

# Uitvoeringsplan opleiden, trainen, oefenen 2017-2019 Bevolkingszorg de Baronie

Versie 1.2  
1 februari 2017



# 1 Inhoud

1	Inhoud.....	2
2	Inleiding .....	3
2.1	Aanleiding .....	3
2.2	Strategische doelstelling.....	4
2.3	Strategische partners.....	4
2.4	Leeswijzer.....	4
3	Randvoorwaarden .....	5
3.1	Randvoorwaarden .....	5
3.2	Kennismaken .....	6
3.3	OTO- kosten districtelijke crisisorganisatie.....	6
3.4	OTO- kosten lokale functies .....	6
3.5	Evaluatie(s).....	6
4	Vakbekwaam worden en blijven .....	7
4.1	Vakbekwaam worden .....	7
4.2	Vakbekwaam blijven .....	7
4.3	Consequenties niet kunnen voldoen aan verwachtingen .....	7
5	Opleidingen en trainingen.....	8
5.1	Basis Opleiding.....	8
5.2	Functiespecifieke training .....	8
5.3	Team/Taakorganisatie (specifieke) training.....	8
5.4	Training Officier van Dienst Bevolkingszorg (OvD BZ) .....	8
5.5	Training bestuurlijk adviseur.....	9
5.6	Themabijeenkomsten .....	9
5.7	Toelichtingsbijeenkomst LCMS .....	9
5.8	Toelichtingsbijeenkomst/ e-learning SIS .....	9
5.9	Toelichtingsbijeenkomst starters communicator .....	9
5.10	Bestuurlijk opleiden en oefenen valt buiten dit plan .....	9
6	Oefenen .....	10
6.1	Alarmerings, opkomst en inrichtingsoefeningen.....	10
6.2	Oefening per taakorganisatie .....	10
6.3	Oefening team Bevolkingszorg.....	10
7	Organisatorische borging .....	11
7.1	Crisisbeheersing in de gemeentelijke organisatie .....	11
7.2	Ambtelijke coördinatie.....	11
7.3	Bestuurlijke coördinatie .....	11
7.4	Beleidscyclus .....	11
	Bijlage 1 .....	12

## 2 Inleiding

### 2.1 Aanleiding

Sinds 1 oktober 2016 vormen negen gemeenten in het district de Baronie, één districtelijke crisisorganisatie. De gemeenten hebben onderling de afspraak gemaakt dat iedereen die een functie heeft in de districtelijke crisisorganisatie 'schoon door de poort' moet zijn voor 1 oktober. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in een uitloop naar 1 januari 2017. Dit houdt in dat iedereen met een lokale of districtelijke functie een basisopleiding gevolgd heeft en/of een verdiepingsopleiding voor de eigen functie/taakorganisatie.

Voor u ligt het OTO-uitvoeringsplan 2017-2019 voor het district de Baronie. Met de invoering van de districtelijke crisisorganisatie is er veel veranderd voor de medewerkers van de gemeenten. Daarom is het belangrijk dat de medewerkers per taakorganisatie elkaar leren kennen, ervaringen onderling gaan uitwisselen, zodat met elkaar vorm en inhoud kan worden gegeven aan de nieuwe districtelijke taakorganisaties. Hierbij is vakbekwaam worden en blijven onmiskenbaar.

In dit OTO-uitvoeringsplan zijn de OTO-activiteiten voor 2017-2019 beschreven. De opzet en invulling van dit OTO-uitvoeringsplan is gebaseerd op de wettelijke en maatschappelijke eisen die gesteld worden aan Bevolkingszorg en de wensen en behoeften vanuit de negen gemeenten in het district.

#### Veiligheidsregio MWB

De Veiligheidsregio MWB heeft kaders opgesteld voor functionarissen die een functie hebben in bevolkingszorg. Deze kaders zijn opgenomen in een programma van eisen vakbekwaamheid BZ-MWB. Op basis van deze vastgestelde kaders is na de aanbesteding een zorgvuldige analyse een keuze gemaakt voor de opleidingsbureaus. Het gaat om de volgende 3 opleidingsbureaus die verantwoordelijk zijn voor de volgende onderdelen:

Onderdeel	Opleidingsbureau
Alle functies in de taakorganisatie	Cuijpers Consultancy
Voorzitter HTO-overleg	Cuijpers Consultancy
Bestuurlijk adviseur beleidsteam	Cuijpers Consultancy
Bestuurlijk en strategisch adviseur beleidsteam	Cuijpers Consultancy
Officier van Dienst Bevolkingszorg	V&R Consult
Algemeen commandant	V&R Consult
Lokaal team crisiscommunicatie	Crisis-training.nl

Het is aan de districten om ieder jaar een jaarplanning OTO aan te leveren bij de Veiligheidsregio en op basis daarvan maakt de veiligheidsregio afspraken met de gegunde bureaus over het aantal af te nemen activiteiten en de bijbehorende kortingen.

