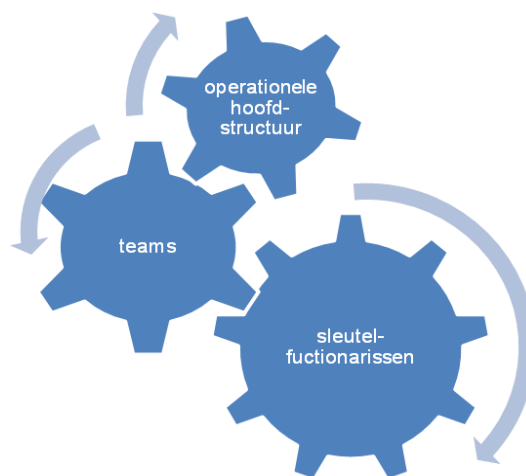


Bijlage 5. Opleidings- en oefenbeleidsplan

STIP OP DE HORIZON:

CRISISCAPACITEIT ALS STABIELE EN PROFESSIONELE BASIS IN DE ORGANISATIE VOOR RAMPENBESTRIJDING EN CRISISBEHEERSING

- *Er zijn multidisciplinair opgeleide, getrainde en geoefende decentrale hulpverleners (te weten; parate hulpdiensten én gemeenteambtenaren), met vakinhoudelijke kennis en kennis van procedures.*
- *Deze hulpverleners beschikken over de noodzakelijke vaardigheden en competenties.*
- *Zij hebben in opleidingen, trainingen en oefeningen ervaring opgedaan met het werken in organisaties voor rampenbestrijding en crisisbeheersing.*
- *Zij kunnen functioneren als een stabiele en professionele basis voor de bestuurlijke en ambtelijke top al dan niet ten tijde van crises.*
- *Samenwerking en afstemming met defensie, waterschappen en andere bij crises betrokken sectoren is vanzelfsprekend.*
- *Er is een erkend, decentraal gedragen, eenduidig en functionerend kwaliteitssysteem voor opleidingen, trainingen en oefenen, waarmee de vakbekwaamheid van de functionarissen wordt geborgd.*



A. Inleiding

Een goede voorbereiding op het functioneren van de organisatie voor crisisbeheersing en rampenbestrijding van de Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant kan niet zonder het systematisch Opleiden, Trainen en Oefenen (afgekort OTO) van de betrokken functionarissen.

Dit meerjaren OTO-beleidsplan beschrijft de visie, ambitie en aanpak t.a.v. het opleiden, trainen en oefenen van de multidisciplinair samengestelde crisisbeheersingsteams Regionaal Beleidsteam (RBT), Gemeentelijk Beleidsteam (GBT), Regionaal Operationeel Team (ROT) en Commando Plaats Incident (COPI). De resultaten van de uitgevoerde activiteiten worden geborgd in een kwaliteitssysteem. Dat betekent systematisch oefenen, evalueren en bijstellen.

Het beleidsplan wordt jaarlijks uitgewerkt in een jaarplan. Deze jaarplannen bieden de mogelijkheid om de doelstellingen van OTO bij te stellen, afhankelijk van de uitkomsten van de kwaliteitsmetingen en landelijke en regionale ontwikkelingen.

B. Visie op OTO

De samenwerkende partners in de Veiligheidsregio willen zich gezamenlijk richten op het verbeteren van de kwaliteit van de voorbereiding op de incidentbeheersing. Om dat doel te bereiken moet de Veiligheidsregio beschikken over een krachtige organisatie voor crisisbeheersing en rampenbestrijding.

