teamleider (TL)	33
5. Officier van Dienst - Bevolkingszorg (OvD-Bz)	41
6. Adviseur Crisisbeheersing (ACB)	50
Bijlage 1. Afkortingen en begrippenlijst	60
Bijlage 2. Lijst van kwaliteiten met mogelijke beoordelingscriteria	61

# Gemeentelijke structuur van de bevolkingszorg

In onderstaande afbeelding wordt de gemeentelijke structuur van de bevolkingszorg schematisch en op hoofdlijnen weergegeven. In de verschillende kwalificatieprofielen wordt aangegeven, waar de betreffende functionaris zich specifiek binnen onderstaande structuur bevindt.

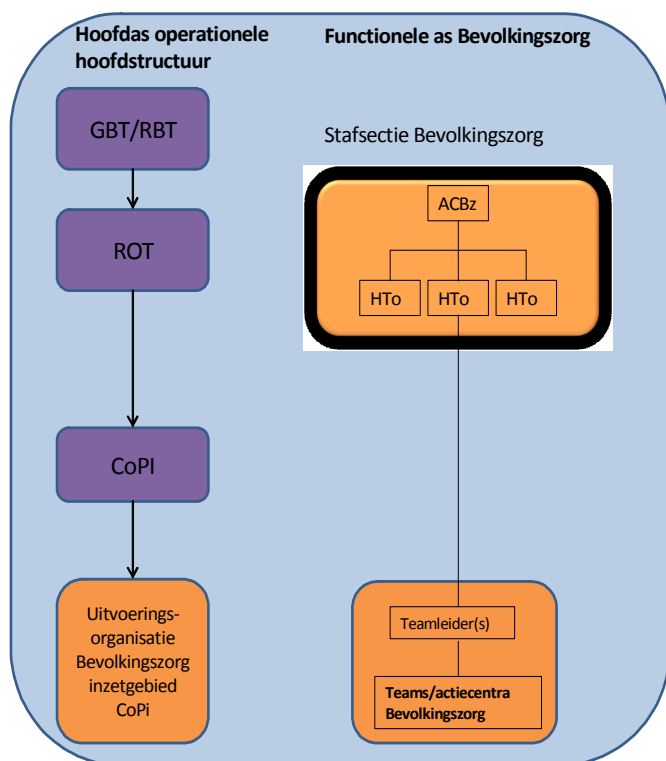


# 1. Algemeen Commandant Bevolkingszorg (ACBz)

In het kader van het project GROOT worden een aantal opleidingen ontwikkeld voor sleutelfuncties in de gemeentelijke crisisbeheersingsorganisatie. Een daarvan is de functie 'Algemeen Commandant Bevolkingszorg'. Om een opleiding te kunnen ontwikkelen is een opleidingskader nodig. Aan de basis hiervan ligt een kwalificatieprofiel van de betreffende functie. Dit document beschrijft het kwalificatieprofiel van de Algemeen Commandant Bevolkingszorg (ACBz).

## 1. Positionering en naam van de functie

De Algemeen Commandant Bevolkingszorg is lid van het Regionaal Operationeel Team en maakt deel uit van de Stafsectie Bevolkingszorg. Hij plant en monitort de bevolkingszorg binnen de bestuurlijke kaders.



De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

- ontvangt leiding van en legt verantwoording af aan de Operationeel Leider;
- geeft leiding aan de Stafsectie Bevolkingszorg;
- stemt de samenwerking van de bevolkingszorg af met andere diensten in het ROT;
- is voor de Operationeel Leider en overige ROT-leden aanspreekpunt voor de bevolkingszorg.

Met het RCCP<sup>1</sup> wordt mede uniformering van functiebenamingen beoogd. In die lijn is aan de gemeentelijke

<sup>1</sup> Referentiekader Regionaal Crisisplan 2009

vertegenwoordiger in het ROT een gelijke functiebenaming toegekend als aan zijn collega's van de brandweer, GHOR en politie, ook zijnde Algemeen Commandanten.

## 2. Profielkenmerken

Kerntaken
<p>De Algemeen Commandant Bevolkingszorg heeft de volgende kerntaken:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Zorgdragen voor de organisatie en uitvoering van de bevolkingszorg (incl. leidinggeven aan de Stafsectie Bevolkingszorg)</li><li>2. Deelnemen aan het Regionaal Operationeel Team (ROT)</li><li>3. Zorgdragen voor overdracht naar de reguliere gemeentelijke organisatie(s)</li></ol>

Uitwerking kerntaken
<p><b>Kerntaak 1: Zorgdragen voor de organisatie en uitvoering van de bevolkingszorg (incl. leidinggeven aan de Stafsectie Bevolkingszorg)</b></p> <p><u>Werkzaamheden</u></p> <p>De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Organiseert de bevolkingszorg:<ul style="list-style-type: none"><li>- Ontwikkelt op adequate wijze, in samenspraak met de Stafsectie Bevolkingszorg, een strategisch plan voor de bevolkingszorg.</li><li>- Laat, afhankelijk van de aard van het grootschalig optreden, de verschillende Hoofden Taakorganisatie oproepen en stelt de Stafsectie Bevolkingszorg samen.</li></ul></li><li>• Geeft leiding aan de bevolkingszorg:<ul style="list-style-type: none"><li>- Geeft leiding aan de Stafsectie Bevolkingszorg.</li><li>- Stuurt de Hoofden Taakorganisatie, die deel uitmaken van de Stafsectie Bevolkingszorg, aan.</li><li>- Verdeelt en delegeert taken binnen de Stafsectie Bevolkingszorg en houdt het overzicht op de uitvoering.</li></ul></li><li>• Analyseert, draagt zorg voor informatie-uitwisseling en stemt af over verloop en acties:<ul style="list-style-type: none"><li>- Haalt en brengt actief informatie.</li><li>- Vertaalt de doelstellingen en de door het GBT of RBT vastgestelde uitgangspunten en tolerantiegrenzen naar de gemeentelijke organisatie en informeert de leden in de Stafsectie Bevolkingszorg hierover.</li><li>- Verzamelt en analyseert de informatie vanuit ROT en Hoofden Taakorganisatie en bepaalt de risico's voor de bevolkingszorg.</li><li>- Geeft de juridische en operationele kaders van de Stafsectie Bevolkingszorg aan en informeert de stafleden over relevante zaken.</li><li>- Laat zich informeren door de Stafsectie Bevolkingszorg en stemt werkzaamheden af.</li><li>- Stemt, in geval van een opschaling van GRIP 1 naar een hoger GRIP-niveau, de stand van zaken en lopende acties af met de Officier van Dienst - Bevolkingszorg in het CoPI.</li><li>- Geeft leiding aan de monodisciplinaire beeld-, oordeels- en besluitvorming.</li></ul></li><li>• Evalueert, adviseert en bewaakt de kwaliteit:<ul style="list-style-type: none"><li>- Houdt op afstand het overzicht op het operationele proces, vormt zich een continu beeld en oordeel over de bevolkingszorg en stuurt waar nodig processen bij.</li><li>- Beoordeelt het totaalbeeld en formuleert op basis daarvan adviezen in de richting van de Stafsectie Bevolkingszorg.</li><li>- Draagt zorg voor het opstellen van strategische voortgangs- en afwijklingsrapportages en laat beslui-</li></ul></li></ul>

ten nauwgezet vastleggen.

- Evalueert met de Stafsectie Bevolkingszorg de acties m.b.t. de bevolkingszorg en draagt zorg voor de implementatie van de verbeterpunten.

### **Kerntaak 2: Deelnemen aan het Regionaal Operationeel Team (ROT)**

#### Werkzaamheden

De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

- Haalt en brengt actief informatie.
- Levert input aan het ROT:
  - Neemt deel aan de vergaderingen van het ROT.
  - Informeert het ROT op hoofdlijnen over (de voortgang van) de bevolkingszorg en draagt daarmee bij aan de realisatie aan het totaalbeeld.
- Interpreteert en analyseert:
  - Vormt met de deelnemers aan het ROT een gemeenschappelijk beeld van het incident en draagt bij aan oordeelsvorming en besluitvorming.
  - Analyseert de betekenis van de scenario-ontwikkelingen in relatie tot de aspecten van de bevolkingszorg.
- Adviseert:
  - Adviseert gevraagd en ongevraagd de Operationeel Leider en de andere leden van het ROT over aspecten van bevolkingszorg in relatie tot de andere zorgonderdelen.
  - Draagt bij aan de formulering van de beleidsadviezen aan het GBT/RBT, mede vanuit een bestuurlijke invalshoek.
  - Levert vanuit zijn monodisciplinaire verantwoordelijkheid de bouwsteen aan voor het evalueren van het multidisciplinaire optreden.

### **Kerntaak 3: Zorgdragen voor overdracht naar de reguliere gemeentelijke organisatie(s)**

#### Werkzaamheden

De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

- Draagt zorg voor de voorwaardenscheppende aspecten en overdracht van alle benodigde informatie m.b.t. bevolkingszorg naar de reguliere gemeentelijke organisatie(s) voordat er afgeschaald wordt.

**Algemeen Commandant Bevolkingszorg  
Competentieprofiel**

**Relatie kwaliteiten – kerntaken**

Voor de Algemeen Commandant Bevolkingszorg worden de volgende kwaliteiten van belang geacht om succesvol in de genoemde taken te kunnen functioneren.

Kwal. → Kerntaken ↓	Acc	Ana	Besl	Comm	Coörd	Daad	Ger. op sam	Met leid	Met pol.bst inz	Onaf	Overt	Refl	Str. best
1. Zorg- dragen bevol- kingszorg	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x
2. Deel- nemen ROT	x	x	x	x		x	x		x	x	x		x
3. Zorg- dragen over- dracht	x	x		x		x	x		x	x			

De met blauw aangegeven kwaliteiten worden het meest relevant voor deze functie geacht. Dit betreft niet per definitie kwaliteiten die bij alle kerntaken een rol spelen. Het betreft de kwaliteiten die het meest typerend zijn voor deze functie en/of cruciaal zijn bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

Meest relevante kwaliteiten:

Belangrijkst:

- Met politiek bestuurlijk inzicht

Verder (zonder prioriteitsvolgorde):

- Analytisch
- Communicatief
- Daadkrachtig
- Met leiderschap
- (Gericht op samenwerken)

**Accuraat**

Zorgvuldig en stipt handelen, gericht op het voorkómen van fouten. De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Voldoet aan de opkomstnorm, gesteld in het regionaal en/of lokaal beleid		x	
Gebruikt de geldende procedures, regels, afspraken / toetst het werk daaraan	x	x	x
Leverd correct en volledig werk af			x

### **Analytisch**

Systematisch onderzoeken (en alloceren/toewijzen) van problemen en vragen. Ontleden van relevante informatie, achtergronden en structuren. Verbanden leggen tussen gegevens en overzien van relaties tussen oorzaak en gevolg. De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Maakt onderscheid tussen feitelijke informatie en aannames	x	x	
Maakt onderscheid tussen relevante en irrelevante informatie	x	x	
Legt verbanden op basis van beschikbare informatie	x	x	
Werkt pro-actief, anticipeert op (mogelijke) ontwikkelingen en zet deze om in verschillende scenario's		x	
Werkt systematisch	x	x	
Signaleert (potentiële) knelpunten	x	x	
Schetst verschillende oplossingsrichtingen, die realistisch en haalbaar zijn, en vertaalt die in een tactisch plan	x	x	
Geeft informatiestromen duidelijk en gestructureerd weer	x	x	
Bedenkt wie welke informatie nodig heeft en geeft informatie door	x	x	x
Toetst (voorgenomen) besluit/advies op praktische uitvoerbaarheid		x	

### **Besluitvaardig**

Tijdig kiezen op basis van een analyse met oog voor de mogelijke consequenties. De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Handelt als functionaris efficiënt en effectief bij de keuzes en dilemma's die in het werk voorkomen	x	x	
Beslist wat te doen, in welke volgorde	x		

### **Communicatief**

Ideeën, meningen en informatie aan anderen overdragen in duidelijke taal, non-verbale communicatie en/of op schrift. Tactvol en effectief reageren op behoeften en gevoelens van anderen, taal en terminologie aanpassen aan verschillende niveaus. De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Vergadert als voorzitter van de Stafsectie Bevolkingszorg efficiënt en effectief (met oog op besluiten, prioriteiten, afspraken)	x		
Geeft duidelijke informatie en vertaalt genomen beslissingen naar de leden van de Stafsectie Bevolkingszorg	x		
Communiqueert helder, gestructureerd, eenduidig en kernachtig, zonder gevoeligheden uit het oog te verliezen	x	x	x
Controleert of de boodschap is overgekomen als bedoeld	x	x	x
Herkent signalen van stress, angst en vermoeidheid bij zijn stafleden, zorgt tijdig voor stressreductie	x	x	

### **Coördinerend**

Vanuit een vastgesteld doel bepalen welke taken/activiteiten moeten worden georganiseerd en gepland en daarnaar handelen. Bepalen van prioriteiten. De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Verdeelt taken efficiënt, houdt daarbij o.a. rekening met de vakbekwaamheid en de bevoegdheid van de Stafleden	x		
Checkt voortdurend de relevante deelprocessen, zoals vastgelegd in het tactisch plan	x		

### **Daadkrachtig**

Op adequate en krachtige wijze handelen, staan voor je keuzes en erop aangesproken kunnen worden. Uitstralen van gezag en vertrouwen. De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Handelt situationeel, durft van prioriteit te wisselen en kan deze keuzes goed onderbouwen	x	x	
Toont vertrouwen in eigen kunnen	x	x	x
Handelt krachtig, vastberaden en pro-actief	x	x	
Voert direct uit en handelt met snelheid	x	x	
Is zelfredzaam en toont initiatief	x	x	x
Stimuleert en motiveert anderen tot actie	x		x

### **Gericht op samenwerken**

Actief inzetten voor een gezamenlijk resultaat en een gemeenschappelijk belang. De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Beschikt over inlevingsvermogen in partners of bestuurders		x	x
Zorgt ervoor bereikbaar en beschikbaar te zijn op basis van een regionale alarmeringsregeling		x	
Onderhoudt contact met de partijen die een rol spelen in de (informatie-)processen	x	x	x
Denkt en handelt aantoonbaar multidisciplinair, met oog voor organisatiespecifieke kenmerken en prioriteiten		x	
Behartigt de belangen in het kader van de bevolkingszorg, zonder het gezamenlijke belang uit het oog te verliezen		x	
Stimuleert samenwerking binnen de Stafsectie Bevolkingszorg, met oog voor organisatiespecifieke kenmerken en prioriteiten	x		
Doet integrale adviezen aan de Operationeel Leider		x	
Doet integrale adviezen aan getroffen gemeente(n)			x
Checkt gevraagde beslissingen van de Operationeel Leider monodisciplinair, zonder daarbij het algemeen maatschappelijk en politiek-bestuurlijk belang uit het oog te verliezen		x	
Maakt voor de bevolkingszorg lopende aspecten inzichtelijk en draagt deze op overzichtelijke en eenduidige wijze over	x		x

### **Met leiderschap**

Op doelgerichte wijze sturing geven aan het team. De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Straalt rust en gezag uit	x		
Toont charisma	x		
Past, afhankelijk van de situatie, verschillende leiderschapsstijlen toe	x		
Zorgt voor het uitvoeren van genomen besluiten conform de afspraak	x		
Zorgt voor de veiligheid van het eigen personeel	x		
Neemt verantwoordelijkheid voor resultaten, op basis van toegedeelde taken en verantwoordelijkheden	x		

### **Met politiek bestuurlijk inzicht**

(Anticiperen op,) onderkennen/herkennen en begrijpen van politiek-bestuurlijke processen en besluitvorming die van invloed zijn op de voorliggende crisis. De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Maakt een juiste inschatting van de maatschappelijke impact van het incident	x	x	x
Bepaalt welke beslissingen aan het bestuur moeten worden voorgelegd	x	x	x
Destilleert politiek-bestuurlijke issues uit de beschikbare operationele informatie en brengt deze onder de aandacht van de Operationeel Leider		x	

### **Onafhankelijk**

Zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen. De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Toont vertrouwen in eigen kunnen	x	x	x
Houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging, zonder star te worden	x	x	x
Neemt verantwoorde risico's	x	x	x
Vraagt op het juiste moment feedback en hulp	x	x	x

### **Overtuigend**

Verkrijgen van instemming, enthousiasme en medewerking voor bepaalde doelen, plannen of ideeën, zodat deze worden geaccepteerd of gedragen (zonder hiërarchische macht of sancties). De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Treedt standvastig op bij verschillende of tegengestelde meningen, belangen of verwachtingen		x	
Wisselt invloedstijl om zwaarwegende belangentegenstellingen/conflicten te overbruggen		x	
Enthousiasmeert anderen voor zijn standpunten, ook wanneer sprake is van fundamentele verschillen van inzichten of conflictsituaties, en houdt de relatie daarbij in stand	x	x	

### **Reflectief**

N.v.t.