#### Doelgroep OTO-plan

Dit OTO plan is geschreven voor alle districtelijke en lokale medewerkers van de crisisorganisatie en met name voor de gemeentesecretaris en de AOV-er voor de lokale uitvoering. Dus niet voor de bestuurders.

#### Beheerteam

De ambtelijke coördinatie van de districtelijke crisisorganisatie ligt bij het beheerteam. Het beheerteam staat onder leiding van de gemeentesecretaris van

Geertruidenberg. Daarnaast maken Ambtenaren Openbare Orde en Veiligheid (AOV) en Ambtenaren Crisisbeheersing (ACB) van ieder cluster deel uit van het beheerteam.

Het beheerteam bespreekt en bewaakt de voortgang van dit OTO uitvoeringsplan 2017-2019 en de jaarlijkse planningen.

## 2.2 Strategische doelstelling

In het inrichtingsvoorstel hebben de gemeenten (samengevat) zich het volgende ten doel gesteld:

*"Eén robuuste, duurzame organisatie voor 24 uur per dag, 7 dagen in de week die de komende vijf jaar alle crisissituaties kan beheersen en waarbij de bezetting geschiedt middels volwaardig opgeleide en getrainde medewerkers."*

## 2.3 Strategische partners

De strategische partners zijn:

- 9 gemeenten in het district de Baronie;
- Alle collega's die een functie vervullen in de districtelijke crisisorganisatie;
- Veiligheidsregio Midden- en West- Brabant; Regionale bevolkingszorg;
- Gekwalificeerde opleidingsbureaus.

## 2.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt de inleiding geschetst, waaronder de strategische doelstelling en partners. In hoofdstuk 2 worden de randvoorwaardelijke zaken beschreven. Hoofdstuk 3 staat in het teken van vakbekwaam worden en blijven. In hoofdstuk 4 staan de opleidingen en trainingen centraal en in hoofdstuk 5 het oefenen. Het OTO uitvoeringsplan 2017-2019 wordt afgesloten met hoofdstuk 6 met de organisatorische borging.

Essentiële begrippen:

Opleidingen	Een algemeen moment van kennis overdracht. Opleidingen zijn klassikaal. Binnen het district kennen we eigenlijk alleen de Basis-Opleiding. Marginaal wordt hierbij ingezoomd op specifieke rollen.
Trainingen	Een team of persoonsgericht moment van bekwaamheden aanleren of toepassen. In De Baronie gaat aan iedere training een korte opfrissing van de basiskennis vooraf (max 20%).
Toelichtings Bijeenkomsten	Ten behoeve van bepaalde systemen die gebruikt worden in de crisisbeheersing worden toelichtingsmomenten georganiseerd: LCMS, SIS, Starten belcomputer.
Oefening	Een test van het systeem of een deel daarvan, waarbij wordt gekeken naar de praktische werking en naar de afstemming met andere onderdelen of afdelingen. Dit gebeurt met een realtime tijdsverloop.

**Als bijlage is een concept jaarplanning 2017 toegevoegd.**

### 3 Randvoorwaarden

Het succesvol uitvoeren van het OTO-uitvoeringsplan 2017-2019 is afhankelijk van verschillende randvoorwaarden. Daarnaast is een gefaseerde opbouw van belang die aansluit bij het opleidingsniveau van de (sleutel)functionarissen in de crisisorganisatie.

#### 3.1 Randvoorwaarden

- Het beheerteam heeft de verantwoordelijkheid dat er competente en compacte teams bevolkingszorg zijn, waardoor een gedegen kwaliteitsniveau gegarandeerd is.
- Het beheerteam heeft de verantwoordelijkheid dat er uniforme opleidingen komen, afgestemd op de juiste inhoud en competentieprofielen.
- Het beheerteam heeft de verantwoordelijkheid voor het monitoren van de resultaten van het OTO-uitvoeringsplan 2017-2019. Het beheerteam ziet toe op de verwerking van de evaluatiepunten en is verantwoordelijk voor het beheer van het budget voor het opleiden, trainen en oefenen.
- Urenraming per medewerkers is in maart 2016 vastgesteld met het inrichtingsplan (in bijlage 1 opgenomen).