Het Crisisplan dat wordt opgesteld in 2011 regelt o.a. de samenwerking tussen brandweer, politie, GHOR en gemeenten ten tijde van een crisis. Hiervoor wordt een tijdelijke regionale multidisciplinaire crisisbeheersingsorganisatie opgericht. De functionarissen in deze organisatie zijn en worden allen voldoende opgeleid, getraind en geoefend om hun functie doelmatig en effectief te vervullen. Tevens beschikken zij over de voor hun functie noodzakelijke vaardigheden en competenties. De basis voor het Crisisplan is gelegd in de bestuurlijk vastgestelde Regeling bestuurlijke coördinatie bovenlokale rampen en crises Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant 2008, de handboeken COPI, ROT en BT en de algemene competenties en functie- en taakbeschrijvingen van de sleutelfunctionarissen in de rampenbestrijdingsorganisatie. Met de vaststelling van deze documenten zijn de sleutelfunctionarissen¹ bepaald, zodat helder is wie welke rollen, taken en bevoegdheden hebben. Ook is duidelijk wie met wie samenwerkt en wie welke activiteiten (processen) uitvoert om crises het hoofd te bieden. Tevens zijn de werkprocessen beschreven.

De beleidsvisie gaat onder meer uit van de competenties die noodzakelijk zijn voor het behalen van de operationele en overige prestaties in het kader van rampenbestrijding en crisisbeheersing. Het plan voorziet in adequate opleiding, bijscholing en oefening van de functionarissen, zowel individueel als per groep c.q. team. Effectief oefenen kan alleen worden bereikt, wanneer de betrokken functionarissen een traject van opleiden en trainen hebben volbracht. De oefeningen zijn afgestemd op het risicoprofiel van de Veiligheidsregio en de generieke aspecten van de rampbestrijdingsplannen; zij zijn realistisch, niet vrijblijvend en gericht op resultaten.



¹ Zie voor een overzicht van de sleutelfunctionarissen Bijlage Opleidings- en oefenbeleidsplan

C. Doelstelling

De doelstelling van dit OTO-beleidsplan is werken naar een geborgd regionaal meerjaren OTO-beleid voor de Veiligheidsregio en de samenwerkende partners. De stip op de horizon is als volgt verwoord:

- Er zijn multidisciplinair opgeleide, getrainde en geoefende decentrale hulpverleners (te weten; parate hulpdiensten én gemeenteambtenaren), met vakinhoudelijke kennis en kennis van procedures.
- Deze hulpverleners beschikken over de noodzakelijke vaardigheden en competenties.
- Zij hebben in opleidingen, trainingen en oefeningen ervaring opgedaan met het werken in organisaties voor rampenbestrijding en crisisbeheersing.
- Zij kunnen functioneren als een stabiele en professionele basis voor de bestuurlijke en ambtelijke top al dan niet ten tijde van crises.
- Samenwerking met defensie, waterschappen en andere bij crises betrokken sectoren is vanzelfsprekend.
- Er is een erkend, decentraal gedragen, eenduidig en functionerend kwaliteitssysteem voor opleidingen, trainingen en oefenen, waarmee de vakbekwaamheid van de functionarissen wordt geborgd.

Dit wordt bereikt door:

- Het versterken en onderhouden van de specialistische kennis en vaardigheden van de sleutelfunctionarissen en de multidisciplinaire teams COPI, ROT, RBT en GBT in de organisatie voor crisisbeheersing en rampenbestrijding.
- Het toetsen van individuele functionarissen op de mate van opleiden, trainen en oefenen met behulp van een functionarisvolgsysteem.
- Het waarnemen van functionarissen op basis van teamcompetenties en kennis en gedrag.
- Het systematisch evalueren van oefeningen, verbeteren van de prestaties en actualiseren van de beleidsvoornemens met behulp van een kwaliteitssysteem.