## Stressbestendig

Kalm en zelfverzekerd reageren in lastige situaties. Goede prestaties blijven leveren onder druk, bij tegenslag of tegenstand. Om kunnen gaan met weerstanden. De Algemeen Commandant Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Handelt in lastige situaties rustig en relativerend, ondanks onzekerheid en moeilijke omstandigheden	x	x	
Bespreekt eigen fysieke en mentale grenzen	x	x	
Vermindert druk door overzicht te creëren	x		
Blijft onder druk/tegenslag/tegenstand geconcentreerd en goede prestaties leveren	x	x	
Geeft bij (tijds)druk voorrang aan de juiste zaken	x	x	

## Keuzes en dilemma's

Algemeen Commandant Bevolkingszorg	Kerntaak		
	1	2	3
<b>Keuzes</b>			
Maakt een keuze welke taakorganisaties van de bevolkingszorg worden opgestart en ingezet.	x		
Maakt, op basis van de beschikbare informatie, een inzetplan voor de bevolkingszorg.	x		
Maakt een keuze in de prioritering van taken die binnen de bevolkingszorg worden uitgevoerd.	x		
Maakt een goede afweging tussen wel en niet tot actie overgaan bij bijvoorbeeld gebrek aan overview/informatie.	x	x	
Maakt een keuze in welke informatie ten aanzien van de bevolkingszorg met de Hoofden Taakorganisatie, de leden van het ROT en de getroffen gemeente(n) gedeeld moet worden: welke informatie moeten zij absoluut weten ('need to know') en welke informatie is niet direct noodzakelijk voor het functioneren ('nice to know')?	x	x	
Maakt een keuze in de wijze waarop de Hoofden Taakorganisatie, de leden van het ROT en de getroffen gemeente(n) geadviseerd en/of gerapporteerd worden inzake de Bevolkingszorg, en het moment waarop dit gebeurt.	x	x	
Bepaalt, gelet op de tijdslijn van het incident, de inzet van materiaal en menskracht en let daarbij op het vervangingsschema.	x		
Bepaalt welke acties kunnen wachten tot de afgeschaalde fase.			x
<b>Dilemma's</b>			
Kan een balans vinden tussen de 'eigen' belangen, de belangen van de getroffen gemeente(n) die gericht zijn op de bevolkingszorg, en de belangen van de andere kolommen en/of het gezamenlijk belang.	x	x	x
Kan omgaan met monodisciplinaire schaarste van middelen en beperking in materiaal en menskracht.	x	x	
Kan geconfronteerd worden met diverse verzoeken die op dat moment allemaal even urgent overkomen, waardoor prioritering noodzakelijk is.	x	x	
Kan geconfronteerd worden met tegengestelde belangen tussen de bevolkingszorg en de andere zorggebieden.	x	x	
Vormt zich een zo juist mogelijk beeld van het incident en de effecten daarvan, terwijl hij op afstand zit en de informatie uit veel verschillende bronnen gefragmenteerd op hem afkomt.	x	x	

Kan geconfronteerd worden met beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatie.	x	x	
Maakt een afweging of hij een besluit zelf in gang mag zetten, dan wel dat deze aan de gemeente / het bestuur moet worden voorgelegd (tijdsdruk versus bevoegdheden).	x	x	
Kan (bij de rapportage) geconfronteerd worden met de politieke werkelijkheid, die haaks kan staan op de operationele beleving van het incident.	x	x	
Kan een balans vinden tussen enerzijds de wil om snel af te schalen en terug te gaan naar de normale situatie, en anderzijds de benodigde aandacht voor openstaande acties en de effecten op de betrokken gemeente(n) in de eerste dagen na het incident / de crisis, o.a. op het gebied van nazorg.			x

## Vakbekwaamheid

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen. In het kader van 'vakbekwaam worden' kan vakbekwaamheid worden opgedaan; in het kader van 'vakbekwaam blijven' kan vakbekwaamheid worden onderhouden. De producten van het project GROOT schetsen kaders voor het opdoen en onderhouden van de vakbekwaamheid; de invulling ervan is een regionale verantwoordelijkheid.

### Vakbekwaam worden

Het wenselijke basisniveau is voor de Algemeen Commandant Bevolkingszorg als volgt:

#### Algemene kennis en vaardigheden:

- WO werk- en denkniveau
- Kennis van en ervaring met een politiek/bestuurlijke omgeving
- Ervaring met het aansturen van complexe processen
- Kennis van procesmanagement

#### Functionele kennis en vaardigheden:

- Kennis van de multidisciplinaire (regionale) crisisorganisatie
- Kennis van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Stafsectie en taakorganisaties bevolkingszorg
- Kennis van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van primair de brandweer, politie en GHOR en secundair de overige partners in de crisisbeheersing, alsmede de procesinhoudelijke afhankelijkheden daarmee
- Kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP)
- Kennis van relevante wet- en regelgeving
- Kennis van en inzicht in het regionaal risicoprofiel
- Ervaring met het werken onder crisismoments

### Vakbekwaam blijven

De Algemeen Commandant Bevolkingszorg blijft vanuit zijn reguliere functie en op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties bezitten.

Hij voldoet daarbij minimaal aan de verplichtingen die in het kader van de Wet veiligheidsregio's en het regionaal vastgestelde opleidings-, trainings- en oefenbeleid worden gesteld.

Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid.

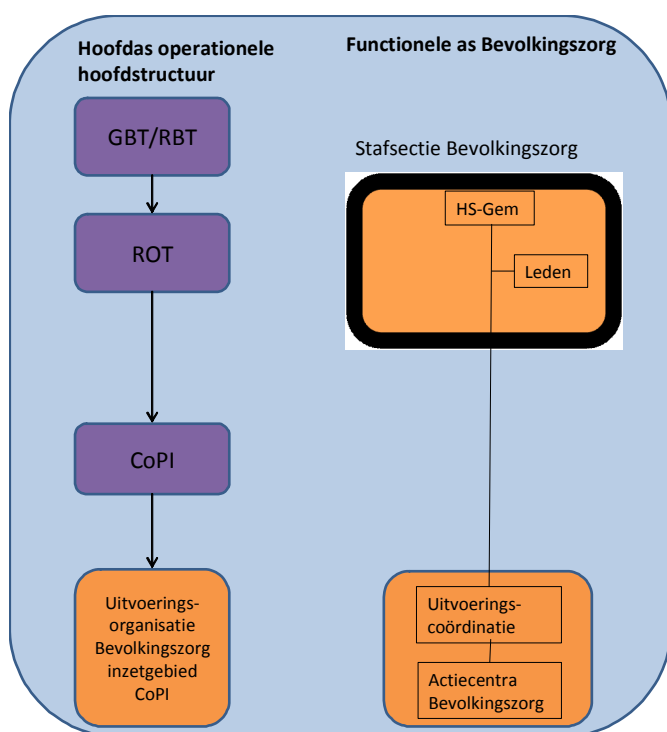
## 2. Hoofd Sectie Gemeenten ROT (HS-Gem)

In het kader van het project GROOT worden een aantal opleidingen ontwikkeld voor sleutelfuncties in de gemeentelijke crisisbeheersingsorganisatie. Een daarvan is de functie 'Hoofd Sectie Gemeenten ROT'. Om een opleiding te kunnen ontwikkelen is een opleidingskader nodig. Aan de basis hiervan ligt een kwalificatieprofiel van de betreffende functie. Dit document beschrijft het kwalificatieprofiel van het Hoofd Sectie Gemeenten (HS-Gem).

### 1. Positionering en naam van de functie

Het Hoofd Sectie Gemeenten is lid van het Regionaal Operationeel Team (ROT) en maakt deel uit van de Stafsectie Bevolkingszorg. Hij stuurt de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg aan. Dit is de situatie optima forma. De mate van aansturing verschilt per regio en hangt af van het mandaat dat aan het HS-Gem is toegekend<sup>2</sup>.

De uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg kent in gemeenten/veiligheidsregio's op dit moment verschillende benamingen.



Het Hoofd Sectie Gemeenten:

- ontvangt leiding van en legt verantwoording af aan de Operationeel Leider;
- stuurt de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg aan;
- stemt de samenwerking van de bevolkingszorg af met andere diensten in het ROT;
- is voor de Operationeel Leider en overige ROT-leden aanspreekpunt voor de bevolkingszorg.

<sup>2</sup> De wijze waarop aan kerntaak 1 invulling wordt gegeven, moet worden meegenomen in de opleiding van de betreffende regio/gemeenten.

## 2. Profielkenmerken

### Kerntaken

Het Hoofd Sectie Gemeenten heeft de volgende kerntaken:

1. Aansturen van de Stafsectie Bevolkingszorg en de Uitvoeringsorganisatie Bevolkingszorg buiten brongebied  
(NB. Dit is de situatie in optima forma. De mate van aansturing verschilt per regio en hangt af van het mandaat dat aan het HS-Gem is toegekend. In de opleidingsuitvoering kan hier op genuanceerde wijze worden ingezet.)
2. Deelnemen aan het Regionaal Operationeel Team (ROT)
3. Zorgdragen voor overdracht naar de regulier gemeentelijke organisatie(s)

### Uitwerking kerntaken

#### **Kerntaak 1: Aansturen van de Stafsectie Bevolkingszorg en de Uitvoeringsorganisatie Bevolkingszorg buiten brongebied**

(NB. Dit is de situatie in optima forma. De mate van aansturing verschilt per regio en hangt af van het mandaat dat aan het HS-Gem is toegekend. In de opleidingsuitvoering kan hier op genuanceerde wijze worden ingezet.)

##### Werkzaamheden

Het Hoofd Sectie Gemeenten:

- Stuurt de bevolkingszorg aan.
- Draagt zorg voor informatie-uitwisseling en stemt af over verloop en acties:
  - Haalt en brengt actief informatie.
  - Draagt zorg voor de informatievoorziening naar en een eenduidige beeldvorming binnen de betreffende gemeentelijke uitvoeringsorganisatie(s).
  - Stemt met gemeente(n) de feitelijke en te verwachten ontwikkelingen en (voor)genomen acties af.
  - Stemt de gewenste ondersteuning van de gemeentelijke uitvoeringsorganisatie(s) af met de betreffende gemeente(n).
  - Bewaakt de voortgang van de gewenste gemeentelijke ondersteuning en stemt afwijkingen af met gemeente(n) en ROT.
  - Stemt in geval van opschaling van GRIP 1 naar een hoger niveau de stand van zaken en de lopende acties af met de gemeentelijke functionaris in het CoPI.
- Adviseert:
  - Legt in overleg met de betreffende gemeente(n) het ROT alternatieven/mogelijkheden voor inzake de inzet van de gemeentelijke organisatie(s).

#### **Kerntaak 2: Deelnemen aan het Regionaal Operationeel Team (ROT)**

##### Werkzaamheden

Het Hoofd Sectie Gemeenten:

- Haalt en brengt actief informatie.
- Levert input aan het ROT:
  - Neemt deel aan de vergaderingen van het ROT.
  - Informeert het ROT op hoofdlijnen over (de voortgang van) de bevolkingszorg en draagt daarmee bij aan de realisatie aan het totaalbeeld.
- Interpreteert en analyseert:
  - Vormt met de deelnemers aan het ROT een gemeenschappelijk beeld van het incident en draagt bij aan oordeelsvorming en besluitvorming.
  - Analyseert de betekenis van de scenario-ontwikkelingen in relatie tot de aspecten van de bevolkings-

zorg.

- Adviseert:

- Adviseert gevraagd en ongevraagd de Operationeel Leider en de andere leden van het ROT over aspecten van bevolkingszorg in relatie tot de andere zorgonderdelen.
- Draagt bij aan de formulering van de beleidsadviezen aan het GBT/RBT, mede vanuit een bestuurlijke invalshoek.
- Levert vanuit zijn monodisciplinaire verantwoordelijkheid de bouwsteen aan voor het evalueren van het multidisciplinaire optreden.

**Kerntaak 3: Zorgdragen voor overdracht naar de reguliere gemeentelijke organisatie(s)**

Werkzaamheden

Het Hoofd Sectie Gemeenten:

- Draagt zorg voor de voorwaardenscheppende aspecten en overdracht van alle benodigde informatie m.b.t. bevolkingszorg naar de reguliere gemeentelijke organisatie(s) voordat er afgeschaald wordt.

**Hoofd Sectie Gemeenten**  
**Competentieprofiel**

**Relatie kwaliteiten - kerntaken**

Voor het Hoofd Sectie Gemeenten worden de volgende kwaliteiten van belang geacht om succesvol in de genoemde taken te kunnen functioneren.

Kwal.→ Kerntaken ↓	Acc	Ana	Besl	Comm	Coörd	Daad	Ger. op sam	Met leid	Met pol.bst inz	Onaf	Overt	Refl	Str. best
1. Aansturen Stafsectie	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x
2. Deelnemen ROT	x	x	x	x		x	x		x	x	x		x
3. Zorgdragen overdracht	x	x		x		x	x		x	x			

De met blauw aangegeven kwaliteiten worden het meest relevant voor deze functie geacht. Dit betreft niet per definitie kwaliteiten die bij alle kerntaken een rol spelen. Het betreft de kwaliteiten die het meest typerend zijn voor deze functie en/of cruciaal zijn bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

Meest relevante kwaliteiten:

Belangrijkst:

- Met politiek bestuurlijk inzicht

Verder (zonder prioriteitsvolgorde):

- Analytisch
- Communicatief
- Coördinerend
- Daadkrachtig
- (Gericht op samenwerken)

**Accuraat**

Zorgvuldig en stipt handelen, gericht op het voorkómen van fouten. Het Hoofd Sectie Gemeenten:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Voldoet aan de opkomstnorm, gesteld in het regionaal en/of lokaal beleid		x	
Gebruikt de geldende procedures, regels, afspraken / toetst het werk daaraan	x	x	x
Levert correct en volledig werk af			x

### **Analytisch**

Systematisch onderzoeken (en alloceren/toewijzen) van problemen en vragen. Ontleden van relevante informatie, achtergronden en structuren. Verbanden leggen tussen gegevens en overzien van relaties tussen oorzaak en gevolg. Het Hoofd Sectie Gemeenten:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Maakt onderscheid tussen feitelijke informatie en aannames	x	x	
Maakt onderscheid tussen relevante en irrelevante informatie	x	x	
Legt verbanden op basis van beschikbare informatie	x	x	
Werkt pro-actief, anticipeert op (mogelijke) ontwikkelingen en zet deze om in verschillende scenario's		x	
Werkt systematisch	x	x	
Signaleert (potentiële) knelpunten	x	x	
Schetst verschillende oplossingsrichtingen, die realistisch en haalbaar zijn, en vertaalt die in een tactisch plan	x	x	
Geeft informatiestromen duidelijk en gestructureerd weer	x	x	
Bedenkt wie welke informatie nodig heeft en geeft informatie door	x	x	x
Toetst (voorgenomen) besluit/advies op praktische uitvoerbaarheid		x	