Functietypen			uren
DFRC	Districtelijke Functie	Regie/ coördinatie	50
DFMI	Districtelijke Functie	Medewerker Inhoudelijk	40
DFMO	Districtelijke Functie	Medewerker Ondersteuning	40
DFV	Districtelijke Functie	Verslaglegging	40
LFRC	Lokale Functie	Regie/ coördinatie	50
LFMI	Lokale Functie	Medewerker Inhoudelijk	40
LFMO	Lokale Functie	Medewerker Ondersteuning	4

- Iedere Hoofd Taakorganisatie (hierna te noemen HTO) per cluster heeft de verantwoordelijkheid en zorgt er in de voorbereidende fase voor dat alle facilitaire zaken geregeld zijn, dat medewerkers opgeleid, getraind en geoefend zijn, zodat zij weten wat zij moeten doen ten tijde van een crisis.
- Het borgen van leerpunten uit OTO-activiteiten is van groot belang. Dit betekent dat evaluatiepunten die tijdens de OTO-activiteiten naar voren komen, zoals aanpassingen van draaiboeken en werkwijzen, reeds zijn verwerkt wanneer het volgende traject wordt uitgevoerd. Dit is een verantwoordelijkheid van HTO in samenspraak met de Ambtenaar Openbare Orde en Veiligheid (AOV) en Ambtenaar Crisisbeheersing (ACB).
- Belangrijk is dat binnen de gemeenten tijd gereserveerd wordt voor alle medewerkers met zowel een districtelijke als een lokale functie om dergelijke leerpunten te verwerken.
- Na de uitvoering van het eerste jaar (2017) van het OTO-uitvoeringsplan vindt een tussentijdse evaluatie over het plan plaats. Het is aan het beheerteam of een aanpassing aan het OTO-uitvoeringsplan 2017-2019 voor de daarop volgende jaren noodzakelijk is.
- Het beheerteam is verantwoordelijk dat het gehele OTO-traject kostenbesparend is dan voor de districtelijke crisisorganisatie.
- Conform het inrichtingsvoorstel moet iedereen "schoon door de poort", maar het kan voorkomen dat nog een aantal medewerkers basisopleidingen moeten volgen. Voor 2017 ligt met name de focus op kennismaking en vakbekwaam blijven en dus op trainen en oefenen.

### 3.2 Kennismaken

Sinds de start van de districtelijke crisisorganisatie per 01 oktober 2016 is er een grote behoefte aan kennismaking. Dit wordt los van het structurele OTO programma georganiseerd. Daarbij is een feit dat kennen en gekend worden veelal van grote waarde is binnen de crisisorganisatie en een belangrijke voorwaarde is voor samenwerking. Wij rekenen erop dat het mes aan meerdere kanten snijdt als er in de eerste zes maanden van 2017 kennismakingsbijeenkomsten plaats vinden. Hiervoor is een extern bedrijf benaderd om deze bijeenkomsten vorm te geven.

### 3.3 OTO- kosten districtelijke crisisorganisatie

Met het vaststellen van het inrichtingsvoorstel Bevolkingszorg Baronie is ingestemd met de hieronder genoemde financiën, waar onder ander het districtelijke OTO-traject uit betaald gaat worden.

Vakbekwaam houden van districtelijke functies	<b>Max. € 57.050,00</b>
Beheer districtelijke organisatie	<b>Max. € 40.000,00</b>
Totaal kosten voor districtelijke organisatie	<b>Max. € 97.050,00</b>

### 3.4 OTO- kosten lokale functies

De lokale structurele kosten voor het vakbekwaam houden van alle lokale functies – kosten die iedere gemeente naast de districtelijke kosten maakt – zijn al wel in totaliteit te geven. Deze kosten kunnen echter nog niet per gemeente worden doorgerekend.

Dit omdat het aan de gemeenten binnen een cluster is, om te komen tot de verdeling van kosten en te leveren personen voor de functies.