D. Afbakening mono - multi

Het multidisciplinaire beleid richt zich op de opleiding, training en oefening van de sleutelfunctionarissen in de multidisciplinaire teams COPI, ROT, GBT en RBT. Uitgangspunt is dat de functionarissen beschikken over vakinhoudelijke kennis en kennis van procedures. Het opdoen en bijhouden van deze kennis wordt beschouwd als een monodisciplinaire verantwoordelijkheid. Dat geldt ook voor de eis dat de sleutelfunctionarissen beschikken over de vaardigheden en competenties die noodzakelijk zijn voor het behalen van de operationele en overige prestaties in het kader van de brandweezorg, de GHOR, de politiezorg, de gemeentelijke processen, het meldkamerproces, alsmede de rampenbestrijding en crisisbeheersing. Met andere woorden: de sleutelfunctionarissen hebben deze zaken 'in hun rugzak' op het moment dat zij deel (gaan) uitmaken van de operationele hoofdstructuur. Tevens zijn de sleutelfunctionarissen, afhankelijk van hun functie in de operationele hoofdstructuur, een vastgesteld aantal uren per jaar beschikbaar voor het deelnemen aan trainen en oefenen. Ook dit beschikbaar zijn is een monodisciplinaire verantwoordelijkheid. De coördinatie van de multi OvD-oefeningen (Officier van Dienst) is een multidisciplinaire verantwoordelijkheid.

Het trainen en oefenen van OvD-en op multidisciplinair samenwerken (z.g. motorkapoverleg) is en blijft belangrijk. Deze samenwerking is immers de basis van de volledige opschaling naar GRIP-1. Het kunnen samenwerken op dit niveau behoort tot de monodisciplinaire vakbekwaamheid van een functionaris. Uitgangspunt is dat deze functionarissen getraind en geoefend zijn in het multidisciplinair samenwerken. De trainingen en oefeningen maken structureel deel uit van de monodisciplinaire opleidings- en oefenplannen.

E. Uitgangspunten voor OTO

Het beleidsplan is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

1. Rampen komen weinig voor. Het opbouwen van praktijkervaring is vrijwel niet mogelijk. Ook de mogelijkheden om praktijkgericht te oefenen zijn beperkt. Dat geldt tevens voor het onderhouden van specifieke parate kennis. De rampenbestrijding en crisisbeheersing moeten daarom zo eenvoudig en logisch mogelijk zijn ingericht.
2. De werkwijze bij rampen en crises en het gebruik van de bijbehorende systemen moeten zoveel mogelijk zijn geïntegreerd in de routinematige werkwijze van de dagelijkse praktijk.

3. Het multidisciplinaire opleidings- en oefenbeleid is gebaseerd op de monodisciplinaire opleidings- en oefenbeleidsplannen van de partners in de veiligheidsregio.
4. Het beleid is afgestemd met defensie, het openbaar ministerie en de waterschappen.
5. Het OTO-beleid betreft het systematisch opleiden, trainen en oefenen van de sleutelfunctionarissen in de organisatie voor crisisbeheersing en rampenbestrijding individueel en in teamverband.
6. Het beleid gaat uit van de competenties die noodzakelijk zijn voor het behalen van de operationele en overige prestaties in het kader van de brandweezorg, de GHOR, de politiezorg, het meldkamerprocessen en de gemeentelijke processen. De basis van een goede fundering van de rampenbestrijding en crisisbeheersing zijn sterke kolommen. Dat betekent dat de sleutelfunctionarissen kennis hebben van de eigen monodisciplinaire organisatie en de monodisciplinaire processen
7. Het beleid gaat tevens uit van de competenties die noodzakelijk zijn voor het behalen van de operationele en overige prestaties in het kader van de crisisbeheersing en rampenbestrijding. Dat betekent dat sleutelfunctionarissen voldoen aan de functionele eisen, alsmede de algemene en functiegerelateerde competenties die aan de te vervullen functie zijn gesteld.
8. De uitvoering van het OTO-beleid gebeurt conform de in dit plan beschreven en vastgestelde kwaliteitscriteria.
9. De (sleutel)functionarissen die deel uitmaken van de operationele hoofdstructuur en optreden in COPI en ROT, zijn veertig uur per jaar beschikbaar voor trainen en oefenen. Twintig uur worden in ieder geval besteed aan het trainen en oefenen van de functionaris voor de verdere ontwikkeling van de eigen vakbekwaamheid en competenties. De functionarissen zijn hiervoor vrijgemaakt door hun kolom. Daarboven is de functionaris twintig uur beschikbaar voor de invulling van de oefeningen van collega's door bijvoorbeeld het leveren van tegenspel. De kolommen leveren deze functionarissen in capaciteit of in financiële zin. De andere (sleutel)functionarissen, die deelnemen aan GBT en/of RBT, trainen en oefenen tenminste acht tot maximaal twintig uur per jaar. (een ander op basis van de door de VD gemaakte opmerkingen in december 2009)
10. Vóór 1 januari 2012 zijn alle sleutelfunctionarissen opgeleid en geoefend conform deze beleidsvisie.
11. De oefeningen worden aangepast op het risicoprofiel van de regio.
12. Scenariodenken is de rode draad bij het vormgeven van de oefeningen.
13. Enkele gemeenten hebben uitgesproken eraan te hechten om lokaal te blijven oefenen. Het Dagelijks Bestuur heeft daarom besloten tot het leveren van maatwerk. Gemeenten worden alleen als zij dit zelf willen per cluster beoefend.
14. Minimaal eenmaal per jaar wordt een multidisciplinaire oefening op RBT-niveau gehouden bij een van de objecten/gebieden die als meest risicovol zijn aangemerkt.
15. Minimaal eenmaal per jaar wordt een (lands-)grensoverschrijdende oefening, die is aangepast op het risicoprofiel, gehouden.
16. Eénmaal per vier jaar wordt een grootschalige multidisciplinaire operationele totaaloefening gehouden.
17. Oefeningen worden afgestemd op generieke patronen en aspecten.