### **Besluitvaardig**

Tijdig kiezen op basis van een analyse met oog voor de mogelijke consequenties. Het Hoofd Sectie Gemeenten:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Handelt als functionaris efficiënt en effectief bij de keuzes en dilemma's die in het werk voorkomen	x	x	
Beslist wat te doen in welke volgorde	x		

### **Communicatief**

Ideeën, meningen en informatie aan anderen overdragen in duidelijke taal, non-verbale communicatie en/of op schrift. Tactvol en effectief reageren op behoeften en gevoelens van anderen, taal en terminologie aanpassen aan verschillende niveaus. Het Hoofd Sectie Gemeenten:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Vergadert als voorzitter van de Stafsectie Bevolkingszorg efficiënt en effectief (met oog op besluiten, prioriteiten, afspraken)	x		
Geeft duidelijke informatie en vertaalt genomen beslissingen naar de leden van de Stafsectie Bevolkingszorg	x		
Communiqueert helder, gestructureerd, eenduidig en kernachtig, zonder gevoeligheden uit het oog te verliezen	x	x	x
Controleert of de boodschap is overgekomen als bedoeld	x	x	x
Herkent signalen van stress, angst en vermoeidheid bij zijn stafleden, zorgt tijdig voor stressreductie	x	x	

### **Coördinerend**

Vanuit een vastgesteld doel bepalen welke taken/activiteiten moeten worden georganiseerd en gepland en daarnaar handelen. Bepalen van prioriteiten. Het Hoofd Sectie Gemeenten:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Verdeelt taken efficiënt, houdt daarbij o.a. rekening met de vakbekwaamheid en de bevoegdheid van de Stafleden	x		
Checkt voortdurend de relevante deelprocessen, zoals vastgelegd in het tactisch plan	x		

### **Daadkrachtig**

Op adequate en krachtige wijze handelen, staan voor je keuzes en erop aangesproken kunnen worden. Uitstralen van gezag en vertrouwen. Het Hoofd Sectie Gemeenten:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Handelt situationeel, durft van prioriteit te wisselen en kan deze keuzes goed onderbouwen	x	x	
Toont vertrouwen in eigen kunnen	x	x	x
Handelt krachtig, vastberaden en pro-actief	x	x	
Voert direct uit en handelt met snelheid	x	x	
Is zelfredzaam en toont initiatief	x	x	x
Stimuleert en motiveert anderen tot actie	x		x

### **Gericht op samenwerken**

Actief inzetten voor een gezamenlijk resultaat en een gemeenschappelijk belang. Het Hoofd Sectie Gemeenten:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Beschikt over inlevingsvermogen in partners of bestuurders		x	x
Zorgt ervoor bereikbaar en beschikbaar te zijn op basis van een regionale alarmeringsregeling		x	
Onderhoudt contact met de partijen die een rol spelen in de (informatie-)processen	x	x	x
Denkt en handelt aantoonbaar multidisciplinair, met oog voor organisatiespecifieke kenmerken en prioriteiten		x	
Behartigt de belangen in het kader van de bevolkingszorg, zonder het gezamenlijke belang uit het oog te verliezen		x	
Stimuleert samenwerking binnen de Stafsectie Bevolkingszorg en naar en met de uitvoeringsorganisaties van de getroffen gemeenten, met oog voor organisatiespecifieke kenmerken en prioriteiten	x		
Doet integrale adviezen aan de Operationeel Leider		x	
Doet integrale adviezen aan getroffen gemeente(n)			x
Checkt gevraagde beslissingen van de Operationeel Leider monodisciplinair, zonder daarbij het algemeen maatschappelijk en politiek-bestuurlijk belang uit het oog te verliezen		x	
Maakt voor de bevolkingszorg lopende aspecten inzichtelijk en draagt deze op overzichtelijke en eenduidige wijze over	x		x

### **Met leiderschap**

Op doelgerichte wijze sturing geven aan het team. Het Hoofd Sectie Gemeenten:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Straalt rust en gezag uit	x		
Toont charisma	x		
Past, afhankelijk van de situatie, verschillende leiderschapsstijlen toe	x		
Zorgt voor het uitvoeren van genomen besluiten conform de afspraak	x		
Zorgt voor de veiligheid van het eigen personeel	x		
Stimuleert door informeel leiderschap dat de gewenste taken worden bereikt	x		

### **Met politiek bestuurlijk inzicht**

(Anticiperen op,) onderkennen/herkennen en begrijpen van politiek-bestuurlijke processen en besluitvorming die van invloed zijn op de voorliggende crisis. Het Hoofd Sectie Gemeenten:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Maakt een juiste inschatting van de maatschappelijke impact van het incident	x	x	x
Bepaalt welke beslissingen aan het bestuur moeten worden voorgelegd	x	x	x
Destilleert politiek-bestuurlijke issues uit de beschikbare operationele informatie en brengt deze onder de aandacht van de Operationeel Leider		x	

### **Onafhankelijk**

Zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen. Het Hoofd Sectie Gemeenten:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Toont vertrouwen in eigen kunnen	x	x	x
Houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging, zonder star te worden	x	x	x
Neemt verantwoorde risico's	x	x	x
Vraagt op het juiste moment feedback en hulp	x	x	x

### **Overtuigend**

Verkrijgen van instemming, enthousiasme en medewerking voor bepaalde doelen, plannen of ideeën, zodat deze worden geaccepteerd of gedragen (zonder hiërarchische macht of sancties). Het Hoofd Sectie Gemeenten:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Treedt standvastig op bij verschillende of tegengestelde meningen, belangen of verwachtingen		x	
Wisselt invloedstijl om zwaarwegende belangentegenstellingen/conflicten te overbruggen		x	
Enthousiasmeert anderen voor zijn standpunten, ook wanneer sprake is van fundamentele verschillen van inzichten of conflictsituaties, en houdt de relatie daarbij in stand	x	x	

### **Reflectief**

N.v.t.

## Stressbestendig

Kalm en zelfverzekerd reageren in lastige situaties. Goede prestaties blijven leveren onder druk, bij tegenslag of tegenstand. Om kunnen gaan met weerstanden. Het Hoofd Sectie Gemeenten:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Handelt in lastige situaties rustig en relativerend, ondanks onzekerheid en moeilijke omstandigheden	x	x	
Bespreekt eigen fysieke en mentale grenzen	x	x	
Vermindert druk door overzicht te creëren	x		
Blijft onder druk/tegenslag/tegenstand geconcentreerd en goede prestaties leveren	x	x	
Geeft bij (tijds)druk voorrang aan de juiste zaken	x	x	

## Keuzes en dilemma's

Hoofd Sectie Gemeenten	Kerntaak		
	1	2	3
<b>Keuzes</b>			
Maakt een keuze welke onderdelen van de gemeentelijke crisisorganisatie benodigd zijn en stemt dit af met de betrokken gemeente(n).	x		
Maakt, op basis van de beschikbare informatie, een inzetplan voor de gemeentelijke processen en stemt dit af met de betrokken gemeente(n).	x		
Maakt een keuze in de prioritering van taken die binnen de gemeentelijke crisisorganisatie moeten worden uitgevoerd en stemt dit af met de betrokken gemeente(n).	x		
Maakt een goede afweging tussen wel en niet tot actie overgaan bij bijvoorbeeld gebrek aan overzicht/informatie.	x	x	
Maakt een keuze in welke informatie ten aanzien van de gemeentelijke processen met de Stafsectie, de leden van het ROT en de getroffen gemeente(n) gedeeld moet worden: welke informatie moeten zij absoluut weten ('need to know') en welke informatie is niet direct noodzakelijk voor het functioneren ('nice to know')?	x	x	
Maakt een keuze in de wijze waarop de Stafsectie, de leden van het ROT en de getroffen gemeente(n) geadviseerd en/of gerapporteerd worden inzake de gemeentelijke processen, en het moment waarop dit gebeurt.	x	x	
Bepaalt welke acties kunnen wachten tot de afgeschaalde fase en stemt dit af met de betrokken gemeente(n).			x
<b>Dilemma's</b>			
Kan een balans vinden tussen de 'eigen' belangen, de belangen van de getroffen gemeente(n) die gericht zijn op de bevolkingszorg, en de belangen van de andere kolommen en/of het gezamenlijk belang.	x	x	x
Kan omgaan met monodisciplinaire schaarste van middelen en beperking in materiaal en menskracht.	x	x	
Kan geconfronteerd worden met diverse verzoeken die op dat moment allemaal even urgent overkomen, waardoor prioritering noodzakelijk is.	x	x	
Kan geconfronteerd worden met tegengestelde belangen tussen de gemeentelijke processen t.o.v. de bevolkingszorg en de andere zorggebieden.	x	x	
Vormt zich een zo juist mogelijk beeld van het incident en de effecten daarvan, terwijl hij op afstand zit en de informatie uit veel verschillende bronnen gefragmenteerd op hem afkomt.	x	x	
Kan geconfronteerd worden met beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatie.	x	x	

Maakt een afweging of hij een besluit zelf in gang mag zetten, dan wel dat deze aan de gemeente / het bestuur moet worden voorgelegd (tijdsdruk versus bevoegdheden).	x	x	
Kan (bij de rapportage) geconfronteerd worden met de politieke werkelijkheid, die haaks kan staan op de operationele beleving van het incident.	x	x	
Kan een balans vinden tussen enerzijds de wil om snel af te schalen en terug te gaan naar de normale situatie, en anderzijds de benodigde aandacht voor openstaande acties en de effecten op de betrokken gemeente(n) in de eerste dagen na het incident / de crisis, o.a. op het gebied van nazorg.			x

## Vakbekwaamheid

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen. In het kader van 'vakbekwaam worden' kan vakbekwaamheid worden opgedaan; in het kader van 'vakbekwaam blijven' kan vakbekwaamheid worden onderhouden. De producten van het project GROOT schetsen kaders voor het opdoen en onderhouden van de vakbekwaamheid; de invulling ervan is een regionale verantwoordelijkheid.

### Vakbekwaam worden

Het wenselijke basisniveau is voor het Hoofd Sectie Gemeenten als volgt:

#### Algemene kennis en vaardigheden:

- WO werk- en denkniveau
- Kennis van en ervaring met een politiek/bestuurlijke omgeving
- Ervaring met het aansturen van complexe processen

#### Functionele kennis en vaardigheden:

- Kennis van de multidisciplinaire (regionale) crisisorganisatie
- Kennis van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Stafsectie en taakorganisaties bevolkingszorg
- Kennis van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van primair de brandweer, politie en GHOR en secundair de overige partners in de crisisbeheersing, alsmede de procesinhoudelijke afhankelijkheden daarmee
- Kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP)
- Kennis van relevante wet- en regelgeving
- Kennis van en inzicht in het regionaal risicoprofiel
- Ervaring met het werken onder crisismoments

### Vakbekwaam blijven

Het Hoofd Sectie Gemeenten blijft vanuit zijn reguliere functie en op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties bezitten.

Hij voldoet daarbij minimaal aan de verplichtingen die in het kader van de Wet veiligheidsregio's en het regionaal vastgestelde opleidings-, trainings- en oefenbeleid worden gesteld.

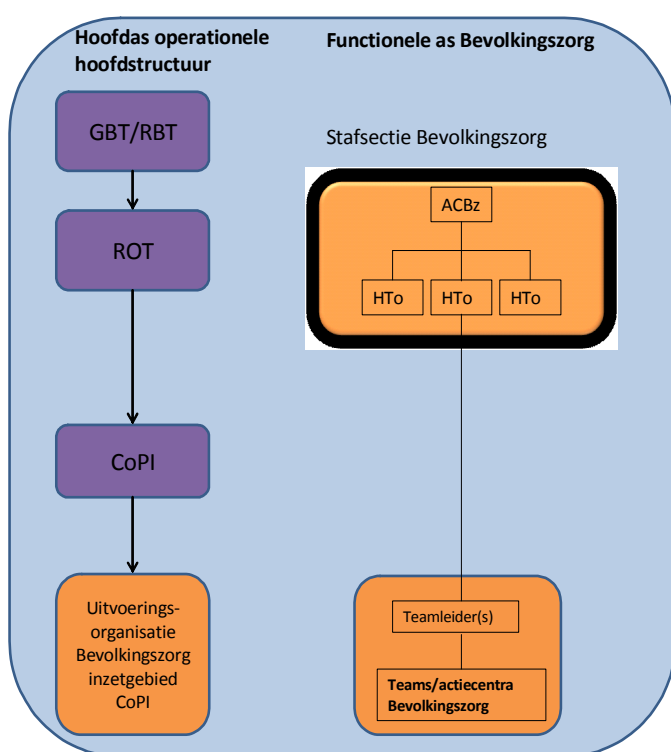
Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid.

# 3. Hoofd Taakorganisatie (HTo)

In het kader van het project GROOT worden een aantal opleidingen ontwikkeld voor sleutelfuncties in de gemeentelijke crisisbeheersingsorganisatie. Een daarvan is de functie 'Hoofd Taakorganisatie'. Om een opleiding te kunnen ontwikkelen is een opleidingskader nodig. Aan de basis hiervan ligt een kwalificatieprofiel van de betreffende functie. Dit document beschrijft het kwalificatieprofiel van het Hoofd Taakorganisatie (HTo).

## 1. Positionering en naam van de functie

Het Hoofd Taakorganisatie maakt deel uit van de Stafsectie Bevolkingszorg, bestaande uit de Algemeen Commandant Bevolkingszorg en de Hoofden Taakorganisatie. De HTo stuurt, afhankelijk van de taakorganisatie, aard en grootte van het incident, één of meerdere Teamleiders van gemeentelijke actiecentra aan.



Het Hoofd Taakorganisatie maakt deel uit van de Stafsectie Bevolkingszorg. Hij:

- ontvangt leiding van en legt verantwoording af aan de Algemeen Commandant Bevolkingszorg;
- geeft leiding aan de Teamleiders van de teams die binnen zijn taakorganisatie vallen.

Met het RRCP wordt mede uniformering van functiebenamingen beoogd. In lijn met de brandweer, GHOR en politie is ook de functiebenaming 'Hoofd Taakorganisatie' in het RRCP geïntroduceerd.

## 2. Profielkenmerken

### Kerntaken

Het Hoofd Taakorganisatie<sup>3</sup> heeft de volgende kerntaken:

1. Inrichten van de taakorganisatie
2. Leiding geven aan de Teamleiders binnen de taakorganisatie
3. Adviseren, informeren en rapporteren

### Uitwerking kerntaken

#### **Kerntaak 1: Inrichten van de taakorganisatie**

##### Werkzaamheden

Het Hoofd Taakorganisatie:

- Bepaalt (afhankelijk van de aard en omvang van het incident) welke teams ingezet dienen te worden, alarmeert de Teamleiders en wijst taken toe.
- Ziet erop toe dat gedurende het incident de teams binnen zijn taakorganisatie op een juiste wijze worden samengesteld en bezet.
- Zorgt dat de nodige aanvullende faciliteiten geregeld worden om een goed functioneren van de taakorganisatie mogelijk te maken.
- Zorgt dat de relevante regels, planvormen en procedures gehanteerd worden door de taakorganisatie.

#### **Kerntaak 2: Leiding geven aan de Teamleiders binnen de taakorganisatie**

##### Werkzaamheden

Het Hoofd Taakorganisatie:

- Geeft leiding aan de taakorganisatie.
- Analyseert de situatie:
  - Analyseert en beoordeelt de actuele situatie.
  - Anticipeert op ontwikkelingen (scenariodenen).
- Interpreteert, delegeert en controleert:
  - Vertaalt tactische kaders en opdrachten in concrete taken en acties en zet deze uit binnen de taakorganisatie.
  - Controleert de voortgang en stuurt waar nodig bij.
  - Bewaakt op operationeel niveau de afstemming met de overige taakorganisaties/processen en partners.
  - Realiseert de operationele prestaties van de taakorganisatie.
- Draagt zorg voor de debriefing van de Teamleiders binnen de taakorganisatie.
- Draagt, indien hier door een van Teamleiders om wordt verzocht, zorg voor de nazorg van de medewerkers binnen zijn taakorganisatie.