Vakbekwaam houden van lokale functies	<b>Max. € 72.450,00</b>
---------------------------------------	-------------------------

### 3.5 Evaluatie(s)

Alle evaluaties van de OTO-activiteiten worden vastgelegd in een jaarverslag. De individuele evaluaties en de jaarverslagen vormen de kwaliteitsdocumenten waarmee de ontwikkeling en het effect van het Opleidings-, Trainings- en Oefenplan concreet wordt vastgesteld. Dit dient ook als input voor het bijstellen van het OTO uitvoeringsplan tot en met 2019.

## 4 Vakbekwaam worden en blijven

### 4.1 Vakbekwaam worden

Het is van groot belang om de bezetting van de crisisorganisatie op orde te houden. Iedere gemeente investeert daarom in haar huidige en potentiële bezetting. Nieuwe medewerkers worden binnen 1 jaar na een aanstelling naar het noodzakelijke opleidingsniveau gebracht.

	Opleidingen	Functie Trainingen	Team Training	Oefeningen
Vakbekwaam worden	< 1 jaar	< 1 jaar		

Uiteraard is het geen bezwaar om binnen het eerste jaar al meer opleidingsmomenten te gebruiken.

### 4.2 Vakbekwaam blijven

Voor het vakbekwaam blijven ligt de focus in dit plan met name op trainen en oefenen. Daarnaast worden opleidingen ingezet daar waar nodig. Trainen en oefenen voorzien in een blijvend leren over de taken en verantwoordelijkheden en wat er op een taakorganisatie afkomt als er een crisis plaatsvindt. Dit is verplicht voor zowel de districtelijke als de lokale medewerkers.

	Opleidingen	Functie Trainingen	Team Training	Oefeningen
Vakbekwaam blijven	1x 3 jaar	1 x 3 jaar	1x 3 jaar	1x 3 jaar

Uiteraard is het geen bezwaar om meer opleidingsmomenten te gebruiken dan met dit plan is voorgeschreven. Indien medewerkers worden ingezet bij een daadwerkelijk incident met een inzet van het team bevolkingszorg kan in overleg met de AOV of gemeentesecretaris worden besproken of de oefenverplichting kan komen te vervallen.

### 4.3 Consequenties niet kunnen voldoen aan verwachtingen

De AOV en de gemeentesecretaris monitoren dit actief per gemeente. Zij rapporteren hier 1x per jaar op gemeentelijk niveau over aan het beheerteam voor het district.

## 5 Opleidingen en trainingen

In dit hoofdstuk is beschreven welke opleidingen en trainingen we binnen het district De Baronie onderscheiden. Per item wordt ingegaan op de doelgroep en de opzet.

### 5.1 Basis Opleiding

Op twee vastgestelde momenten in een jaar wordt de Basis Opleiding georganiseerd voor medewerkers binnen het district De Baronie. Naar behoefte kan worden aangesloten bij initiatieven vanuit de VRMWB of bij andere districten. De 'houdbaarheidsdatum' van een Basis Opleiding is 3 jaar.

### 5.2 Functiespecifieke training

Binnen sommige taakorganisaties is er behoefte aan meer verduidelijking van de specifieke functie, bijvoorbeeld de teamleider opvanglocatie, bestuurlijk juridisch adviseur en de projectleider nazorg. Het is goed om de mensen met specifieke functies bij elkaar te brengen en op te leiden, zodat zij goed op de hoogte zijn van wat zij specifiek moeten doen in geval van een crisis.

Hiervoor is de volgende schatting gemaakt:

- a. Teamleiders algemeen: 189 mensen totaal; 1x per kwartaal (=4 keer per jaar aangeboden).
- b. Teamleider opvanglocatie: 9 mensen totaal; 1 sessie in het jaar 2017.
- c. Projectleider nazorg: 9 mensen totaal, 1 sessie in 2017.
- d. Verslaglegger BT en HTO: 18 mensen totaal; 1 sessie in het jaar 2017.
- e. Administratief medewerker PZ, OMG, OND, NAF: basiscursus is voldoende, dagdagelijks werk.
- f. Bestuurlijk en Juridisch adviseur: 9 mensen totaal; 1 sessie in het jaar 2017.
- g. **PRIO** vz HTO: 17 mensen totaal; 1 sessie totaal in het jaar 2017. Daarnaast wordt vanuit de regio een training aangeboden.
- h. HTO (incl. lok hoofd cc): 53 mensen totaal; 3 sessies totaal in het jaar 2017.
- i. OvD BZ: AG5 controleren wanneer wie voor het laatst opfris hebben gehad. Denk aan dagen veiligheidsregio.
- j. Bestuurlijk adviseur BT: opfriscursus 21 mensen totaal; 1 sessie in het jaar 2017. 1 dagdeel.

