

Regionale handreiking simulatie-oefening

Hoofd nafase

Versie: 1.0, 2 april 2019

Instituut Fysieke Veiligheid
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
Kemperbergerweg 783, Arnhem
www.ifv.nl
info@ifv.nl
026 355 24 00

Colofon

Opdrachtgever: Programma vakbekwaamheid bevolkingszorg
Titel: Regionale handreiking hoofd nafase
Datum: 2 april 2019
Status: Definitief
Versie: 1.0
Auteurs: Jorieke Berentsen (onderwijskundige IFV) en Expertgroep Nafase
Projectleider: Susan van Petten
Review: Expertgroep Nafase
Vastgesteld door: R. Reus, portefeuillehouder vakbekwaamheid bevolkingszorg LNB
Eindverantwoordelijk: IFV, Programma vakbekwaamheid bevolkingszorg
www.ifv.nl/bevolkingszorg

Inhoud

Inleiding.....	4
Beschrijving simulatie-oefening.....	6
Bijlage 1 Beschrijving voor de kandidaat.....	11
Waarnemingsformulier simulatie-oefening	12

Inleiding

In dit document vindt u een handreiking voor een simulatie-oefening, welke kan worden ingezet om de ontwikkelpunten van een (aspirant) hoofd nafase¹² te bepalen. Deze handreiking is ontwikkeld door het IFV en de inhoud hiervan mag vrij worden bewerkt. De uitvoering van de inhoud van de handreiking ligt bij de regio. Het IFV controleert niet op de kwaliteit van de uitvoering.

1.1 Toetsen, ontwikkelen en trainen

Enkele functies binnen [bevolkingszorg](#) worden door het IFV geëxamineerd om uniformiteit en een landelijk erkend diploma te realiseren. IFV stelt eisen aan, de door haar georganiseerde, examens. Denk hierbij aan:

- > Betrouwbaar en valide examens met een opgeleide beoordelingscommissie;
- > minimaal twee beoordelaars per examen;
- > reguliere vernieuwing in de casuïstiek gebruikt bij de toetsing en
- > afspraken waardoor een gelijkwaardig examen voor alle kandidaten mogelijk is.

Daarnaast beoordeelt een onafhankelijk orgaan, Bureau TEC, het IFV en kunnen examens na bezwaar opnieuw worden beoordeeld.

Bij de herziening van de kwalificatiedossiers beoordeelt een expertgroep welke examens landelijk worden afgenomen en welke (nog) niet. Bepalend hierin is de uniformiteit wat betreft functie in de regio, het gewicht van de functie en de borging van kwaliteit. Op basis van deze punten besloot de expertgroep Nafase (nog) niet over te gaan op landelijke examinering.

Voor de functie hoofd nafase is vervolgens de keuze gemaakt om een 'handreiking hoofd nafase' te ontwikkelen. Doel van de handreiking is het bieden van een instrument aan de regio waarmee ontwikkelpunten van een (aspirant) hoofd nafase in beeld kunnen worden gebracht. Aan de hand van dit document kan de regio een oefening organiseren, welke de mate van vakbekwaamheid van een functionaris in kaart brengt. Regionale functiever schillen (couleur locale) kunnen meegenomen worden door onderdelen van deze handreiking aan te passen. Het kwalificatiedossier blijft echter altijd het uitgangspunt. Aangezien het IFV niet betrokken is bij de oefening en geen zicht heeft op de (kwaliteit van de) afname, geeft het IFV geen erkend diploma of certificaat af.

¹ Let op: deze handreiking is ontwikkeld gebaseerd op het kwalificatiedossier hoofd nafase van juli 2018.

² Referentiekader regionaal crisisplan, hoofdstuk 2.6; dit hoofdstuk is gemaakt in overleg met werkgroep referenties bevolkingszorg en opiniërend en besluitvormend besproken in het LOCB.