#### **Kerntaak 3: Adviseren, informeren en rapporteren**

##### Werkzaamheden

Het Hoofd Taakorganisatie:

- Haalt en brengt actief informatie.
- Informeert de Teamleiders van zijn taakorganisatie en zorgt voor een gezamenlijk beeld binnen de taakorganisatie.
- Rapporteert, informeert en adviseert aan:
  - de Algemeen Commandant Bevolkingszorg;
  - andere Hoofden Taakorganisatie binnen de Stafsectie Bevolkingszorg;

<sup>3</sup> Het betreft hier het hoofd van één van de taakorganisaties met betrekking tot bevolkingszorg.

- andere Hoofden Taakorganisatie binnen andere Stafsecties;
- andere relevante samenwerkingspartners op operationeel niveau.
- Regelt het bijhouden van een logboek/verslaglegging in de eigen taakorganisatie.
- Evalueert het optreden en zorgt voor de opstelling van de eindrapportage over / evaluatie van het proces.

**Hoofd Taakorganisatie  
Competentieprofiel**

**Relatie kwaliteiten - kerntaken**

Voor het Hoofd Taakorganisatie worden de volgende kwaliteiten van belang geacht om succesvol in de genoemde taken te kunnen functioneren.

Kwal.→ Kerntaken ↓	Acc	Ana	Besl	Comm	Coörd	Daad	Ger. op sam	Met leid	Met pol.bst inz	Onaf	Overt	Refl	Str. best
1. Inrichten Taakorg.	x	x			x	x	x	x	x	x		x	
2. Leiding geven aan Teamleiders		x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x
3. Advise- ren, infor- meren ...	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x

De met blauw aangegeven kwaliteiten worden het meest relevant voor deze functie geacht. Dit betreft niet per definitie kwaliteiten die bij alle kerntaken een rol spelen. Het betreft de kwaliteiten die het meest typerend zijn voor deze functie en/of cruciaal zijn bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

Meest relevante kwaliteiten (met prioriteitsvolgorde):

1. Coördinerend
2. Analytisch
3. Met leiderschap
4. Communicatief
5. Met politiek bestuurlijk inzicht

**Accuraat**

Zorgvuldig en stipt handelen, gericht op het voorkómen van fouten. Het Hoofd Taakorganisatie:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Voldoet aan de opkomstnorm, gesteld in het regionaal en/of lokaal beleid	x		
Gebruikt de geldende procedures, regels, afspraken (of laat deze gebruiken) binnen de taakorganisatie / toetst het werk daaraan	x		
Leverd correct en volledig werk af	x		x

**Analytisch**

Systematisch onderzoeken (en alloceren/toewijzen) van problemen en vragen. Ontleden van relevante informatie, achtergronden en structuren. Verbanden leggen tussen gegevens en overzien van relaties tussen oorzaak en gevolg. Het Hoofd Taakorganisatie:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Maakt onderscheid tussen feitelijke informatie en aannames	x	x	x
Maakt onderscheid tussen relevante en irrelevante informatie	x	x	x
Analyseert en beoordeelt de actuele situatie permanent	x	x	x

Legt verbanden op basis van informatie	x	x	x
Verzamelt en raadpleegt informatie en bepaalt wie de probleemhebber is	x	x	x
Werkt pro-actief, anticipeert op (mogelijke) ontwikkelingen en zet deze om in verschillende scenario's	x	x	x
Werkt systematisch	x	x	x
Signaleert (potentiële) knelpunten	x	x	x
Schetst verschillende oplossingsrichtingen, die realistisch en haalbaar zijn	x	x	x
Geeft informatiestromen duidelijk en gestructureerd weer	x	x	x
Bedenkt wie welke informatie nodig heeft en geeft informatie door	x	x	

### **Besluitvaardig**

Tijdig kiezen op basis van een analyse met oog voor de mogelijke consequenties. Het Hoofd Taakorganisatie:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Maakt afweging van belangen		x	x
Formuleert een helder besluit		x	x
Beslist wat te doen, in welke volgorde		x	x

### **Communicatief**

Ideeën, meningen en informatie aan anderen overdragen in duidelijke taal, non-verbale communicatie en/of op schrift. Tactvol en effectief reageren op behoeften en gevoelens van anderen, taal en terminologie aanpassen aan verschillende niveaus. Het Hoofd Taakorganisatie:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Adviseert, informeert en rapporteert accuraat, tijdig en in de juiste proporties			x
Deelt relevante informatie		x	x
Communiqueert effectief en eenduidig		x	x
Luistert, vat samen en vraagt door		x	x
Formuleert kort, bondig en to-the-point		x	x
Controleert of de boodschap is overgekomen als bedoeld		x	x
Herkent signalen van stress, angst en vermoeidheid bij de medewerkers van de taakorganisatie, zorgt tijdig voor stressreductie		x	
Legt relevante informatie vast (en/of laat dit vastleggen) in een logboek/verslag			x
Koppelt besluiten terug		x	
Legt evaluaties van het optreden vast (en/of laat deze vastleggen) in een eindrapportage over / evaluatie van het proces			x

### **Coördinerend**

Vanuit een vastgesteld doel bepalen welke taken/activiteiten moeten worden georganiseerd en gepland en daarnaar handelen. Bepalen van prioriteiten. Het Hoofd Taakorganisatie:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Alarmeert de Teamleider op efficiënte wijze (of: laat alarmeren)	x		
Bepaalt prioriteiten		x	x
Zet tactische kaders en opdrachten om in duidelijke en uitvoerbare opdrachten en instructies aan de Teamleiders binnen zijn taakorganisatie		x	
Wijst taken toe	x		
Bewaakt de voortgang en stuurt waar nodig bij		x	
Stemt de inzet van de teams binnen de taakorganisatie af op het (verloop van het) incident	x		
Bewaakt de juiste samenstelling en bezettingsgraad van de taakorganisatie	x		

Regelt waar nodig aanvullende faciliteiten, zodat de taakorganisatie optimaal kan (blijven) functioneren	x		
Deelt informatie met de overige Hoofden Taakorganisatie en andere relevante partners op operationeel niveau en stemt acties af met andere taakorganisaties, processen en partners			x

### **Daadkrachtig**

Op adequate en krachtige wijze handelen, staan voor je keuzes en erop aangesproken kunnen worden. Uitstralen van gezag en vertrouwen. Het Hoofd Taakorganisatie:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Handelt situationeel, durft van prioriteit te wisselen en kan deze keuzes goed onderbouwen	x	x	
Toont vertrouwen in eigen kunnen	x	x	x
Handelt krachtig, vastberaden en pro-actief	x	x	
Voert direct uit en handelt met snelheid	x	x	x
Is zelfredzaam en toont initiatief	x	x	
Stimuleert en motiveert anderen tot actie	x	x	

### **Gericht op samenwerken**

Actief inzetten voor een gezamenlijk resultaat en een gemeenschappelijk belang. Het Hoofd Taakorganisatie:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Adviseert, informeert en rapporteert (aan) de Algemeen Commandant en de andere Hoofden Taakorganisatie binnen de Stafsectie Bevolkingszorg			x
Geeft de Teamleiders de benodigde informatie en een gezamenlijk beeld			x
Benut de kennis en ervaring van alle disciplines die aanwezig zijn		x	x
Werkt actief vanuit verschillende belangen aan het behalen van het gemeenschappelijke doel		x	x
Spreekt onderlinge rolverdeling af	x	x	x
Vraagt en biedt onafhankelijk hulp/advies	x	x	x
Vertrouwt op de professionaliteit van anderen en laat verantwoordelijkheden liggen waar zij horen	x	x	x
Betrekt/ondersteunt de andere teamleden bij (de voorbereiding van) besluiten en acties		x	
Wisselt van invloedstijl richting anderen, met het oog op de te realiseren doelen		x	x

### **Met leiderschap**

Op doelgerichte wijze sturing geven aan het team. Het Hoofd Taakorganisatie:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Formuleert helder doel voor de taakorganisatie	x	x	x
Inspireert, motiveert, stimuleert		x	
Behaalt de taakstelling van de taakorganisatie (resultaat; operationele prestaties)		x	
Neemt verantwoordelijkheid voor resultaten			x
Draagt zorg voor een debriefing van de Teamleiders binnen de taakorganisatie		x	
Bewaakt processen om doel te bereiken		x	x
Draagt waar nodig zorg voor nazorg voor de medewerkers binnen de taakorganisatie		x	

### **Met politiek bestuurlijk inzicht**

(Anticiperen op,) onderkennen/herkennen en begrijpen van politiek-bestuurlijke processen en besluitvorming die van invloed zijn op de voorliggende crisis. Het Hoofd Taakorganisatie:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Kent bestuurlijk krachtenveld, belangen, standpunten			X
Begrijpt en herkent welke feiten beleidsmatig relevant zijn			X
Informeert diegenen op bestuurlijk niveau die geïnformeerd moeten worden			X
Weet waar benodigde mensen, middelen, informatie te vinden zijn	X		X
Adviseert over verdeling beschikbare middelen			X

### **Onafhankelijk**

Zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen. Het Hoofd Taakorganisatie:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Toont vertrouwen in eigen kunnen	X	X	X
Houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging, zonder start te worden	X	X	X
Neemt verantwoorde risico's	X	X	X
Vraagt op het juiste moment feedback en hulp	X	X	X

### **Overtuigend**

Verkrijgen van instemming, enthousiasme en medewerking voor bepaalde doelen, plannen of ideeën, zodat deze worden geaccepteerd of gedragen (zonder hiërarchische macht of sancties). Het Hoofd Taakorganisatie:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Treedt standvastig op bij verschillende of tegengestelde meningen, belangen of verwachtingen		X	X
Wisselt invloedstijl om zwaarwegende belangentegenstellingen/conflicten te overbruggen		X	X
Enthousiasmeert anderen voor zijn standpunten, ook wanneer sprake is van fundamentele verschillen van inzichten of conflictsituaties, en houdt de relatie daarbij in stand		X	X

### **Reflectief**

Kijken naar het teamfunctioneren en eigen functioneren en het gedrag daaraan aanpassen. Je kwetsbaar durven opstellen en fouten durven maken. Actief werken aan zelf- (en team-)ontwikkeling. Het Hoofd Taakorganisatie:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Bouwt momenten in voor het bespreken van het teamfunctioneren en de totale rampenbestrijdingsorganisatie	X	X	
Bouwt momenten in voor het overzien van het eigen functioneren	X	X	
Bouwt momenten in voor het bespreken van gebeurtenissen, om vooruit te kunnen kijken	X	X	
Formuleert zonodig acties voor het verbeteren van aanpak en werkwijze	X	X	
Formuleert zonodig acties voor het verbeteren van interactie in de teams	X		
Evalueert het optreden van de taakorganisatie		X	

## Stressbestendig

Kalm en zelfverzekerd reageren in lastige situaties. Goede prestaties blijven leveren onder druk, bij tegenslag of tegenstand. Om kunnen gaan met weerstanden. Het Hoofd Taakorganisatie:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Handelt in lastige situaties rustig en relativerend, ondanks onzekerheid en moeilijke omstandigheden		x	x
Bespreekt eigen fysieke en mentale grenzen		x	x
Vermindert druk door overzicht te creëren		x	
Blijft onder druk/tegenslag/tegenstand geconcentreerd en goede prestaties leveren		x	
Geeft bij (tijds)druk voorrang aan de juiste zaken		x	x

## Keuzes en dilemma's

Hoofd Taakorganisatie	Kerntaak		
	1	2	3
<b>Keuzes</b>			
Maakt een keuze welke teams binnen de taakorganisatie worden ingezet.	x		
Staat voor de keuze – gegeven de ontwikkeling van een incident – op welk moment een beroep moet worden gedaan op externen (ter aflossing van de teams binnen de taakorganisatie).	x		
Maakt, gegeven de situatie, een keuze ten aanzien van de kaders waarbinnen de teams worden ingezet.		x	
Maakt een keuze ten aanzien van de taken die door de taakorganisatie worden opgepakt, dan wel functioneel beter passen bij een van de andere taakorganisaties bevolkingszorg of dienst/organisatie (afstemming).		x	
Maakt een keuze in de prioritering van taken die door de taakorganisatie worden opgepakt.		x	
Maakt een keuze in welke informatie hij met de Teamleiders, overige Hoofden Taakorganisatie en ACBz deelt: welke informatie moeten zij absoluut weten ('need to know') en welke informatie is niet direct noodzakelijk voor het functioneren ('nice to know')?			x
Maakt een keuze in de wijze waarop hij de Teamleiders, overige Hoofden Taakorganisatie en ACBz adviseert en/of rapporteert en het moment waarop dit gebeurt.			x
<b>Dilemma's</b>			
Kan geconfronteerd worden met een situatie waarin de faciliteiten niet optimaal aanwezig zijn, waardoor een beroep wordt gedaan op het improvisatievermogen van het Hoofd Taakorganisatie.	x		
Kan geconfronteerd worden met regels, planvormen en procedures die niet optimaal toepasbaar zijn door de taakorganisatie.	x		
Maakt een belangenafweging ten aanzien van de uitvoering van de taken in relatie tot de veiligheid van de eigen medewerkers.		x	
Kan omgaan met monodisciplinaire schaarste van middelen en beperking in materiaal en menskracht.	x	x	
Kan geconfronteerd worden met diverse verzoeken die op dat moment allemaal even urgent overkomen, waardoor prioritering noodzakelijk is.		x	
Kan geconfronteerd worden met tegengestelde belangen binnen de taakorganisatie en tussen de eigen taakorganisatie en andere taakorganisaties en diensten.		x	
Kan geconfronteerd worden met beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatie.			x

Kan onvoldoende inzicht hebben in welke informatie relevant kan zijn voor zijn taakorganisatie, de hoofden van de overige taakorganisaties en de ACBz.			x
Maakt een afweging of hij een besluit zelf in gang mag zetten, dan wel dat deze aan de ACBz moet worden voorgelegd (tijdsdruk versus bevoegdheden).	x	x	
Kan (bij de rapportage) geconfronteerd worden met de politieke werkelijkheid, die haaks kan staan op de operationele beleving van een incident.			x

## Vakbekwaamheid

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen. In het kader van 'vakbekwaam worden' kan vakbekwaamheid worden opgedaan; in het kader van 'vakbekwaam blijven' kan vakbekwaamheid worden onderhouden. De producten van het project GROOT schetsen kaders voor het opdoen en onderhouden van de vakbekwaamheid; de invulling ervan is een regionale verantwoordelijkheid.

### Vakbekwaam worden

Het wenselijke basisniveau is voor het Hoofd Taakorganisatie als volgt:

#### Algemene kennis en vaardigheden:

- HBO werk- en denkniveau
- Kennis van en ervaring met een politiek/bestuurlijke omgeving
- Ervaring met het aansturen van complexe processen

#### Functionele kennis en vaardigheden:

- Kennis van de multidisciplinaire (regionale) crisisorganisatie
- Kennis van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Stafsectie en taakorganisaties bevolkingszorg
- Kennis van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van primair de brandweer, politie en GHOR en secundair de overige partners in de crisisbeheersing, alsmede de procesinhoudelijke afhankelijkheden daarmee
- Kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP)
- Kennis van relevante wet- en regelgeving
- Kennis van en inzicht in het regionaal risicoprofiel
- Ervaring met het werken onder crisismoments

### Vakbekwaam blijven

Het Hoofd Taakorganisatie blijft vanuit zijn reguliere functie en op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties bezitten.

Hij voldoet daarbij minimaal aan de verplichtingen die in het kader van de Wet veiligheidsregio's en het regionaal vastgestelde opleidings-, trainings- en oefenbeleid worden gesteld.