### 5.3 Team/Taakorganisatie (specifieke) training

Naast functie gerichte trainingen is er behoefte aan team /taakorganisatie specifieke trainingen. Bij deze trainingen staat beeldvorming, taakverdeling en uitvoering en vooral ook samenwerking centraal. Met trainingen worden praktische handvatten geboden en wordt met relevante casuïstiek gewerkt. In de Baronie starten trainingen altijd met een klein deel theoretisch opfrissen (max. 20%). Er worden per taakorganisatie trainingen georganiseerd. Binnen elk cluster komen alle taakorganisaties aan bod. Dit betekent dat er 35 sessies plaatsvinden (5 clusters en 7 taakorganisaties).

### 5.4 Training Officier van Dienst Bevolkingszorg (OvD BZ)

Een OvD BZ in de Baronie volgt per jaar 1x een training en 1x een multi-oefening. Gekeken moet worden dat er op districtelijk niveau getraind kan worden met alle OvD BZ, dit ook om kennis en ervaring uit te wisselen en best practices te delen.



### **5.5 Training bestuurlijk adviseur**

In het gemeentelijk beleidsteam heeft de bestuurlijk adviseur een belangrijke taak. Hij is naast de strategisch adviseur één van de adviseurs Bevolkingszorg voor de burgemeester. Deze functie is vaak onderbelicht tijdens trainingen, vandaar dat er voor alle bestuurlijk adviseurs in het district een training georganiseerd moet worden in 2017 om kennis en ervaring uit te wisselen, zodat het niveau van de bestuurlijk adviseurs in het district op gelijkwaardig niveau komt. Het gaat om het bespreken van casuïstiek en het bijpraten van landelijke ontwikkelingen.

### **5.6 Themabijeenkomsten**

Ten einde het kennis niveau op peil te houden van medewerkers en ook de betrokkenheid van de medewerkers te stimuleren worden thema bijeenkomsten georganiseerd. Hiervoor worden gastsprekers uitgenodigd. Afhankelijk van het onderwerp wordt de bijeenkomst crisisorganisatie breed georganiseerd of per taakorganisatie.

### **5.7 Toelichtingsbijeenkomst LCMS**

Er worden ieder jaar één of meerdere toelichtingsbijeenkomsten georganiseerd om een korte toelichting op het systeem wat hiervoor beschikbaar is te geven. Het toepassen/ werken met dit systeem maakt deel uit van een functie gerichte trainingen.

### **5.8 Toelichtingsbijeenkomst/ e-learning SIS**

Er worden ieder jaar een of meerdere toelichtingsbijeenkomsten georganiseerd om een korte toelichting op het systeem wat hiervoor beschikbaar is te geven. Daarnaast is het mogelijk om een e-learning SIS te volgen.

### **5.9 Toelichtingsbijeenkomst starters communicator**

Er worden ieder jaar een of meerdere toelichtingsbijeenkomsten georganiseerd om een korte toelichting op het systeem wat hiervoor beschikbaar is te geven. Het toepassen/ werken met dit systeem maakt deel uit van een functie gerichte trainingen.

### **5.10 Bestuurlijk opleiden en oefenen valt buiten dit plan**

De districtelijke beheersorganisatie voor bevolkingszorg is niet verantwoordelijk voor het opleiden, trainen en oefenen van bestuurders van de negen gemeenten. Dit wordt per gemeente gecoördineerd en hierbij wordt het aanbod van de VRMWB actief benut. Andere mogelijkheden als de inzet van het instrument Serious Gaming worden per gemeente beoordeeld.

## 6 Oefenen

Omdat het beoefenen van de crisisorganisatie niet alleen tot doel heeft specifieke medewerkers te versterken maar ook tot doel heeft de organisatie te testen, de uitvoerbaarheid van afspraken te testen en de (interne) communicatie tussen afdelingen/ onderdelen te toetsen benoemen we dit als een apart onderdeel binnen dit plan.