1.2 Waarom noemen we het geen regionale toetsing?

Om een officieel examen of officiële toets af te nemen, moet er worden voldaan aan een aantal voorwaarden³. Om diverse redenen kan hier niet altijd aan worden voldaan. Ook de term assessment past niet, want een officieel assessment wordt afgenomen door een psycholoog. Hoe noemen we het dan wel? We geven het antwoord:

Deze handreiking geeft input voor het organiseren en afnemen van een simulatie-oefening om te kijken waar kwaliteiten liggen en welke competenties nog kunnen worden ontwikkeld. Een simulatie-oefening is een gestandaardiseerde nabootsing van een specifieke functierelevante taak, waarbij gedrag geobserveerd en direct wordt beoordeeld door een waarnemer op van tevoren vastgestelde punten.

Een simulatie-oefening kan ingezet worden als selectie- of als ontwikkelinstrument:

- > Bij selectie gaat het om de geschiktheid van een functionaris voor een specifieke functie. Wat de kandidaat presteert, wordt afgezet tegen specifieke functie-eisen en/of tegen de prestaties van andere kandidaten waarna er een selectiebeslissing volgt.
- > Als het gaat om de ontwikkeling van een functionaris wordt gekeken waar de zwakke en sterke punten liggen met betrekking tot mogelijke toekomstige functies, gevolgd door een ontwikkeladvies.

Een combinatie is ook mogelijk, zolang de kandidaat maar duidelijk weet wat de status is van de conclusies uit een simulatie. De regio is vrij, de inhoud van deze handreiking te gebruiken, om verschillende doelen te bereiken.

³ Een IFV examen voldoet aan een aantal belangrijke voorwaarden; een betrouwbaar en valide examen, met opgeleide en bijgeschoolde beoordelingscommissie, minimaal twee beoordelaars per examen, reguliere vernieuwing in de casuïstiek gebruikt bij de toetsing en afspraken, waardoor een gelijkwaardig examen voor alle kandidaten mogelijk is. Ook het examen wordt regelmatig herzien. Daarnaast beoordeelt Bureau TEC, als onafhankelijk orgaan, het IFV en kunnen examens na bezwaar opnieuw worden beoordeeld. Om diverse redenen kan hier in de regio niet altijd aan worden voldaan.

Beschrijving simulatie-oefening

Een simulatie-oefening bestaat uit verschillende componenten. Hierbij kun je denken aan de waarnemer, het waarnemingsformulier, een casus en het tegenspel. Om de kandidaat echter te ondersteunen in zijn ontwikkeling moet er ook worden gedacht aan een verdiepingsgesprek, het advies- en/of ontwikkelgesprek en eventuele hulpmiddelen. Hulpmiddelen kunnen bijvoorbeeld een antwoordmodel en beschrijvingen zijn. Alle componenten worden in dit hoofdstuk toegelicht.

1.1 Organisatie van de simulatie

De simulatie-oefening kan op verschillende manieren worden georganiseerd. Er kan worden gekozen voor een variant waarbij de simulatie-oefening onderdeel is van een reeds georganiseerde oefening. Zo kan er worden gedacht aan een ROT- of BT-overleg, waarbij het hoofd nafase aansluit bij het laatste overleg. Een simulatie-oefening specifiek om de vaardigheden van het hoofd nafase in kaart te brengen, is vanzelfsprekend ook een optie. Denk aan een casus met tegenspel van een algemeen Commandant bevolkingszorg, mits deze een realistische overdracht kan geven.

Het waarnemingsformulier is zo ontwikkeld dat het bij verschillende varianten simulatie-oefeningen ingezet kan worden. Een passende casus is echter in alle gevallen van groot belang voor een goed resultaat van de simulatie-oefening.

1.2 Eindproduct

De kandidaat krijgt na de simulatie-oefening, 60 minuten⁴ de tijd om de kernpunten voor de nafase in beeld te brengen. De kernpunten zijn: bestuurlijke uitgangspunten, de organisatie op hoofdlijnen, thema's en de knelpunten. Optioneel is het meenemen van overgebleven actiepunten vanuit een overleg of team en het beschrijven van acties op korte en lange termijn.