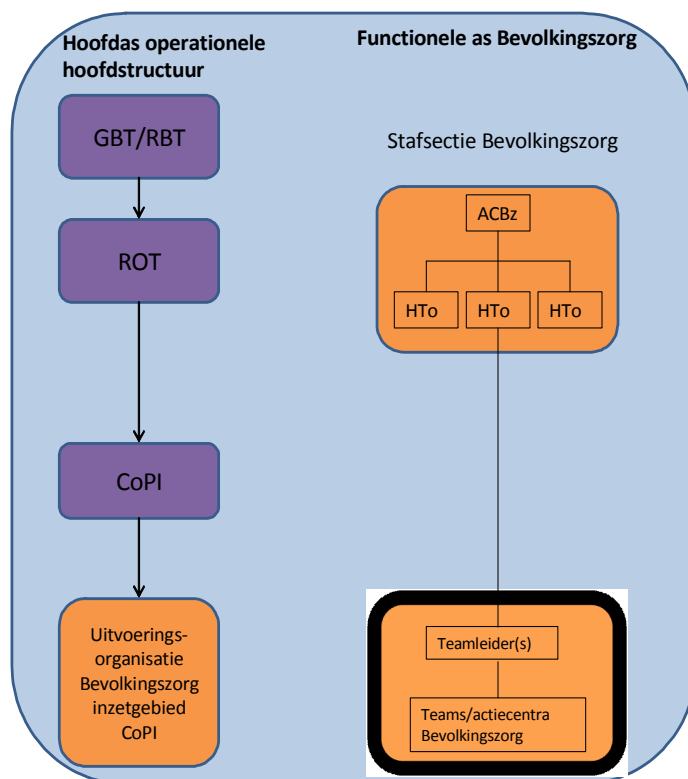
Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid.

# 4. Teamleider (TL)

In het kader van het project GROOT worden een aantal opleidingen ontwikkeld voor sleutelfuncties in de gemeentelijke crisisbeheersingsorganisatie. Een daarvan is de functie 'Teamleider'. Om een opleiding te kunnen ontwikkelen is een opleidingskader nodig. Aan de basis hiervan ligt een kwalificatieprofiel van de betreffende functie. Dit document beschrijft het kwalificatieprofiel van de Teamleider (TL).

## 1. Positionering en naam van de functie

De Teamleider maakt binnen het domein van bevolkingszorg deel uit van een van de taakorganisaties. Elke taakorganisatie omvat een of meerdere processen van bevolkingszorg. De Teamleider leidt een specifiek onderdeel van de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg.



De Teamleider:

- ontvangt leiding van en legt verantwoording af aan het Hoofd Taakorganisatie;
- geeft leiding aan een specifiek onderdeel van de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg en is verantwoordelijk voor het realiseren van de taakstelling ervan.

Met het RRCP wordt mede uniformering van functiebenamingen beoogd. In lijn met de brandweer, GHOR en politie is ook de functiebenamingen 'Teamleider' in het RRCP geïntroduceerd.

## 2. Profielkenmerken

### Kerntaken

De Teamleider<sup>4</sup> heeft de volgende kerntaken:

1. Inrichten van zijn specifieke onderdeel van de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg
2. Leiding geven aan zijn specifieke onderdeel van de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg
3. Adviseren, informeren en rapporteren

### Uitwerking kerntaken

#### **Kerntaak 1: Inrichten van zijn specifieke onderdeel van de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg**

##### Werkzaamheden

De Teamleider:

- Bepaalt (afhankelijk van de aard en de omvang van het incident) de samenstelling en bezettingsgraad van het team, alarmeert het benodigde team en wijst taken toe.
- Zorgt ook gedurende het incident voor een juiste samenstelling en bezettingsgraad van het team.
- Zorgt dat de nodige aanvullende faciliteiten geregeld worden om een goed functioneren van het team mogelijk te maken.
- Zorgt dat de relevante regels, planvormen en procedures gehanteerd worden door het team.

#### **Kerntaak 2: Leiding geven aan zijn specifieke onderdeel van de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg**

##### Werkzaamheden

De Teamleider:

- Geeft leiding aan het team.
- Analyseert de situatie:
  - Analyseert en beoordeelt de actuele situatie.
  - Anticipeert op ontwikkelingen (scenariodenken).
- Interpreteert, delegeert en controleert:
  - Vertaalt tactische kaders en opdrachten in concrete taken en acties en zet deze uit binnen het team.
  - Controleert de voortgang en stuurt waar nodig bij.
  - Bewaakt op operationeel niveau de afstemming met de overige teams/processen en partners.
  - Realiseert de operationele prestaties van het team.
- Draagt zorg voor de debriefing van de teamleden.
- Bewaakt de veiligheid en het welzijn van de teamleden en geeft waar nodig de behoefte aan nazorg door aan het Hoofd Taakorganisatie.

#### **Kerntaak 3: Adviseren, informeren en rapporteren**

##### Werkzaamheden

De Teamleider:

- Haalt en brengt actief informatie.
- Informeert de leden van het team en zorgt voor een gezamenlijk beeld binnen het team.
- Rapporteert, informeert en adviseert aan:
  - het eigen Hoofd Taakorganisatie;
  - het Hoofd Taakorganisatie Ondersteuning en het Hoofd Taakorganisatie Informatiemanagement;
  - andere gerelateerde Teamleiders;
  - andere relevante samenwerkingspartners op operationeel niveau.
- Regelt het bijhouden van een logboek/verslaglegging in het eigen team.
- Evalueert optreden en zorgt voor de opstelling van de eindrapportage over / evaluatie van het proces.

<sup>4</sup> Het betreft hier de Teamleider van één van de teams van een taakorganisatie met betrekking tot bevolkingszorg.

**Teamleider**  
**Competentieprofiel**

**Relatie kwaliteiten - kerntaken**

Voor de Teamleider worden de volgende kwaliteiten van belang geacht om succesvol in de genoemde taken te kunnen functioneren.

Kwal.→	Acc	Ana	Besl	Comm	Coörd	Daad	Ger. op sam	Met leid	Met pol.bst inz	Onaf	Overt	Refl	Str. best
Kerntaken ↓													
1. Inrichten onderdeel uitv.org. Bev.zorg	x	x			x	x				x		x	x
2. Leiding geven aan onderdeel uitv.org. Bev.zorg		x	x	x	x	x		x		x	x	x	x
3. Advise- ren, in- formeren	x	x		x	x	x	x			x	x	x	x
...													

De met blauw aangegeven kwaliteiten worden het meest relevant voor deze functie geacht. Dit betreft niet per definitie kwaliteiten die bij alle kerntaken een rol spelen. Het betreft de kwaliteiten die het meest typerend zijn voor deze functie en/of cruciaal zijn bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

Meest relevante kwaliteiten (met prioriteitsvolgorde):

1. Met leiderschap
2. Analytisch
3. Communicatief
4. Stressbestendig
5. Daadkrachtig

**Accuraat**

Zorgvuldig en stipt handelen, gericht op het voorkómen van fouten. De Teamleider:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Voldoet aan de opkomstnorm, gesteld in het regionaal en/of lokaal beleid	x		
Gebruikt de geldende procedures, regels, afspraken (of laat deze gebruiken) binnen het team / toetst het werk daaraan	x		
Leverd correct en volledig werk af	x		x

### **Analytisch**

Systematisch onderzoeken (en alloceren/toewijzen) van problemen en vragen. Ontleden van relevante informatie, achtergronden en structuren. Verbanden leggen tussen gegevens en overzien van relaties tussen oorzaak en gevolg. De Teamleider:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Maakt onderscheid tussen feitelijke informatie en aannames		x	
Maakt onderscheid tussen relevante en irrelevante informatie		x	
Analyseert en beoordeelt de actuele situatie		x	
Verzamelt en raadpleegt informatie en bepaalt wie de probleemhebber is	x	x	
Werkt pro-actief, anticipeert op (mogelijke) ontwikkelingen en zet deze om in verschillende scenario's		x	
Werkt systematisch		x	
Signaleert (potentiële) knelpunten	x	x	x
Schetst verschillende oplossingsrichtingen, die realistisch en haalbaar zijn		x	x
Geeft informatiestromen duidelijk en gestructureerd weer		x	
Bedenkt wie welke informatie nodig heeft en geeft informatie door			x
Toetst (voorgenomen) besluit/advies op praktische uitvoerbaarheid			x

### **Besluitvaardig**

Tijdig kiezen op basis van een analyse met oog voor de mogelijke consequenties. De Teamleider:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Leidt het besluitvormingsproces (BOB)		x	
Maakt afweging van belangen		x	
Formuleert een helder besluit		x	
Beslist wat te doen, in welke volgorde		x	

### **Communicatief**

Ideeën, meningen en informatie aan anderen overdragen in duidelijke taal, non-verbale communicatie en/of op schrift. Tactvol en effectief reageren op behoeften en gevoelens van anderen, taal en terminologie aanpassen aan verschillende niveaus. De Teamleider:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Adviseert, informeert en rapporteert accuraat, tijdig en in de juiste proporties			x
Geeft teamleden nodige informatie en gezamenlijk beeld		x	
Communiqueert effectief en eenduidig		x	x
Besteedt aandacht aan verbale en non-verbale signalen		x	
Controleert of de ontvanger de boodschap heeft begrepen		x	x
Herkent signalen van stress, angst en vermoeidheid bij de medewerkers van het team, zorgt tijdig voor stressreductie		x	
Legt relevante informatie vast (en/of laat dit vastleggen) in een logboek/verslag			x
Koppelt besluiten terug		x	x
Legt evaluaties van het optreden vast (en/of laat deze vastleggen) in een eindrapportage over / evaluatie van het proces			x

### Coördinerend

Vanuit een vastgesteld doel bepalen welke taken/activiteiten moeten worden georganiseerd en gepland en daarnaar handelen. Bepalen van prioriteiten. De Teamleider:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Alarmeert het team op efficiënte wijze (of: laat alarmeren)	x		
Zet tactische kaders en opdrachten om in duidelijke en uitvoerbare opdrachten en instructies aan de medewerkers in het team		x	
Stelt een plan van aanpak/inzetplan op		x	
Wijst taken toe	x		
Bewaakt de voortgang en stuurt waar nodig bij		x	
Stemt de samenstelling en bezettingsgraad van de teams af op het (verloop van het) incident	x		
Regelt waar nodig aanvullende faciliteiten, zodat het team goed kan functioneren	x		
Deelt informatie met de overige relevante Teamleiders, processen en partners en stemt op operationeel niveau de activiteiten van het eigen team daarop af			x

### Daadkrachtig

Op adequate en krachtige wijze handelen, staan voor je keuzes en erop aangesproken kunnen worden. Uitstralen van gezag en vertrouwen. De Teamleider:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Toont vertrouwen in eigen kunnen	x	x	
Handelt krachtig, vastberaden en pro-actief	x	x	
Voert direct uit en handelt met snelheid	x	x	x
Is zelfredzaam en toont initiatief	x	x	
Stimuleert en motiveert anderen tot actie	x	x	

### Gericht op samenwerken

Actief inzetten voor een gezamenlijk resultaat en een gemeenschappelijk belang. De Teamleider:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Adviseert, informeert en rapporteert (aan) het eigen Hoofd Taakorganisatie, het Hoofd Taakorganisatie Ondersteuning en het Hoofd Taakorganisatie Informatiemanagement			x
Geeft de teamleden de benodigde informatie en een gezamenlijk beeld			x
Toont waar nodig bereidheid tot samenwerking met andere teams			x

### Met leiderschap

Op doelgerichte wijze sturing geven aan het team. De Teamleider:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Formuleert helder doel voor het team		x	
Leidt het besluitvormingsproces		x	
Inspireert, motiveert, stimuleert		x	
Behaalt de taakstelling van het team (resultaat; operationele prestaties)		x	
Neemt verantwoordelijkheid voor resultaten		x	
Verzorgt de debriefing van de medewerkers in het team		x	
Bewaakt processen om doel te bereiken		x	
Draagt zorg voor de veiligheid en het welzijn van de teamleden en geeft waar nodig de behoefte aan nazorg door aan het Hoofd Taakorganisatie		x	

## Met politiek bestuurlijk inzicht

N.v.t.

### Onafhankelijk

Zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen. De Teamleider:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Toont vertrouwen in eigen kunnen	x	x	x
Houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging, zonder start te worden	x	x	x
Neemt verantwoorde risico's	x	x	x
Vraagt op het juiste moment feedback en hulp	x	x	x

### Overtuigend

Verkrijgen van instemming, enthousiasme en medewerking voor bepaalde doelen, plannen of ideeën, zodat deze worden geaccepteerd of gedragen (zonder hiërarchische macht of sancties). De Teamleider:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Treedt standvastig op bij verschillende of tegengestelde meningen, belangen of verwachtingen		x	
Wisselt invloedstijl om zwaarwegende belangentegenstellingen/conflicten te overbruggen		x	x
Enthousiasmeert anderen voor zijn standpunten, ook wanneer sprake is van fundamentele verschillen van inzichten of conflictsituaties, en houdt de relatie daarbij in stand		x	

### Reflectief

Kijken naar het teamfunctioneren en eigen functioneren en het gedrag daaraan aanpassen. Je kwetsbaar durven opstellen en fouten durven maken. Actief werken aan zelf- (en team-)ontwikkeling. De Teamleider:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Bouwt momenten in voor het bespreken van het teamfunctioneren	x	x	x
Bouwt momenten in voor het overzien van het eigen functioneren	x	x	x
Bouwt momenten in voor het bespreken van gebeurtenissen, om vooruit te kunnen kijken	x	x	x
Formuleert zonnig acties voor het verbeteren van aanpak en werkwijze	x	x	x
Formuleert zonnig acties voor het verbeteren van interactie in de teams	x	x	x
Evalueert het optreden van het team		x	

### Stressbestendig

Kalm en zelfverzekerd reageren in lastige situaties. Goede prestaties blijven leveren onder druk, bij tegenslag of tegenstand. Om kunnen gaan met weerstanden. De Teamleider:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Handelt in lastige situaties rustig en relativerend, ondanks onzekerheid en moeilijke omstandigheden	x	x	x
Bespreekt eigen fysieke en mentale grenzen	x	x	x
Vermindert druk door overzicht te creëren	x	x	x
Blijft onder druk/tegenslag/tegenstand geconcentreerd en goede prestaties leveren	x	x	x

Geeft bij (tijds)druk voorrang aan de juiste zaken	x	x	x
Laat zich niet meeslepen door emotie	x	x	x

### Keuzes en dilemma's

Teamleider	Kerntaak		
	1	2	3
<b>Keuzes</b>			
Maakt een keuze ten aanzien van de samenstelling en bezettingsgraad van het team.	x		
Staat voor de keuze – gegeven de ontwikkeling van een incident – of het team (collectief of gefaseerd) wordt afgelost.	x		
Maakt, gegeven de situatie, een keuze ten aanzien van de inzet van mens en middelen.		x	
Maakt een keuze ten aanzien van de taken die door hemzelf/haarzelf worden opgepakt, dan wel bij een ander worden neergelegd (delegatie).		x	
Maakt een keuze in de prioritering van taken die door het team worden opgepakt.		x	
Maakt een keuze in welke informatie hij met de teamleden, overige Teamleiders en het Hoofd Taakorganisatie deelt: welke informatie moeten zij absoluut weten ('need to know') en welke informatie is niet direct noodzakelijk voor het functioneren ('nice to know')?			x
Maakt een keuze in de wijze waarop hij de teamleden, overige Teamleiders en het Hoofd Taakorganisatie adviseert en/of rapporteert en het moment waarop dit gebeurt.			x
<b>Dilemma's</b>			
Kan geconfronteerd worden met belangentegenstelling van de 'going concern'-activiteiten versus de uitvoering van bevolkingszorgtaken (inzet personeel, ruimten, faciliteiten etcetera) en de belangentegenstelling tussen de verschillende teams.	x	x	
Kan geconfronteerd worden met een situatie waarin de faciliteiten niet optimaal aanwezig zijn, waardoor een beroep wordt gedaan op het improvisatievermogen van de Teamleider.	x		
Kan geconfronteerd worden met regels, planvormen en procedures die niet optimaal toepasbaar zijn door het team.	x		
Maakt een belangenafweging ten aanzien van de uitvoering van de taken in relatie tot de veiligheid van de eigen medewerkers.		x	
Kan omgaan met monodisciplinaire schaarste van middelen en beperking in materiaal en menskracht.	x	x	
Kan geconfronteerd worden met diverse verzoeken die op dat moment allemaal even urgent overkomen, waardoor prioritering noodzakelijk is.		x	
Kan geconfronteerd worden met beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatie.			x
Kan onvoldoende inzicht hebben in welke informatie relevant kan zijn voor zijn team, Hoofd Taakorganisatie of andere Teamleiders.			x
Maakt een afweging of hij een besluit zelf in gang mag zetten, dan wel dat deze aan het Hoofd Taakorganisatie moet worden voorgelegd (tijdsdruk versus bevoegdheden).	x	x	
Kan (bij de rapportage) geconfronteerd worden met de politieke werkelijkheid, die haaks kan staan op de operationele beleving van een incident.			x

## Vakbekwaamheid

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen. In het kader van 'vakbekwaam worden' kan vakbekwaamheid worden opgedaan; in het kader van 'vakbekwaam blijven' kan vakbekwaamheid worden onderhouden. De producten van het project GROOT schetsen kaders voor het opdoen en onderhouden van de vakbekwaamheid; de invulling ervan is een regionale verantwoordelijkheid.