Uit de inventarisatie blijkt dat de behoefte aan oefenen groot is. Per item wordt ingegaan op de doelgroep en de opzet. Het oefenen houdt in dat er daadwerkelijk geoefend wordt met een praktijkoefening. Het oefenen kan ook een trainingselement bevatten. Het is belangrijk dat ingespeeld wordt op de behoefte van de taakorganisaties.

### 6.1 Alarmerings, opkomst en inrichtingsoefeningen

Met de vorming van de districtelijke crisisorganisatie is de alarmeringscomputer opnieuw ingericht. Om er zeker van te zijn dat deze optimaal werkt is het belangrijk om hiervoor te oefenen naast de reguliere oefeningen vanuit de Veiligheidsregio. Het voorstel is om 4 keer per jaar als district een alarmeringsoefening te draaien. Daarnaast zullen ook opkomstoefeningen ingepland worden waarbij met name ook TO Ondersteuning betrokken is met betrekking tot de inrichting van de crisisruimte. Aan een opkomstoefening kan ook een casusbespreking worden gekoppeld.

### 6.2 Oefening per taakorganisatie

Per taakorganisatie is het belangrijk dat er geoefend wordt om al het geen geleerd is tijdens opleidingen en trainingen in de praktijk te brengen via een oefening. Aan de hand van een casus worden opdrachten gegeven aan de taakorganisatie en via een responscel kunnen zij de opdrachten verwerken en uitzetten. Dit vindt tenminste één keer per jaar plaats per taakorganisatie.

### 6.3 Oefening team Bevolkingszorg

Drie maal per jaar beoefenen we de gehele crisisorganisatie binnen het district. In één cluster is er een crisis en daar wordt de alarmeringscomputer voor ingezet en zo wordt gekeken hoe de crisisorganisatie vorm en inhoud gegeven wordt met medewerkers uit het district. Alle taakorganisaties zijn bij deze oefening betrokken en moeten ook daadwerkelijk aan het werk op basis van het scenario. De volgende indeling is gemaakt voor de komende jaren.

2017	Etten Leur	Breda/ Zundert	Drimmelen/ Geertruidenberg
2018	Altena	Oosterhout	Breda/Zundert
2019	Drimmelen/Geertruidenberg	Etten Leur	Altena

## **7 Organisatorische borging**

### **7.1 Crisisbeheersing in de gemeentelijke organisatie**

Crisisbeheersing heeft betrekking op de gehele ambtelijke organisatie. Elke afdeling/unit heeft medewerkers die een functie vervullen in de intergemeentelijke crisisorganisatie. De verantwoordelijkheid voor een gedegen crisisorganisatie ligt bij de gemeentesecretaris. De centrale coördinatie ligt bij de AOV en ACB, waarbij iedere HTO verantwoordelijk is voor zijn eigen taakorganisatie qua bemensing en facilitaire zaken.

Voor de algemene 'bewaking' van en het informeren over de crisisbeheersing binnen de gemeenten is het noodzakelijk dat er uren beschikbaar zijn voor alle medewerkers die een functie hebben. Voor medewerkers met een districtelijke functie is afgesproken dat zij maximaal 50 uur per jaar beschikbaar worden gesteld voor de districtelijke crisisorganisatie en de medewerkers met een lokale functie voor minimaal 4 uur.

### **7.2 Ambtelijke coördinatie**

De ambtelijke coördinatie ligt bij het beheerteam De Baronie onder leiding van de gemeentesecretaris van Geertruidenberg. Het beheerteam bespreekt en bewaakt de voortgang van dit OTO uitvoeringsplan 2017. Daarnaast zorgt het beheerteam voor de jaarplanning van 2018 & 2019.

### **7.3 Bestuurlijke coördinatie**

De bestuurlijke coördinatie vindt plaats in de bestuurlijke commissie Depla waar namens het district de burgemeesters Depla van Breda en De Boer van Werkendam zitting in hebben. Zij worden door het beheerteam op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en laatste stand van zaken.

### **7.4 Beleidscyclus**

Het OTO-Uitvoeringsplan 2017-2019 is op 12 december 2016 besproken in het beheerteam. De gemaakte opmerkingen en aangeleverde aanvullingen zijn verwerkt. Op 30 januari 2017 is het OTO-Uitvoeringsplan 2017 vastgesteld in het beheerteam. Vervolgens wordt het ter definitieve vaststelling aangeboden aan de 9 gemeentesecretarissen. Zij zullen voorafgaand het Ambtelijke Regiegroep (ARG) van 6 februari 2017 samen komen om een besluit te nemen. Het is aan de individuele gemeenten om het OTO- uitvoeringsplan 2017-2019 en de jaarplanning 2017 ter kennisgeving aan te bieden aan de lokale managementteams.