F. Relatie met Risicoprofiel / scenario's

Risicoprofiel

De multidisciplinaire oefeningen (waaronder grensoverschrijdende oefeningen) worden aangepast op het risicoprofiel van de regio. Op het moment van schrijven van dit beleidsplan is het risicoprofiel nog niet vastgesteld door het bestuur. Tijdens de presentatie van het risicoprofiel aan het bestuur (2 juli 2009) kwam als resultaat van een bestuurlijke enquête als voorlopig risico top 5 profiel naar voren:

1. Ongeval gevaarlijke stoffen binnen de regio;
2. Verkeersongeval;
3. Uitval nutsvoorzieningen;
4. Extreme weersomstandigheden;
5. Volksgezondheid/ ziektegolf.

Na bestuurlijke vaststelling van het risicoprofiel zal de beleidsvisie waar nodig op de besluitvorming worden aangepast.

Rampbestrijdingsplannen

De Seveso II-richtlijn (1996) schrijft ondermeer voor dat rampbestrijdingsplannen voor inrichtingen en luchthavens eens in de drie jaar moeten worden geoefend.

Binnen de Veiligheidsregio bestaan 36 rampbestrijdingsplannen voor inrichtingen en 2 voor luchthavens. De afzonderlijke rampbestrijdingsplannen bezitten een groot aantal generieke aspecten. De oefeningen worden naast het risicoprofiel afgestemd op deze aspecten. Specifieke zaken (b.v. open dag vliegveld, bijzondere evenementen met grote maatschappelijke impact) worden specifiek geoefend.

Grensoverschrijdende samenwerking

In het kader van de (lands-) grensoverschrijdende samenwerking wordt gedurende de beleidsperiode tenminste één grensoverschrijdende oefening georganiseerd. Ook de grensoverschrijdende oefeningen zijn gebaseerd op het risicoprofiel van de (grens)regio.

Scenario's

Naast aanpassing aan het risicoprofiel worden in de oefeningen de volgende scenario's meegenomen:

- Terroristische dreiging;
- Problemen in de voedselketen;
- Psycho-crisis;
- Grootschalige evenementen;
- Kwetsbaarheden in informatiesystemen ;
- Telecommunicatieverstoringen in de logistieke keten.

Oefendoelen

Op basis van gehouden evaluaties en onderzoeken zijn er twee zekerheden en een aantal generieke patronen te herkennen.