### **Vakbekwaam worden**

Het wenselijke basisniveau is voor de Teamleider als volgt:

#### Algemene kennis en vaardigheden:

- HBO werk- en denkniveau
- Kennis van en ervaring met een politiek/bestuurlijke omgeving

#### Functionele kennis en vaardigheden:

- Kennis van de multidisciplinaire (regionale) crisisorganisatie
- Kennis van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Stafsectie en taakorganisaties bevolkingszorg
- Kennis van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van primair de brandweer, politie en GHOR en secundair de overige partners in de crisisbeheersing, alsmede de procesinhoudelijke afhankelijkheden daarmee
- Kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP)
- Kennis van relevante wet- en regelgeving
- Ervaring met het werken onder crisismoments

### **Vakbekwaam blijven**

De Teamleider blijft vanuit zijn reguliere functie en op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties bezitten.

Hij voldoet daarbij minimaal aan de verplichtingen die in het kader van de Wet veiligheidsregio's en het regionaal vastgestelde opleidings-, trainings- en oefenbeleid worden gesteld.

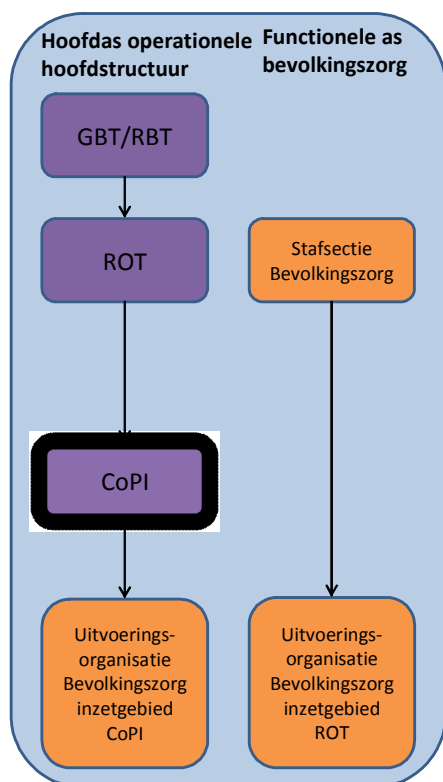
Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid.

# 5. Officier van Dienst - Bevolkingszorg (OvD-Bz)

In het kader van het project GROOT worden een aantal opleidingen ontwikkeld voor sleutelfuncties in de gemeentelijke crisisbeheersingsorganisatie. Een daarvan is de functie 'Officier van Dienst - Bevolkingszorg'. Om een opleiding te kunnen ontwikkelen is een opleidingskader nodig. Aan de basis hiervan ligt een kwalificatieprofiel van de betreffende functie. Dit document beschrijft het kwalificatieprofiel van de Officier van Dienst - Bevolkingszorg (OvD-Bz).

## 1. Positionering en naam van de functie

De Officier van Dienst - Bevolkingszorg maakt onderdeel uit van het Commando Plaats Incident (CoPI). Hij geeft leiding aan de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg in het inzetgebied CoPI.



De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

- ontvangt leiding van en legt verantwoording af aan de Leider CoPI;
- geeft de Leider CoPI gevraagd en ongevraagd advies.

Met het RRCP wordt mede uniformering van functiebenamingen beoogd. In lijn met de brandweer, GHOR en politie is ook de functiebenaming 'Officier van Dienst - Bevolkingszorg' in het RRCP geïntroduceerd. Op die manier is aan de gemeentelijke vertegenwoordiging in het CoPI een gelijke functiebenaming toegekend als aan zijn collega's van de brandweer (OvD-B), GHOR (OvD-G) en politie (OvD-P).

## 2. Profielkenmerken

### Kerntaken

De Officier van Dienst - Bevolkingszorg heeft de volgende kerntaken:

1. Deelnemen aan het CoPI
2. Zorgdragen voor de opstart en leiding van de gemeentelijke processen (bevolkingszorg) en de gemeentelijke functionarissen in het inzetgebied CoPI
3. Zorgdragen voor overdracht naar de reguliere gemeentelijke organisatie

### Uitwerking kerntaken<sup>5</sup>

#### **Kerntaak 1: Deelnemen aan het CoPI**

##### Werkzaamheden

De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

- Haalt en brengt actief informatie.
- Levert input aan het CoPI:
  - Neemt deel aan de vergaderingen van het CoPI.
  - Informeert het CoPI over (de voortgang van) de bevolkingszorg en draagt daarmee bij aan de realisatie aan het totaalbeeld.
- Interpreteert en analyseert:
  - Vormt met de deelnemers aan het CoPI een gemeenschappelijk beeld van het incident en draagt bij aan oordeelsvorming en besluitvorming.
  - Analyseert de betekenis van de scenario-ontwikkelingen in relatie tot de aspecten van de bevolkingszorg.
- Adviseert:
  - Adviseert gevraagd en ongevraagd de Leider CoPI en de andere leden van het CoPI over aspecten van Bevolkingszorg in relatie tot de andere zorgonderdelen.
  - Draagt bij aan de formulering van adviezen aan het ROT, mede vanuit een bestuurlijke invalshoek.
  - Levert vanuit zijn monodisciplinaire verantwoordelijkheid de bouwsteen aan voor het evalueren van het multidisciplinaire optreden.

#### **Kerntaak 2: Zorgdragen voor de opstart en leiding van de gemeentelijke processen (bevolkingszorg) en de gemeentelijke functionarissen in het inzetgebied CoPI**

##### Werkzaamheden:

De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

- Alarmeert relevante betrokken functionarissen van de bevolkingszorg.
- Leidt de operationele processen bevolkingszorg in het inzetgebied CoPI.
- Is contactpersoon op de plaats incident voor:
  - gemeentelijke medewerkers ter plaatse;
  - het ROT / Sectie Bevolkingszorg (vanaf GRIP 2).
- Maakt afspraken met de overige disciplines om een veilige werkomgeving voor de gemeentelijke functionarissen te borgen.
- Bewaakt de voortgang en rapporteert hierover aan de leider CoPI en het ROT / Sectie Bevolkingszorg.

<sup>5</sup> Voor de kerntaken is aansluiting gezocht bij de kerntaken van de Officieren van Dienst van de hulpverleningsdiensten, met dien verstande dat OVD - Bevolkingszorg in voorkomende gevallen een bijzondere positie heeft ten aanzien van het adviseren van de burgemeester in zijn rol als burgervader, boegbeeld, bestuurder en beslisser.

**Kerntaak 3: Zorgdragen voor overdracht naar de reguliere gemeentelijke organisatie**

Werkzaamheden:

De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

- Rondt de eigen werkzaamheden op het plaats incident af en draagt lopende zaken over aan de reguliere gemeentelijke organisatie.
- Blijft contactpersoon voor de leden CoPI of draagt dit over aan een functionaris binnen de reguliere gemeentelijke organisatie.

**Officier van Dienst - Bevolkingszorg**  
**Competentieprofiel**

**Relatie kwaliteiten - kerntaken**

Voor de Officier van Dienst - Bevolkingszorg worden de volgende kwaliteiten van belang geacht om succesvol in de genoemde taken te kunnen functioneren.

Kwal.→ Kerntaken ↓	Acc	Ana	Besl	Comm	Coörd	Daad	Ger. op sam	Met leid	Met pol.bst inz	Onaf	Overt	Refl	Str. best
1. Deelnemen CoPI	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x		x
2. Zorgdragen opstart + leiding gem. processen	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x		x
3. Zorgdragen overdracht	x			x	x	x	x			x	x		

De met blauw aangegeven kwaliteiten worden het meest relevant voor deze functie geacht. Dit betreft niet per definitie kwaliteiten die bij alle kerntaken een rol spelen. Het betreft de kwaliteiten die het meest typerend zijn voor deze functie en/of cruciaal zijn bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

Meest relevante kwaliteiten (zonder prioriteitsvolgorde):

- Analytisch
- Coördinerend
- Daadkrachtig
- Met politiek-bestuurlijk inzicht

**Accuraat**

Zorgvuldig en stipt handelen, gericht op het voorkómen van fouten. De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Voldoet aan de opkomstnorm, gesteld in het regionaal en/of lokaal beleid	x	x	
Gebruikt de geldende procedures, regels/afspraken / toetst het werk daaraan		x	x
Levert correct en volledig werk af	x	x	x

### **Analytisch**

Systematisch onderzoeken (en alloceren/toewijzen) van problemen en vragen. Ontleden van relevante informatie, achtergronden en structuren. Verbanden leggen tussen gegevens en overzien van relaties tussen oorzaak en gevolg. De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Maakt onderscheid tussen feitelijke informatie en aannames	x	x	
Maakt onderscheid tussen relevante en irrelevante informatie	x	x	
Stelt de juiste vragen en verzamelt de benodigde relevante informatie	x	x	
Scheidt de niveaus operationeel - tactisch - strategisch goed van elkaar	x		
Heeft oog voor de eigen veiligheid en de veiligheid van de gemeentelijke functionarissen in het incident- en effectgebied		x	

### **Besluitvaardig**

Tijdig kiezen op basis van een analyse met oog voor de mogelijke consequenties. De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Beslist wat te doen, in welke volgorde	x	x	

### **Communicatief**

Ideeën, meningen en informatie aan anderen overdragen in duidelijke taal, non-verbale communicatie en/of op schrift. Tactvol en effectief reageren op behoeften en gevoelens van anderen, taal en terminologie aanpassen aan verschillende niveaus. De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Brengt kernachtig de voor het team (CoPI) relevante zaken naar voren	x	x	
Communiqueert over de relevante stand van zaken m.b.t. de gemeentelijke processen		x	
Zorgt voor een goede overdracht van incidentinformatie vanuit het CoPI naar de gemeentelijke functionarissen in de nazorgfase			x
Formuleert kort, bondig en to-the-point	x		

### **Coördinerend**

Vanuit een vastgesteld doel bepalen welke taken/activiteiten moeten worden georganiseerd en gepland en daarnaar handelen. Bepalen van prioriteiten. De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Start relevante gemeentelijke processen op en stuurt deze aan		x	
Behoudt overzicht over lopende acties	x	x	
Controleert de voortgang	x	x	
Maakt een goede inschatting of ondersteuning nodig is bij de aansturing van de gemeentelijke processen, op de plaats incident of via de Sectie Bevolkingszorg		x	
Bewaakt dat de werkzaamheden die door de gemeente in de nazorgfase verricht moeten worden daadwerkelijk worden uitgevoerd (of laat dit bewaken)			x

### **Daadkrachtig**

Op adequate en krachtige wijze handelen, staan voor je keuzes en erop aangesproken kunnen worden. Uitstralen van gezag en vertrouwen. De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Handelt situationeel, durft van prioriteit te wisselen en kan deze keuzes goed onderbouwen	x	x	
Toont vertrouwen in eigen kunnen	x	x	x
Handelt krachtig, vastberaden en pro-actief	x	x	
Voert direct uit en handelt met snelheid	x	x	
Is zelfredzaam en toont initiatief	x	x	x
Stimuleert en motiveert anderen tot actie	x	x	

### **Gericht op samenwerken**

Actief inzetten voor een gezamenlijk resultaat en een gemeenschappelijk belang. De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Kent de gemeentelijke processen en de grenzen van de gemeentelijke organisatie	x	x	
Communiqueert de stand van zaken m.b.t. de gemeentelijke processen met de leider CoPI en ROT / Sectie Bevolkingszorg	x	x	
Maakt in het CoPI met de overige diensten afspraken over de afstemming van de gemeentelijke processen met de processen van de overige partners	x		
Zorgt voor het overdragen van de werkzaamheden die in de nazorgfase nog door de gemeente moeten worden verricht			x

### **Met leiderschap**

N.v.t.

### **Met politiek bestuurlijk inzicht**

(Anticiperen op,) onderkennen/herkennen en begrijpen van politiek-bestuurlijke processen en besluitvorming die van invloed zijn op de voorliggende crisis. De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Bewaakt dat er, ondanks de hectiek, voldoende aandacht is voor de bestuurlijke informatievoorziening/advisering	x		
Adviseert de burgemeester, indien nodig, onafhankelijk over opschaling	x	x	

### **Onafhankelijk**

Zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen. De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Toont vertrouwen in eigen kunnen	x	x	x
Houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging, zonder start te worden	x	x	x
Neemt verantwoorde risico's	x	x	x
Vraagt op het juiste moment feedback en hulp	x	x	x

### Overtuigend

Verkrijgen van instemming, enthousiasme en medewerking voor bepaalde doelen, plannen of ideeën, zodat deze worden geaccepteerd of gedragen (zonder hiërarchische macht of sancties). De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Treedt standvastig op bij verschillende of tegengestelde meningen, belangen of verwachtingen	x	x	x
Enthousiasmeert anderen voor zijn standpunten, ook wanneer sprake is van fundamentele verschillen van inzichten of conflictsituaties, en houdt de relatie daarbij in stand	x	x	x

### Reflectief

N.v.t.