Dit resultaat wordt besproken in het verdiepingsgesprek. De waarnemer/OTO-medewerker krijgt tijd om de opgeleverde informatie te bekijken en aanvullende vragen te bedenken voor de kandidaat.

⁴ Regio is vrij in de keuze voor het tijdschema, laat deze ook aansluiten bij de complexiteit van de casus.

1.3 Waarnemer(s)

Bij een goede simulatie is de rol van tegenspeler en waarnemer gescheiden. De waarnemer moet iemand zijn die: werkzaam is in de te waarnemen functie of werkzaam is in een gerelateerde functie. Is dit niet het geval? Dan moet de waarnemer, in samenwerking met een functionaris in eerdergenoemde rollen, het waarnemen van de oefening voorbereiden. Bij voorkeur heeft de waarnemer bijscholing gehad in zijn rol als waarnemer. De taken van de waarnemer bevatten o.a.:

De voorbereiding op het waarnemen van de oefening. De waarnemer:

- verdiept zich in het kwalificatieprofiel van de functie waarvoor hij/zij waarneemt;
- neemt het waarnemingsformulier door;
- neemt bij onduidelijkheden contact op met de OTO-medewerker;
- stelt zich op de hoogte van de locatie waar de simulatie-oefening wordt afgenomen, de daar gebruikelijke handswijzen, het veiligheidsprotocol, etc.;
- bereidt zich voor door casus aandachtig door te nemen;
- denkt na over te stellen vragen in een verdiepingsgesprek.
- Het waarnemen van de oefening. De waarnemer:
 - observeert het gedrag van de kandidaat en het effect daarvan door middel van waarnemingen los van eigen interpretatie en opvattingen;
 - maakt aantekeningen van waargenomen gedrag;
 - analyseert en weegt de observaties waarbij hij niet in valkuilen trapt, die zich bij het selecteren en interpreteren van waarnemingen kunnen voordoen;
 - analyseert in welke mate de kandidaat aangetoond heeft dat hij de competenties beheerst om als beroepsoefenaar ingezet te worden;
 - maakt hierbij gebruik van het waarnemingsformulier en de toelichting daarop;
 - voert een feedbackgesprek met de kandidaat waarin hij een toelichting op het resultaat van de waarneming geeft. Maakt hierbij gebruik van de stappen en regels voor het geven van feedback.

De waarnemer communiceert met de OTO-medewerker de resultaten en geeft bij de kandidaat aan dat de OTO-medewerker in gesprek gaat over het vervolg. In het geval dat de waarneming wordt uitgevoerd door de OTO-medewerker, kan deze ter plekke het vervolg met de kandidaat bespreken.

1.4 Waarnemingsformulier

De waarnemer bekijkt de oefening van de kandidaat op basis van dit waarnemingsformulier. Het waarnemingsformulier is reeds ontwikkeld en toegevoegd. Zoals eerder aangegeven is de regio vrij deze aan te passen of aan te vullen. Op basis van de, door de regio ontwikkelde casus, kan de regio ervoor kiezen waarnemingspunten weg te halen. Geadviseerd wordt dit wel zo minimaal mogelijk te doen, aangezien deze punten zijn bepaald door de expertgroep Nafase en om toch nog enige uniformiteit te laten bestaan. Bepaal als regio zelf hoe je de uitslag van het formulier gebruikt:

- > Hoeveel onvoldoendes maakt een kandidaat ongeschikt voor de functie? Zorg dat dit aantal voldoende is afgestemd op het aantal gekozen zwaartepunten (nader beschreven).

- > Welke voldoende zijn acceptabel om te kiezen voor het bijscholen en ontwikkelen van de functionaris?
- > Welke leeractiviteiten zet je in bij van welk (onvoldoende) gedrag?