Als het om rampen en crisis gaat zijn er twee zekerheden:

1. De zekerheid dat een volgende crisis zich zal aandienen;
2. De zekerheid dat ook dan uit de evaluatie zal blijken dat het overgrote deel van de dingen die misgaan, de dingen zijn die steeds misgaan.

De generieke patronen zijn terug te vinden in het onderstaande voorbeeld van een 'standaard' evaluatie.

'Ondanks de plannen moest veel – en niet steeds succesvol – geïmproviseerd worden; cruciale instellingen en personen bleven te lang buiten beeld; niet iedereen was duidelijk hoe de verschillende bevoegdheden van de betrokkenen waren; dat zoveel organisaties en instellingen betrokken zouden kunnen zijn was ongekend; de informatie-uitwisseling liette wensen over en de rol en betekenis van de media werden door betrokkenen onderschat.'

M. J. van Duin, Rampen in Nederland

De aspecten in dit citaat komen voor een groot deel overeen met de resultaten van de (interne) nota 'Toetsing Rampenbestrijding 2004, zicht op resultaat' van de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid.

De belangrijkste trainings- en oefendoelen van dit beleidsplan richten zich op deze generieke patronen en worden als volgt benoemd:

- de rolvastheid van elke functionaris;
- de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de functionaris en team;
- leiding geven;
- communiceren;
- informeren;
- besluitvaardigheid;
- samenwerken.

G. Aandachtsgebieden

Bij de oefeningen wordt in ieder geval aandacht besteed aan de samenwerking tussen de betrokken disciplines met betrekking tot de volgende onderwerpen:

- Bestrijding incidenten met gevaarlijke stoffen
- Slachtofferzorg (Redding, Geneeskundige en geestelijke zorg, Registratie & informatie, Identificeren, Uitvaart)
- Bevolkingszorg (waarschuwen bevolking, Evacuatie, Afzetten, Opvang en verzorging, Primaire levensbehoeften etc.)
- Voorlichting/Communicatie (Pers- en publieksinformatie op alle niveaus).
- Netcentrisch werken.

H. Bestuurlijk oefenen

Naast het multidisciplinair en bestuurlijk oefenen voor GBT en RBT wordt in de komende beleidsperiode met specifieke trainingen bijzondere aandacht geschonken aan de rol van de burgemeester in met name de responsfase en nafase van het incident. Van bestuurders is meermalen het signaal ontvangen dat men behoefte heeft aan feed-back op het eigen functioneren. Op basis van deze signalen, de waarnemingen tijdens de GBT-oefeningen in de afgelopen jaren en landelijke literatuur en ontwikkelingen m.b.t. dit onderwerp zal tijdens deze specifieke bestuurlijke trainingen aandacht worden geschonken aan onderwerpen als:

- Rolvastheid;
- Communiceren met de media;
- Leiding geven;
- Besluitvaardigheid.

I. Kwaliteitscriteria voor OTO

Het OTO-beleid kent de volgende kwaliteitscriteria:

1. Alle personen die in aanmerking komen om de functie van sleutelfunctionaris in de organisatie voor crisisbeheersing en rampenbestrijding te vervullen zijn in het bezit van het diploma van een erkende basis opleiding crisisbeheersing
2. Alle personen die in aanmerking komen om de functie van sleutelfunctionaris in een van de multidisciplinaire teams (COPI, ROT, GBT, RBT) te vervullen hebben een erkende opleiding voor het desbetreffende team met voldoende resultaat afgesloten.
3. Alle personen die in aanmerking komen om de functie van sleutelfunctionaris in een van de multidisciplinaire teams (COPI, ROT, GBT, RBT) te vervullen worden elk kalenderjaar eenmaal bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de rampenbestrijding
4. Alle personen die in aanmerking komen om de functie van sleutelfunctionaris in een van de multidisciplinaire teams (COPI, ROT, GBT, RBT) te vervullen hebben elk kalenderjaar een oefenervaring van het desbetreffende team. Ook het zogenaamde schaduw draaien telt hierbij mee.
5. Per twee kalenderjaren wordt één grootschalige multidisciplinaire oefening gehouden (COPI, ROT, GBT en RBT)
6. Per vier kalenderjaren wordt een realistische grootschalige multidisciplinaire operationele totaaloefening gehouden.
7. Alle personen die in aanmerking komen om de functie van sleutelfunctionaris in een van de multidisciplinaire teams (COPI, ROT, GBT, RBT) te vervullen voldoen aan de voor de desbetreffende functie/team geldende basisvereisten crisismanagement