### Stressbestendig

Kalm en zelfverzekerd reageren in lastige situaties. Goede prestaties blijven leveren onder druk, bij tegenslag of tegenstand. Om kunnen gaan met weerstanden. De Officier van Dienst - Bevolkingszorg:

Beoordelingscriterium	Kerntaak		
	1	2	3
Handelt in lastige situaties rustig en relativerend, ondanks onzekerheid en moeilijke omstandigheden	x	x	
Bespreekt eigen fysieke en mentale grenzen	x	x	
Vermindert druk door overzicht te creëren		x	
Blijft onder druk/tegenstand/tegenslag geconcentreerd en goede prestaties leveren	x	x	
Geeft bij (tijds)druk voorrang aan de juiste zaken		x	

### Keuzes en dilemma's

Officier van Dienst - Bevolkingszorg	Kerntaak		
	1	2	3
<b>Keuzes</b>			
Maakt, gegeven de situatie en de beschikbare informatie, een keuze ten aanzien van de inzet van mens (aantal en expertise) en middelen.	x	x	
Maakt een keuze ten aanzien van de taken die door hemzelf/haarzelf worden opgepakt, dan wel bij een ander worden neergelegd (delegatie).		x	
Maakt een keuze in de prioritering van taken die worden opgepakt.		x	
Maakt een keuze in welke informatie hij met de ingezette medewerkers, de leden van het CoPI, de gemeente en de ACBz deelt: welke informatie moeten zij absoluut weten ('need to know') en welke informatie is niet direct noodzakelijk voor het functioneren ('nice to know')?			x
Maakt een keuze in de wijze waarop hij de ingezette medewerkers, de leden van het CoPI, de gemeente en de ACBz adviseert en/of rapporteert en het moment waarop dit gebeurt.			x
Bepaalt welke acties kunnen wachten tot de afgeschaalde fase.			x
<b>Dilemma's</b>			
Vormt zich een zo juist mogelijk beeld van het incident en de effecten daarvan, onder tijdsdruk en chaotische omstandigheden.	x	x	

Kan geconfronteerd worden met een situatie waarin de faciliteiten niet optimaal aanwezig zijn, waardoor een beroep wordt gedaan op het improvisatievermogen van de Ovd-Bz.	x	x	
Kan geconfronteerd worden met regels, planvormen en procedures die niet optimaal toepasbaar zijn voor zijn optreden in het CoPI.		x	
Maakt een belangenafweging ten aanzien van de uitvoering van de taken in relatie tot de veiligheid van de ingezette medewerkers.		x	
Kan omgaan met monodisciplinaire schaarste van middelen en beperking in materiaal en menskracht.		x	
Kan geconfronteerd worden met diverse verzoeken die op dat moment allemaal even urgent overkomen, waardoor prioritering noodzakelijk is.		x	
Kan geconfronteerd worden met tegenstrijdige belangen: het belang van de bevolkingszorg tegenover het belang van de andere zorggebieden.	x	x	
Kan geconfronteerd worden met beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatie.	x	x	
Maakt een afweging of hij een besluit zelf in gang mag zetten, dan wel dat deze aan het bestuur (GRIP 1) of de procesverantwoordelijke (alle opschalingsniveaus) moet worden voorgelegd (tijdsdruk versus bevoegdheden).	x	x	
Kan (bij de rapportage) geconfronteerd worden met de politieke werkelijkheid, die haaks kan staan op de operationele beleving van een incident.	x	x	
Er kan een aansturingdilemma (acceptatie) ontstaan: de Ovd-Bz is in de reguliere gemeentelijke organisatie niet de leidinggevende van de in te zetten medewerkers.		x	
Kan een balans vinden tussen enerzijds de wil om snel af te schalen en terug te gaan naar de normale situatie, en anderzijds de benodigde aandacht voor openstaande acties en de effecten op de betrokken gemeente(n) in de eerste dagen na het incident / de crisis, o.a. op het gebied van nazorg (GRIP 1-situaties).			x

## Vakbekwaamheid

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen. In het kader van 'vakbekwaam worden' kan vakbekwaamheid worden opgedaan; in het kader van 'vakbekwaam blijven' kan vakbekwaamheid worden onderhouden. De producten van het project GROOT schetsen kaders voor het opdoen en onderhouden van de vakbekwaamheid; de invulling ervan is een regionale verantwoordelijkheid.

### Vakbekwaam worden

Het wenselijke basisniveau is voor de Officier van Dienst - Bevolkingszorg als volgt:

#### Algemene kennis en vaardigheden:

- HBO werk- en denkniveau
- Kennis van en ervaring met een politiek/bestuurlijke omgeving

#### Functionele kennis en vaardigheden:

- Kennis van de multidisciplinaire (regionale) crisisorganisatie
- Kennis van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Stafsectie en taakorganisaties bevolkingszorg
- Kennis van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van primair de brandweer, politie en GHOR en secundair de overige partners in de crisisbeheersing, alsmede de procesinhoudelijke afhankelijkheden daarmee
- Kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP)
- Kennis van relevante wet- en regelgeving
- Kennis van en inzicht in het regionaal risicoprofiel

- Ervaring met het werken onder crisismomstandigheden

**Vakbekwaam blijven**

De Officier van Dienst - Bevolkingszorg blijft vanuit zijn reguliere functie en op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties bezitten.

Hij voldoet daarbij minimaal aan de verplichtingen die in het kader van de Wet veiligheidsregio's en het regionaal vastgestelde opleidings-, trainings- en oefenbeleid worden gesteld.

Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid.

# 6. Adviseur Crisisbeheersing (ACB)

In het kader van het project GROOT worden een aantal opleidingen ontwikkeld voor sleutelfuncties in de gemeentelijke crisisbeheersingsorganisatie. Een daarvan is de functie 'Adviseur Crisisbeheersing'. Om een opleiding te kunnen ontwikkelen is een opleidingskader nodig. Aan de basis hiervan ligt een kwalificatieprofiel van de betreffende functie. Dit document beschrijft het kwalificatieprofiel van de Adviseur Crisisbeheersing (ACB).

## 1. Positionering en naam van de functie

De Adviseur Crisisbeheersing is een functie die binnen de reguliere gemeentelijke organisatie is gepositioneerd. Het gaat in beginsel om de functie in de preparatieve 'koude' fase. De positionering van deze functie binnen de gemeentelijke organisatie is divers. Deze diversiteit is niet van invloed op de (taak)elementen binnen dit kwalificatieprofiel.

In de praktijk heeft de Adviseur Crisisbeheersing veelal ook een rol in de operationele 'warme' fase. Dit kan zijn in een van de functies binnen de operationele hoofdstructuur, maar ook als adviseur of ondersteuner in het beleidsteam of gemeentelijk (rampen)managementteam.

De positie van deze functionaris kan in elke gemeente of regio anders zijn. Hij valt bijvoorbeeld rechtstreeks onder de gemeentesecretaris, een hoofd Bestuurszaken, bestuurs- en managementondersteuning of een afdeling Veiligheid.

De Adviseur Crisisbeheersing:

- is coördinator en adviseur van de gemeentelijke voorbereiding op de crisisbeheersing (opleiden, trainen, oefenen en planvorming);
- is belast met beleidsvoorbereiding, zowel strategisch als op uitvoering gericht;
- levert een bijdrage aan de regionale voorbereiding op de crisisbeheersing en het vertalen van de gevraagde regionale bijdrage naar de eigen gemeentelijke organisatie;
- kan optreden als adviseur in de multidisciplinaire teams van de regionale crisisorganisatie of in de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg in opgeschaalde situaties;
- is procesbewaker en vraagbaak op het gebied van crisisbeheersing.

De functiebenaming voor deze functionaris is momenteel divers. In sommige gemeenten wordt nog niet gesproken over een 'Adviseur Crisisbeheersing', maar over een 'Ambtenaar Openbare Veiligheid' of 'Ambtenaar Rampenbestrijding'. In alle gevallen gaat het echter om dezelfde functionaris, namelijk degene die namens het college van burgemeester en wethouders verantwoordelijk is voor de voorbereiding van de gemeente op rampen en crisis.

## 2. Profielkenmerken

### Kerntaken

De Adviseur Crisisbeheersing heeft de volgende kerntaken<sup>6</sup>:

#### Koude taken:

1. Coördineren van de voorbereiding van de gemeente op de crisisbeheersing
2. Adviseren van het lokaal en regionaal bestuur en de gemeentelijke organisatie over de organisatie van de crisisbeheersing en de voorbereiding hierop
3. Bijdragen aan en bewaken van de (sub-)regionale samenwerking

#### Warme taken:

4. Adviseur zijn van de multidisciplinaire crisisteams in de regionale crisisorganisatie of in de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg
5. Procesbewaker en vraagbaak zijn voor de interne crisisorganisatie

### Uitwerking kerntaken

#### Koude taken:

#### **Kerntaak 1: Coördineren van de voorbereiding van de gemeente op de crisisbeheersing**

##### Werkzaamheden:

De Adviseur Crisisbeheersing:

- Stelt een lokaal opleidings-, trainings- en oefenjaarplan op voor de betreffende functionarissen binnen de teams op gemeentelijk niveau, voert dit uit / laat dit uitvoeren en monitort dit.
- Draagt zorg voor het actueel houden van de plannen voor de gemeentelijke processen in de rampenbestrijding.
- Draagt zorg voor een adequate facilitering / het creëren van dusdanige randvoorwaarden, dat de leden van de gemeentelijke crisisbeheersingsorganisatie in staat zijn hun taken uit te voeren.
- Draagt zorg voor de interne alarmering<sup>7</sup>, inclusief de actualiteit van de bereikbaarheidsgegevens.

#### **Kerntaak 2: Adviseren van het lokaal en regionaal bestuur en de gemeentelijke organisatie over de organisatie van de crisisbeheersing en de voorbereiding hierop**

##### Werkzaamheden:

De Adviseur Crisisbeheersing:

- Rapporteert regelmatig over de kwaliteit en kwantiteit van de crisisorganisatie, aan zowel het bestuur als de gemeentelijke organisatie.
- Adviseert het lokaal en regionaal bestuur en de gemeentelijke organisatie over de implicaties van regionale ontwikkelingen voor de lokale crisisorganisatie, structuurveranderingen, veranderingen in het opleidings-, trainings- en oefenplan en noodzakelijke faciliteiten ten behoeve van de crisisorganisatie.

#### **Kerntaak 3: Bijdragen aan en bewaken van de (sub-)regionale samenwerking**

##### Werkzaamheden:

De Adviseur Crisisbeheersing:

- Neemt deel aan regionale werkgroepen/samenwerkingsvormen en levert een bijdrage aan de ont-

<sup>6</sup> De kerntaken in de crisisbeheersingsorganisatie zijn gericht op preparatie, repressie en nazorg. Er ligt een nauwe relatie met pro-actie/preventie. De taken m.b.t. pro-actie en preventie zijn in dit profiel niet omschreven.

<sup>7</sup> Interne alarmering kan handmatig plaatsvinden of via alarmeringssoftware.

wikkeling van regionale producten m.b.t. bevolkingszorg.

- Brengt het standpunt van de gemeente m.b.t. bevolkingszorg in in de regionale beleidsvorming.
- Adviseert de burgemeester in zijn rol als regionaal bestuurder ten aanzien van regionale beleidsvraagstukken m.b.t. bevolkingszorg.

**Warme taken:**

**Kerntaak 4: Adviseur zijn van de multidisciplinaire crisisteams in de regionale crisisorganisatie of in de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg**

Werkzaamheden:

De Adviseur Crisisbeheersing:

- Haalt en brengt actief informatie.
- Adviseert de voorzitter en het team vanuit monodisciplinaire achtergrond met een multidisciplinaire blik
- Draagt bij aan de multidisciplinaire besluitvorming.

**Kerntaak 5: Procesbewaker en vraagbaak zijn voor de interne crisisorganisatie**

Werkzaamheden:

De Adviseur Crisisbeheersing:

- Adviseert de gemeentelijke crisisorganisatie gevraagd en ongevraagd tijdens een incident of crisis.
- Geeft heldere adviezen aan de gemeentelijke crisisorganisatie.
- Bewaakt de voortgang van het gemeentelijk optreden.

**Adviseur Crisisbeheersing**  
**Competentieprofiel**

**Relatie kwaliteiten - kerntaken**

Voor de Adviseur Crisisbeheersing worden de volgende kwaliteiten van belang geacht om succesvol in de genoemde taken te kunnen functioneren.

Voor de uitvoering van de **koude** taken:

Kwal.→	Acc	Ana	Besl	Comm	Coörd	Daad	Ger. op sam	Met leid	Met pol.bst inz	Onaf	Overt	Refl	Str. best
Kerntaken ↓													
1. Coördineren voorbereiding... crisisbeheersing		x		x	x				x	x			
2. Adviseren bestuur/ gemeente over crisisbeheersing				x			x		x	x	x		
3. Bijdragen ... (sub)regionale samenwerking					x		x		x	x	x		

De met blauw aangegeven kwaliteiten worden het meest relevant voor deze functie geacht. Dit betreft niet per definitie kwaliteiten die bij alle kerntaken een rol spelen. Het betreft de kwaliteiten die het meest typerend zijn voor deze functie en/of cruciaal zijn bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

Meest relevante kwaliteiten voor de koude taken (zonder prioriteitsvolgorde):

- Communicatief
- Coördinerend
- Gericht op samenwerking
- Met politiek-bestuurlijk inzicht

Voor de uitvoering van de **warme** taken:

Kwal.→	Acc	Ana	Besl	Comm	Coörd	Daad	Ger. op sam	Met leid	Met pol.bst inz	Onaf	Overt	Refl	Str. best
Kerntaken ↓													
4. Adviseren crisisteam / uitv.org. bevolkingszorg	x	x		x	x	x	x		x	x	x	x	x
5. Procesbewaker ... interne crisisorganisatie	x	x		x	x	x	x		x	x	x	x	x

De met blauw aangegeven kwaliteiten worden het meest relevant voor deze functie geacht. Dit betreft niet per definitie kwaliteiten die bij alle kerntaken een rol spelen. Het betreft de kwaliteiten die het meest typerend zijn voor deze functie en/of cruciaal zijn bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

Meest relevante kwaliteiten (met prioriteitsvolgorde):

1. Reflectief
2. Stressbestendig
3. Analytisch
4. Gericht op samenwerken

### **Accuraat**

Zorgvuldig en stipt handelen, gericht op het voorkómen van fouten.

Voor de uitvoering van de koude taken: N.v.t.

Voor de uitvoering van de warme taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
				4	5
Voldoet aan de opkomstnorm, gesteld in het regionaal en/of lokaal beleid				x	x
Gebruikt de geldende procedures, regels, afspraken / toetst het werk daaraan				x	x
Levert correct en volledig werk af				x	x

### **Analytisch**

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

Voor de uitvoering van de koude taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
	1	2	3		
Stelt een lokaal opleidings-, trainings- en oefenjaarplan op <sup>8</sup>	x				

Voor de uitvoering van de warme taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
				4	5
Past 'scenariodenken' toe voor de lange termijn (meer dan 12 uur vooruit)				x	x
Signaleert (potentiële) knelpunten				x	x
Schetst verschillende oplossingsrichtingen				x	x

### **Besluitvaardig**

N.v.t.

### **Communicatief**

Ideeën, meningen en informatie aan anderen overdragen in duidelijke taal, non-verbale communicatie en/of op schrift. Tactvol en effectief reageren op behoeften en gevoelens van anderen, taal en terminologie aanpassen aan verschillende niveaus.

Voor de uitvoering van de koude taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
	1	2	3		
Rapporteert periodiek over de uitvoering van het opleidings-, trainings- en oefenjaarplan aan bestuur en organisatie	x				
Stelt periodiek management- en/of bestuursrapportages op over de gemeentelijke voorbereiding op de crisisbeheersing en de staat van de crisisorganisatie		x			

<sup>8</sup> Over het algemeen zal de regio een regionale oefenkalender en jaarplan opstellen. Het gemeentelijke jaarplan is hier een afgeleide van en zal veelal door de regio's worden voorbereid.

Voor de uitvoering van de warme taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
				4	5
Deelt relevante informatie				x	x
Besteedt aandacht aan verbale en non-verbale communicatie				x	x
Formuleert kort, bondig en to-the-point				x	x

### Coördinerend

Vanuit een vastgesteld doel bepalen welke taken/activiteiten moeten worden georganiseerd en gepland en daarnaar handelen. Bepalen van prioriteiten.

Voor de uitvoering van de koude taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
	1	2	3		
Voert het lokale opleidings-, trainings- en oefenjaarplan uit	x				
Coördineert dat de plannen voor de gemeentelijke processen in de crisisbeheersing actueel en toegankelijk zijn voor alle functionarissen met een rol in de crisisbeheersing	x				
Creëert randvoorwaarden zodat de crisisorganisatie zijn taken kan uitvoeren	x				
Vertaalt regionaal beleid in lokaal beleid			x		

Voor de uitvoering van de warme taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
				4	5
Stemt acties af met andere teams				x	x

### Daadkrachtig

Op adequate en krachtige wijze handelen, staan voor je keuzes en erop aangesproken kunnen worden. Uitstralen van gezag en vertrouwen.

Voor de uitvoering van de koude taken: N.v.t.

Voor de uitvoering van de warme taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
				4	5
Toont vertrouwen in eigen kunnen				x	x
Handelt krachtig, vastberaden en pro-actief				x	x
Voert direct uit en handelt met snelheid				x	x
Stimuleert en motiveert anderen tot actie				x	x

### Gericht op samenwerken

Actief inzetten voor een gezamenlijk resultaat en een gemeenschappelijk belang.

Voor de uitvoering van de koude taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
	1	2	3		
Adviseert het bestuur en de organisatie over relevante beleidsvragen en beleidsontwikkelingen		x			
Adviseert de burgemeester in de aanloop naar regionale bestuurlijke overleg-			x		

gen					
Neemt regelmatig deel aan regionale werkgroepen/samenwerkingsvormen			x		
Levert een bijdrage aan de ontwikkeling van regionale producten			x		

Voor de uitvoering van de warme taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
				4	5
Heeft en benut kennis van de gemeentelijke en lokale crisisorganisatie en de multi- en monodisciplinaire crisisorganisatie				x	x
Vraagt en biedt onafhankelijk advies/hulp				x	x
Betrekt/ondersteunt de andere teamleden bij (de voorbereiding van) besluiten en acties				x	x

### **Met leiderschap**

N.v.t.