Voor de waarnemer: voldoende hebben geen toelichting nodig, maar iedere onvoldoende op het waarnemingsformulier moet worden gemotiveerd.

1.5 Tegenspel

Bij een goede simulatie is de rol van tegenspeler en waarnemer gescheiden. Het tegenspel kan bestaan uit functionarissen die oefenen met hun eigen functie gedurende een reguliere OTO-oefening. Het kan ook een tegenspel zijn welke specifiek georganiseerd is voor deze kandidaat. In het tweede geval zijn de mensen uit het tegenspel in ieder geval inhoudsdeskundigen, bekend met de structuur en werkwijze van de taakorganisaties binnen crisisbeheersing.

1.6 Een verdiepingsgesprek

Het verdiepingsgesprek is bedoeld om een completer beeld te krijgen van de kandidaat. De kandidaat krijgt 60 minuten de tijd om kernpunten voor de nafase in beeld te brengen. Na de simulatie bereidt de waarnemer zich voor op het verdiepingsgesprek. De waarnemer/OTO-medewerker krijgt tijd om de opgeleverde informatie van de kandidaat te bekijken en aanvullende vragen te bedenken voor de kandidaat. De waarnemer stelt vragen (over het functioneren tijdens de inzet en het opgeleverde document) om de achterliggende gedachten van de kandidaat bij de beslissingen en keuzes te achterhalen. Ook kan de waarnemer vragen stellen over zaken die in de praktijksimulatie onvoldoende naar voren zijn gekomen, bijvoorbeeld de overdracht naar de staande- of projectorganisatie. De toelichting van de kandidaat wordt meegenomen in het feedbackgesprek met de kandidaat. Dit gesprek kan overgaan in het advies- en/of ontwikkelgesprek.

1.7 Advies- en/of ontwikkelgesprek

Als het gaat om het advies- en/of ontwikkelgesprek zijn er twee punten het bespreken waard: het voeren van het gesprek en het vervolg van het gesprek.

Het is belangrijk dat de waarnemer en/of OTO-medewerker gebruik maakt/maken van de feedbackregels. Door het hanteren van de feedbackregels krijgt de kandidaat inzicht in het (nog te ontwikkelen) gedrag voor de desbetreffende functie. Daarna geeft de OTO-medewerker de kandidaat inzicht in het vervolg van het vakbekwaamheidstraject. Er kan besloten worden de functionaris verder te bekwamen door het aanbieden van verschillende leeractiviteiten. Er kan echter ook besloten worden het vakbekwaamheidstraject te stoppen, in ieder geval wat betreft deze functie.

1.8 (Ontwikkelen) casus

Een goede simulatie roept het bedoelde functiegedrag op en stelt de kandidaat in staat het vereiste gedrag te vertonen. Een te gemakkelijke of te moeilijke casus kan dit onmogelijk maken. Als regio ben je zelfverantwoordelijk voor het ontwikkelen van de casus die wordt gebruikt in de simulatie-oefening. Echter, er zijn er wel zwaartepunten voorwaardelijk voor het ontwikkelen van een bruikbare casus voor het hoofd nafase.

Zwaartepunten

Voorwaardelijk voor de casus is dat de kandidaat moet vragen om bestuurlijke uitgangspunten. Krijgt de kandidaat deze niet uitgereikt, wat aannemelijk kan zijn, dan ontwikkelt hij deze in overleg met de gemeentesecretaris⁵ en legt hij deze voor aan het beleidsteam.