J. Borging OTO

Tegelijk met de implementatie van dit beleidsplan en uitvoering van het jaarplan 2011 wordt een start gemaakt met het systematisch werken aan verbeteringen. Dit gebeurt met een erkend, decentraal gedragen, eenduidig en functionerend kwaliteitssysteem voor opleidingen, trainingen en oefenen. De borging van OTO loopt, evenals het OTO-beleid langs twee lijnen:

- a. De collectieve lijn van het functioneren van de operationele teams RBT, GBT, ROT en COPI (kwaliteitszorgsysteem)
- b. De individuele lijn van het functioneren van de sleutelfunctionarissen met het functionarissenvolgsysteem.

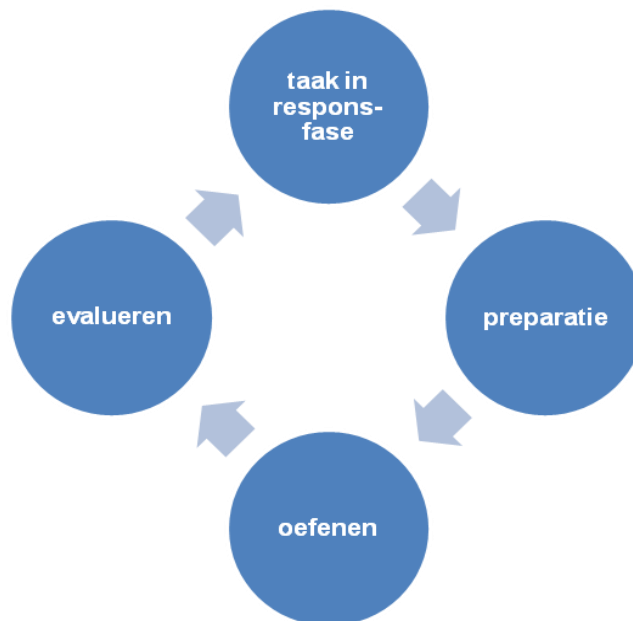
Uitgegaan wordt van competenties die noodzakelijk zijn voor het behalen van de operationele en overige prestaties in het kader van de brandweezorg, de GHOR, de politiezorg, het

meldkamerproces, de gemeentelijke processen alsmede de rampenbestrijding en crisisbeheersing. De leden van de Veiligheidsdirectie staan elk garant voor de geschiktheid van de sleutelfunctionarissen uit de desbetreffende kolom om de functie in de organisatie voor rampenbestrijding en crisisbeheersing te vervullen. De directeur Veiligheidsregio kan hen hierop aanspreken.

In de beleidsperiode willen we toegroeien naar een organisatie die streeft naar optimale doelmatigheid en effectiviteit. Het kwaliteitssysteem en functionarissenvolgsysteem worden door alle functionarissen erkend en gedragen. Het proces van voortdurend verbeteren is verankerd in de dagdagelijkse praktijk van de functionarissen in de organisatie voor rampenbestrijding en crisisbeheersing. Het resultaat is dat de functionarissen kunnen functioneren als een stabiele en professionele basis voor de bestuurlijke en ambtelijke top al dan niet ten tijde van een ramp of crisis.