## Bijlage 1

Beleidsteam	Bestuurlijk voorzitter		BGM
	Strategisch adviseur		Gem.Secr.
	BT/HTO Verslagleggers	DFV	District
	Bestuurlijk juridisch adviseur	DFMI	District
	Bestuurlijk adviseur ( AOV)		Lokaal
	CC adviseur BT en Info coördinator BT		Regionaal
COPI	OvD BZ		Lokaal
HTO overleg	Voorzitter HTO	LFRC	Lokaal
	LCMS coördinator		Regionaal
	BT/HTO Verslagleggers	DFV	Districtelijk
	Informatiemanager		Regionaal
TO crisiscommunicatie	Hoofd Taakorganisatie Crisiscommunicatie		Regionaal
	Adviseur Taakorganisatie crisiscommunicatie		Regionaal
	Adviseur ROT Crisiscommunicatie		Regionaal
	Omgevingsanalist		Regionaal
	Lokaal hoofd crisiscommunicatie	DFMI	Districtelijk
	Teamleider pers en publieksvoorlichting	DFMI	Districtelijk
	Web- en social media redacteur	LFMI	Lokaal
	Pers- en publieksvoorlichter	DFMI	Districtelijk
Contactpersoon Rampenzender (taakaccent)	DFMI	Districtelijk	
Publieke zorg	Hoofd Taakorganisatie Publieke zorg	DFRC	Districtelijk
	Teamleider actiecentrum Publieke Zorg	LFRC	Lokaal
	Teamleider Opvanglocatie publieke zorg	LFRC	Districtelijk
	Teamleider verplaatsen mens en dier (groot en kleinschalig)	LFRC	Districtelijk
	Verslaglegger	DFV	Districtelijk
	Algemeen medewerker (4 algemeen in draaiboek)	DFMI	Districtelijk
	Algemeen medewerker SIS	DFMI	Districtelijk
	Algemeen medewerker BRP	LFMI	Lokaal
Omgevingszorg	Hoofd Taakorganisatie Omgevingszorg	DFRC	Districtelijk
	Teamleider Omgevingszorg	LFRC	Lokaal
	Medewerker Milieubeheer, inzamelen besmette waren	DFMI	Districtelijk
	Medewerker Ruimtebeheer	LFMI	Lokaal
	Medewerker Bouwbeheer	LFMI	Lokaal
	Medewerker Gebruiksinformatie	LFMI	Lokaal
	WABO handhavingsjurist	DFMI	Districtelijk
	Administratief/algemeen medewerker Omgevingszorg	DFMO	Districtelijk
Nafase	Hoofd Taakorganisatie Nafase	DFRC	Districtelijk
	Teamleider Nazorg	LFRC	Lokaal
	Projectleider Nazorg	DFMI	Districtelijk
	Administratief medewerker nazorg	DFMO	Districtelijk
	Teamleider collectieve rouwverwerking	DFRC	Districtelijk
	Medewerker collectieve rouwverwerking	DFMI	Districtelijk

Medewerker familie liaison	DFMI	Districtelijk
Administratief medewerker collectieve rouwverwerking	DFMI	Districtelijk
Bestuurlijk en Juridisch Adviseur	DFMI	Districtelijk
Medewerker bestuurlijke en juridische zaken	LFMI	Lokaal

#### Ondersteuning

Hoofd Taakorganisatie Ondersteuning	DFRC	Districtelijk
Teamleider Facilitaire Zaken	LFRC	Lokaal
Teamleider DIV	LFRC	Lokaal
Administratief medewerker/verslaglegger	LFMO	Lokaal
Medewerker Taakorganisatie Ondersteuning (generiek profiel) (10 functies)	LFMO	Lokaal

#### Informatiemanagement

Hoofd Taakorganisatie Informatiemanagement		Regionaal
LCMS Coördinator bevolkingszorg		Regionaal
Teamleider Taakorganisatie Informatiemanagement	LFRC	Lokaal
Medewerker Geo/GIS/Risicokaart	LFMI	Lokaal
Medewerker Openbare Bronnen	DFMI	Districtelijk