Naast bovenstaand voorwaardelijke zwaartepunt, moet de casus minimaal voldoen aan drie van de zeven zwaartepunten hieronder beschreven. Hoe meer zwaartepunten, hoe complexer de casus. Hiervoor zou bewust gekozen kunnen worden bij een oefening met een ervaren hoofd nafase. De zwaartepunten zijn:

- > Betrokkenen hebben na afschaling nog behoefte aan informatie en hulpvragen;
- > Hulpverlening loopt nog door aan getroffen en verwanten;
- > Het incident leidt tot maatschappelijke impact of onrust;
- > Er spelen juridische vraagstukken en bestuurlijke aspecten;
- > Betrokkenen hebben schade geleden en niet alle schade blijkt verzekeraar of betrokkenen hebben zichzelf niet verzekerd;
- > Er moeten herstelwerkzaamheden plaatsvinden (te verhalen of niet te verhalen op de veroorzaker van het incident of zijn verzekeraar);
- > Er lopen diverse onderzoeken naar aanleiding van het incident.

Leg vervolgens het waarnemingsformulier naast de casus. Controleer vervolgens de casus op de competenties, kerntaken en de bijpassende keuzes en dilemma's uit het kwalificatiedossier van het hoofd nafase. Kan de kandidaat genoeg laten zien?

1.9 Hulpmiddelen: antwoordmodel

Als de casus ontwikkeld is, helpt het de waarnemer als er een antwoordmodel wordt ontwikkeld. Je maakt een antwoordmodel door het waarnemingsformulier te pakken en achter ieder waarnemingspunt een aandachtspunt passend bij de casus te zetten. Het antwoordmodel beantwoordt de vraag: welk gedrag wil ik wel en niet zien bij deze specifieke casus? Hieronder zie je een voorbeeld van een antwoordmodel van een casus terreuraanslag:

Waarnemingspunt	Antwoordmodel
Geeft aan welke behoeftes van de interne en externe omgeving er (kunnen gaan) spelen.	<ul style="list-style-type: none">> Grote groep nabestaanden moet informatie kunnen krijgen via duidelijke kanalen.> Internationale pers gaat vragen stellen> Etc.

⁵ Of de algemeen commandant bevolkingszorg.

Let op: het antwoordmodel moet nog ontwikkeld worden door de regio, doordat deze aan moet sluiten op de gekozen casus.

1.10 Beschrijvingen

In de bijlagen is een beschrijving van de simulatie-oefening voor de kandidaat te vinden en een waarnemingsformulier. Bijlage 1 kan ter voorbereiding worden uitgereikt aan de kandidaat.

Bijlage 1 Beschrijving voor de kandidaat

Naam kandidaat:

Datum oefening:

Naam OTO-medewerker:

U gaat de simulatie-oefening voor hoofd nafase doen. Door middel van een casus laat u zien dat u, op basis van gekregen input, als hoofd nafase kan optreden. Tevens worden ontwikkelpunten in beeld gebracht.

Vorbereiding

Ter voorbereiding van de simulatie-oefening heeft u het waarnemingsformulier door kunnen nemen. Dit formulier is gebaseerd op het kwalificatiedossier Hoofd nafase. Er is met u, voorafgaand aan deze oefening, besproken wat regionale afwijkingen van dit kwalificatiedossier zijn. De casus en het formulier zijn aangepast op de regionale afwijkingen die van toepassing zijn in uw organisatie. Reageer op de casus, maar zorg dat u geen informatie verzint bij de casus.

Verloop

De simulatie-oefening verloopt volgens de volgende stappen:

- > U krijgt de tijd om deze beschrijving door te lezen en u heeft ruimte tot het stellen van vragen. Na de start van de simulatie-oefening heeft u geen ruimte meer om vragen te stellen over het verloop van het examen.
- > U start met de simulatie-oefening. U krijgt een casus uitgereikt en u ontmoet vervolgens het tegenspel.
- > U krijgt, <vul in> minuten de tijd om kernpunten voor de nafase in beeld te brengen. U heeft beschikking tot alle formats en informatiebronnen op een device met internet. U levert na afronding van de oefening <vul in wat van toepassing is: overdrachtsdocument/eerste concept plan van aanpak> op.
- > De waarnemer/OTO-medewerker ontvangt de opgeleverde informatie. Hij/zij zal aanvullende vragen bedenken om uw achterliggende gedachten bij de beslissingen en keuzes te achterhalen. Ook kunnen er vragen worden gesteld over zaken die in de praktijksimulatie onvoldoende naar voren zijn gekomen.
- > U voert het verdiepingsgesprek. Uw toelichting wordt meegenomen naar het ontwikkelgesprek en kan nog invloed hebben op de feedback die u ontvangt.
- > U voert het ontwikkelgesprek. Op basis van uw inzet, het waarnemingsformulier, de ingeleverde documentatie en het verdiepingsgesprek vormt de OTO-medewerker en/of waarnemer een beeld. U krijgt vervolgens een gesprek waarin met u uw vakbekwaamheidstraject wordt besproken.