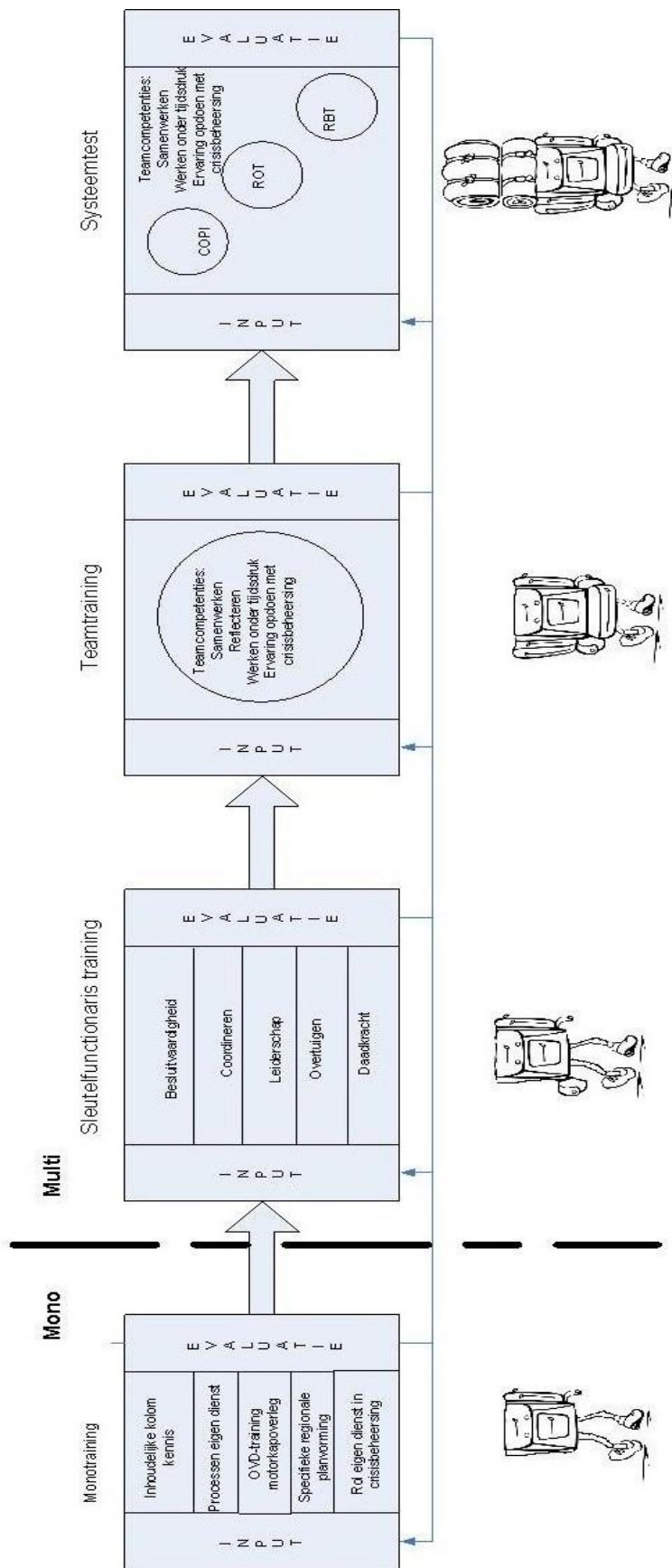
Ad a. Kwaliteitszorgsysteem

De trainingen en oefeningen van de crisisteams COPI, ROT, GBT en RBT worden schriftelijk geëvalueerd. De generieke patronen en specifieke leerpunten uit deze evaluaties en de evaluaties van incidenten dienen als input voor de preparatie en de oefendoelen van de jaarplannen. Individuele uitkomsten worden tevens verwerkt in het functionarissenvolgsysteem.



Op de volgende pagina wordt het kwaliteitssysteem voor opleiden, trainen en oefenen schematisch weergegeven.

Niveau differentiatie crisisbeheersing



Ad b. Functionarissenvolgsysteem

In het functionarissenvolgsysteem wordt per functionaris geregistreerd of deze in het bezit is van het diploma van een erkende basis opleiding crisisbeheersing en een opleiding voor het team, waarin de functionaris een rol vervult. De gehouden bijscholingen en oefenervaringen RBT, GBT, ROT en COPI worden opgetekend in het functionarissenvolgsysteem. Per functionaris wordt vastgelegd of de oefening is gevolgd en of aan de van toepassing zijnde competenties wordt voldaan. Indien een functionaris niet voldoet aan de gewenste wijze van functioneren, dient deze een extra training te volgen en/of aan een extra oefening deel te nemen.