### **Met politiek bestuurlijk inzicht**

(Anticiperen op,) onderkennen/herkennen en begrijpen van politiek-bestuurlijke processen en besluitvorming die van invloed zijn op de voorliggende crisis.

Voor de uitvoering van de koude taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
	1	2	3		
Kent bestuurlijk krachtenveld, belangen, standpunten	x	x	x		
Begrijpt en herkent welke feiten beleidsmatig relevant zijn	x	x	x		
Informeert diegenen op bestuurlijk niveau die geïnformeerd moeten worden		x	x		
Weet waar benodigde mensen, middelen, informatie te vinden zijn	x				

Voor de uitvoering van de warme taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
				4	5
Kent bestuurlijk krachtenveld, belangen, standpunten				x	x
Begrijpt en herkent welke feiten beleidsmatig relevant zijn				x	x
(Mede-)informeert diegenen op bestuurlijk niveau die geïnformeerd moeten worden				x	x

### **Onafhankelijk**

Zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen.

Voor de uitvoering van de koude taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
	1	2	3		
Toont vertrouwen in eigen kunnen	x	x	x		
Vraagt op het juiste moment feedback en hulp	x	x	x		

Voor de uitvoering van de warme taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
				4	5
Toont vertrouwen in eigen kunnen				x	x
Vraagt op het juiste moment feedback en hulp				x	x

### **Overtuigend**

Verkrijgen van instemming, enthousiasme en medewerking voor bepaalde doelen, plannen of ideeën, zodat deze worden geaccepteerd of gedragen (zonder hiërarchische macht of sancties).

Voor de uitvoering van de koude taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
	1	2	3		
Treedt standvastig op bij verschillende of tegengestelde meningen, belangen of verwachtingen		x	x		
Wisselt invloedstijl om zwaarwegende belangentegenstellingen/conflicten te overbruggen		x	x		
Enthousiasmeert anderen voor genomen beslissingen		x	x		

Voor de uitvoering van de warme taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
				4	5
Wisselt invloedstijl om zwaarwegende belangentegenstellingen/conflicten te overbruggen				x	x
Enthousiasmeert anderen voor genomen beslissingen				x	x

### **Reflectief**

Kijken naar het teamfunctioneren en eigen functioneren en het gedrag daaraan aanpassen. Je kwetsbaar durven opstellen en fouten durven maken. Actief werken aan zelf- (en team-)ontwikkeling.

Voor de uitvoering van de koude taken: N.v.t.

Voor de uitvoering van de warme taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
				4	5
Bouwt momenten in voor het bespreken van het teamfunctioneren				x	x
Bouwt momenten in voor het overzien van het eigen functioneren				x	x
Bouwt momenten in voor het bespreken van gebeurtenissen, om vooruit te kunnen kijken				x	x
Formuleert zonnig acties voor het verbeteren van aanpak en werkwijze				x	x
Formuleert zonnig acties voor het verbeteren van interactie in de teams				x	x
Evalueert het optreden van het team				x	x

### **Stressbestendig**

Kalm en zelfverzekerd reageren in lastige situaties. Goede prestaties blijven leveren onder druk, bij tegenslag of tegenstand. Om kunnen gaan met weerstanden.

Voor de uitvoering van de koude taken: N.v.t.

Voor de uitvoering van de warme taken: De Adviseur Crisisbeheersing:

Beoordelingscriterium	Kerntaak				
				4	5
Handelt in lastige situaties rustig en relativerend, ondanks onzekerheid en moeilijke omstandigheden				x	x
Bespreekt eigen fysieke en mentale grenzen				x	x
Vermindert druk door overzicht te creëren				x	x
Blijft onder druk/tegenstand/tegenslag geconcentreerd en goede prestaties leveren				x	x
Geeft bij (tijds)druk voorrang aan de juiste zaken					x

### Keuzes en dilemma's

Adviseur Crisisbeheersing	Kerntaak				
	1	2	3	4	5
<b>Keuzes</b>					
Maakt een afweging tussen de optimale realisatie van (wettelijke en regionale) doelen en de capacitaire en budgettaire beperkingen van de gemeentelijke organisatie.		x	x		
Maakt een afweging welke taken hij zelf en welke taken door anderen binnen de gemeentelijke en regionale rampenbestrijdingsorganisatie moeten worden uitgevoerd.	x		x		
Maakt een afweging in welk team bij opschaling participatie gewenst is; dit met de wetenschap dat er bij opschaling gewerkt wordt met de GRIP-procedure en er verschillende multidisciplinaire teams naast elkaar werken die een gemeentelijke vertegenwoordiging nodig hebben.				x	x
Bepaalt of bijstand noodzakelijk is voor de rol van ACB in het gemeentehuis.				x	x
<b>Dilemma's</b>					
Kan omgaan met weerstanden uit de gemeentelijke organisatie ten aanzien van het uitvoeren van taken in de rampenbestrijding.	x	x			
Kan omgaan met tegengestelde (bestuurlijke) belangen binnen de gemeentelijke organisatie en tussen de gemeentelijke en (sub)regionale belangen.		x	x		
Vormt zich een zo juist mogelijk beeld van het incident en de effecten daarvan, onder tijdsdruk en chaotische omstandigheden.				x	x
Maakt een afweging of hij een besluit zelf in gang mag zetten, dan wel dat deze aan het bestuur (GRIP 1) of de procesverantwoordelijke (alle opschalingsniveaus) moet worden voorgelegd (tijdsdruk versus bevoegdheden).				x	x
Kan geconfronteerd worden met rol-taak-tegenstrijdigheden, tussen teams (in welk team heeft de ACB de grootste meerwaarde) of met andere functionarissen (rol ACB) in het GBT t.o.v. de functie Gemeentesecretaris).				x	x

## Vakbekwaamheid

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen. In het kader van 'vakbekwaam worden' kan vakbekwaamheid worden opgedaan; in het kader van 'vakbekwaam blijven' kan vakbekwaamheid worden onderhouden. De producten van het project GROOT schetsen kaders voor het opdoen en onderhouden van de vakbekwaamheid; de invulling ervan is een regionale verantwoordelijkheid.

### **Vakbekwaam worden**

Het wenselijke basisniveau is voor de Adviseur Crisisbeheersing als volgt:

#### Algemene kennis en vaardigheden:

- HBO werk- en denkniveau
- Kennis van en ervaring met een politiek/bestuurlijke omgeving

#### Functionele kennis en vaardigheden:

- Kennis van de multidisciplinaire (regionale) crisisorganisatie
- Kennis van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Stafsectie en taakorganisaties bevolkingszorg
- Kennis van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van primair de brandweer, politie en GHOR en secundair de overige partners in de crisisbeheersing, alsmede de procesinhoudelijke afhankelijkheden daarmee
- Kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP)
- Kennis van relevante wet- en regelgeving
- Kennis van en inzicht in het regionaal risicoprofiel

### **Vakbekwaam blijven**

De Adviseur Crisisbeheersing blijft vanuit zijn reguliere functie en op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties bezitten. Hij voldoet daarbij minimaal aan de verplichtingen die in het kader van de Wet veiligheidsregio's en het regionaal vastgestelde opleidings-, trainings- en oefenbeleid worden gesteld. Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid.

# Bijlage 1. Afkortingen en begrippenlijst

## Afkortingen:

ACB	: Adviseur Crisisbeheersing
ACBz	: Algemeen Commandant Bevolkingszorg
CoPI	: Commando Plaats Incident
GBT	: Gemeentelijk Beleidsteam
HS-Gem	: Hoofd Sectie Gemeenten
HTo	: Hoofd Taakorganisatie
OvD-Bz	: Officier van Dienst - Bevolkingszorg
RBT	: Regionaal Beleidsteam
ROT	: Regionaal Operationeel Team
TL	: Teamleider

## Begrippenlijst:

### *Bevolkingszorg*

De zorg waarvoor gemeenten binnen de multidisciplinaire crisisbeheersingsorganisatie primair procesverantwoordelijk zijn.

### *Inzetgebied*

Gebied waarvoor een multidisciplinaire eenheid (CoPI en/of ROT) primair verantwoordelijk is.

### *Stafsectie Bevolkingszorg*

De functionarissen die direct door de Algemeen Commandant Bevolkingszorg worden aangestuurd (Hoofden Taakorganisatie en ondersteunende medewerkers).

### *Uitvoeringsorganisatie Bevolkingszorg*

De gemeentelijke crisisbeheersingsorganisatie die belast is met de uitvoering van de crisisbeheersingsprocessen.

# Bijlage 2. Lijst van kwaliteiten met mogelijke beoordelingscriteria<sup>9</sup>

## **Accuraat**

Zorgvuldig en stipt handelen, gericht op het voorkómen van fouten. O.a.:

- Voldoet aan de opkomstnorm, gesteld in het regionaal en/of lokaal beleid
- Gebruikt de geldende procedures, regels, afspraken / toetst het werk daaraan
- Levert correct en volledig werk af
- Werkt ook onder druk kwaliteitsgericht, nauwgezet en gedegen

## **Analytisch**

Systematisch onderzoeken (en alloceren/toewijzen) van problemen en vragen. Ontleden van relevante informatie, achtergronden en structuren. Verbanden leggen tussen gegevens en overzien van relaties tussen oorzaak en gevolg. O.a.:

- Maakt onderscheid tussen feitelijke informatie en aannames
- Maakt onderscheid tussen relevante en irrelevante informatie
- Legt verbanden op basis van beschikbare informatie
- Verzamelt en raadpleegt informatie en bepaalt wie de probleemhebber is
- Past 'scenariodenken' toe voor de lange termijn (meer dan 12 uur vooruit)
- Werkt systematisch
- Signaleert (potentiële) knelpunten
- Schetst verschillende oplossingsrichtingen, die realistisch en haalbaar zijn
- Geeft informatiestromen duidelijk en gestructureerd weer
- Bedenkt wie welke informatie nodig heeft en geeft informatie door
- Toetst (voorgenomen) besluit/advies op praktische uitvoerbaarheid

## **Besluitvaardig**

Tijdig kiezen op basis van een analyse met oog voor de mogelijke consequenties. O.a.:

- Leidt het besluitvormingsproces (BOB)
- Maakt afweging van belangen
- Formuleert een helder besluit
- Beslist wat te doen, in welke volgorde

## **Communicatief**

Ideeën, meningen en informatie aan anderen overdragen in duidelijke taal, non-verbale communicatie en/of op schrift. Tactvol en effectief reageren op behoeften en gevoelens van anderen, taal en terminologie aanpassen aan verschillende niveaus. O.a.:

- Deelt relevante informatie
- Besteedt aandacht aan verbale en non-verbale signalen
- Luistert, vat samen en vraagt door
- Geeft aandacht en ruimte
- Formuleert kort, bondig en to-the-point
- Controleert of de boodschap is overgekomen als bedoeld
- Koppelt besluiten terug

## **Coördinerend**

Vanuit een vastgesteld doel bepalen welke taken/activiteiten moeten worden georganiseerd en gepland en daarnaar handelen. Bepalen van prioriteiten. O.a.:

- Bepaalt prioriteiten
- Verdeelt mensen, tijd en middelen

---

<sup>9</sup> Op basis van: Werkboek Competentiegericht Oefenen, versie 2006.

- Behoudt overzicht over lopende acties
- Delegeert taken en controleert de voortgang
- Stemt acties af met andere teams
- Bewaakt de overdracht

#### ***Daadkrachtig***

Op adequate en krachtige wijze handelen, staan voor je keuzes en erop aangesproken kunnen worden. Uitstralen van gezag en vertrouwen. O.a.:

- Handelt situationeel, durft van prioriteit te wisselen en kan deze keuzes goed onderbouwen
- Toont vertrouwen in eigen kunnen
- Handelt krachtig, vastberaden en pro-actief
- Voert direct uit en handelt met snelheid
- Is zelfredzaam en neemt initiatief
- Stimuleert en motiveert anderen tot actie

#### ***Gericht op samenwerken***

Actief inzetten voor een gezamenlijk resultaat en een gemeenschappelijk belang. O.a.:

- Benut de kennis en ervaring van alle disciplines die aanwezig zijn
- Werkt actief vanuit verschillende belangen aan het behalen van het gemeenschappelijke doel
- Spreekt onderlinge rolverdeling af
- Vraagt en biedt onafhankelijk advies/hulp
- Vertrouwt op de professionaliteit van anderen en laat verantwoordelijkheden liggen waar zij horen
- Betrekt/ondersteunt de andere teamleden bij (de voorbereiding van) besluiten en acties
- Wisselt van invloedstijl richting anderen, met het oog op de te realiseren doelen

#### ***Met leiderschap***

Op doelgerichte wijze sturing geven aan het team. O.a.:

- Formuleert helder doel
- Leidt het besluitvormingsproces
- Inspireert, motiveert, stimuleert
- Bewaakt processen om doel te bereiken
- Neemt verantwoordelijkheid voor resultaten

#### ***Met politiek bestuurlijk inzicht***

(Anticiperen op,) onderkennen/herkennen en begrijpen van politiek-bestuurlijke processen en besluitvorming die van invloed zijn op de voorliggende crisis. O.a.:

- Kent bestuurlijk krachtenveld, belangen, standpunten
- Begrijpt en herkent welke feiten beleidsmatig relevant zijn
- Informeert diegenen op bestuurlijk niveau die geïnformeerd moeten worden
- Weet waar benodigde mensen, middelen, informatie te vinden zijn
- Verdeelt beschikbare middelen in geval van schaarste

#### ***Onafhankelijk***

Zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen. O.a.:

- Toont vertrouwen in eigen kunnen
- Houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging, zonder star te worden
- Neemt verantwoorde risico's
- Vraagt op het juiste moment feedback en hulp

#### ***Overtuigend***

Verkrijgen van instemming, enthousiasme en medewerking voor bepaalde doelen, plannen of ideeën, zodat deze worden geaccepteerd of gedragen (zonder hiërarchische macht of sancties). O.a.:

- Treedt standvastig op bij verschillende of tegengestelde meningen, belangen of verwachtingen
- Wisselt invloedstijl om zwaarwegende belangentegenstellingen/conflicten te overbruggen

- Enthousiasmeert anderen voor zijn standpunten, ook wanneer sprake is van fundamentele verschillen van inzichten of conflictsituaties, en houdt de relatie daarbij in stand

### **Reflectief**

Kijken naar het teamfunctioneren en eigen functioneren en het gedrag daaraan aanpassen. Je kwetsbaar durven opstellen en fouten durven maken. Actief werken aan zelf- (en team-)ontwikkeling. O.a.:

- Bouwt momenten in voor het bespreken van het teamfunctioneren en de totale rampenbestrijdingsorganisatie
- Bouwt momenten in voor het overzien van het eigen functioneren
- Bouwt momenten in voor het bespreken van de gebeurtenissen, om vooruit te kunnen kijken
- Formuleert zonnodig acties voor het verbeteren van aanpak en werkwijze
- Formuleert zonnodig acties voor het verbeteren van interactie in de teams
- Evalueert het optreden

### **Stressbestendig**

Kalm en zelfverzekerd reageren in lastige situaties. Goede prestaties blijven leveren onder druk, bij tegenslag of tegenstand. Om kunnen gaan met weerstanden. O.a.:

- Handelt in lastige situaties rustig en relativerend, ondanks onzekerheid en moeilijke omstandigheden
- Bespreekt eigen fysieke en mentale grenzen
- Vermindert druk door overzicht te creëren
- Blijft onder druk/tegenslag/tegenstand geconcentreerd en goede prestaties leveren
- Geeft bij (tijds)druk voorrang aan de juiste zaken
- Laat zich niet meeslepen door emotie