Wij wensen u veel succes!

Waarnemingsformulier simulatie-oefening

Waarnemingsformulier simulatie-oefening Hoofd nafase

Datum:

Naam kandidaat:

Titel casus:

Analyseren en beeldvorming van het incident De kandidaat:	V	OV	Toelichting
Verzamelt en haalt informatie.			
Stelt relevante verduidelijkingsvragen.			
Interpreteert en prioriteert de informatie.			
Vormt zich een totaalbeeld van de actuele situatie op basis van de verkregen informatie.			
Brengt relevante partijen en stakeholders in beeld.			
Geeft aan welke behoeftes en/of vraagstukken er bij verschillende partijen (kunnen gaan) spelen.			
Vraagt om bestuurlijke uitgangspunten óf ontwikkelt bestuurlijke uitgangspunten.			
Totaal			

Formuleren van thema's, doelstellingen en uitgangspunten over (uitvoering van) de nafase van het incident De kandidaat:	V	OV	Toelichting
Formuleert SMART.			
Laat en legt verantwoordelijkheden waar zij horen.			
Staat open voor (tegengestelde) standpunten en neemt een standpunt in.			
Vertaalt bestuurlijk uitgangspunten naar doelstellingen, thema's, knelpunten en acties.			
Houdt bij het formuleren van thema's rekening met bestaand/relevant beleid en politieke/ bestuurlijke/externe krachten.			
Maakt inzichtelijk welke informatie ontbreekt om thema's, doelstellingen en uitgangspunten te kunnen formuleren.			
Verbindt relevante partijen en stakeholders.			
Totaal			

Ontwikkelen van een overdrachtdossier nafase (incl. advies) ROT en/ of een eerste concept <i>Plan van aanpak nafase</i> De kandidaat:	V	OV	Toelichting
Maakt per deelproject/thema minimaal inzichtelijk: doelgroep, huidige situatie, doelen, acties (voor verschillende partijen), verwachte situatie en verwachte doorlooptijd.			
Maakt een overzicht van openstaande acties van andere kolommen en partijen voor alle fases van de nafase.			
Beschrijft voorwaarden met betrekking tot de afbouw van de deelplannen en/of (deel)activiteiten.			
Totaal			

Infomeren, rapporteren en afstemmen De kandidaat:	V	OV	Toelichting
Informeert en rapporteert kort en bondig en zo volledig mogelijk.			
Draagt zorg voor terugkoppeling aan betrokkenen.			
Signaleert mogelijke (operationele, maatschappelijke of politiek-bestuurlijke) knelpunten.			
Schetst welke invloed verschillende scenario's hebben op de nafase.			
Zorgt voor goede afstemming en samenwerking met betrokken partijen.			

Adviseert welk(e) partij(en) het nafase document op bestuurlijk en/of tactisch niveau vast moeten stellen.			
Verbindt mensen en/of partijen, zodat een goede overdracht kan plaatsvinden.			
Totaal			

Cesuur Het resultaat van de oefening is onvoldoende bij **5** of meer onvoldoendes

Aantal voldoende:

Aantal onvoldoendes:

Uitslag: Voldoende Onvoldoende

Opmerkingen:

Uitslag

Naam waarnemer(s):