K. Financiën

Er wordt uitgegaan van een geïndexeerd bedrag ten opzichte van afgelopen jaar met een 10% marge. Voor ieder jaar dient € 110.000 te worden gereserveerd. Dit bedrag is exclusief indexering en exclusief kosten als gevolg van nieuwe ontwikkelingen zoals de trainingen en oefeningen ten behoeve netcentrisch werken en serious gaming.

L. Uitvoering

De Veiligheidsdirectie is verantwoordelijk voor de uitvoering van dit beleidsplan.

De beleidskaders worden verder geconcretiseerd en uitgewerkt in de jaarplannen. Aan deze jaarplannen wordt een oefenschema toegevoegd voor alle oefeningen van de medewerkers. Bij het opstellen van de jaarplannen zijn naast de operationele hulpdiensten, de GMK en het organisatieonderdeel gemeenten ook defensie, het openbaar ministerie en de waterschappen structureel betrokken.

Bijlage Opleidings- en oefenbeleidsplan: Sleutelfunctionarissen

Overzicht sleutelfunctionarissen binnen de operationele hoofdstructuur Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant.

De mensen die het team *commando plaats incident* (CoPI) vormen zijn de:

- Leider CoPI (ontkleurd);
- Staffunctionaris Brandweer;
- Staffunctionaris Politie;
- Staffunctionaris GHOR;
- Staffunctionaris Gemeenten;
- Informatiemanager / secretaris;
- Plotter;
- Voorlichter;
- Specialistische adviseurs en vertegenwoordigers van publiek private partijen (afhankelijk van de aard van het incident op verzoek van de Leider CoPI)

Het regionaal operationeel team bestaat uit:

- De operationeel leider (ontkleurd), voorzitter
- Het hoofd sectie Brandweer
- Het hoofd sectie Politie
- Het hoofd sectie GHOR
- Het hoofd sectie Gemeenten
- Het hoofd sectie Defensie
- De communicatieadviseur
- De informatiemanager
- De informatiecoördinator / plotter
- De secretaris;
- De specialistische adviseurs

De **basisbezetting** van het GBT ziet er als volgt uit:

- Lid beleidsteam Brandweer
- Lid beleidsteam GHOR
- Lid beleidsteam Politie
- Lid beleidsteam Gemeente
- Communicatie adviseur (vanuit het onderdeel gemeente)
- Secretaris / notulist (vanuit de getroffen gemeente)

Regionaal Beleidsteam (RBT)

Conform de 'Regeling bestuurlijke coördinatie bovenlokale rampen en crises Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant' (vastgesteld AB op 27 maart 2008) bestaat het regionaal beleidsteam uit de burgemeesters van de gemeenten die betrokken zijn of dreigen te worden bij de ramp of crisis, alsmede uit de hoofdofficier van justitie. De voorzitter van elk direct betrokken waterschap wordt uitgenodigd deel uit te maken van het beleidsteam.

Het regionaal beleidsteam adviseert de voorzitter van de veiligheidsregio in zijn of haar rol als coördinerend burgemeester.

Aan de vergaderingen van het regionaal beleidsteams nemen als adviseur deel: de operationeel leider, de regionaal commandant brandweer, de korpschef van de politie, de regionaal geneeskundig functionaris, de coördinerend gemeentesecretaris² en de communicatieadviseur. De voorzitter kan functionarissen van wie de aanwezigheid, gelet op de omstandigheden van de ramp/crisis, van belang is, uitnodigen om als adviseur aanwezig te zijn.

² De functie wordt ingevuld door de gemeentesecretaris van de gemeente waaruit de voorzitter van de veiligheidsregio afkomstig is.