

R e s u l t a a t v e r a n t w o o r d i n g  
P r o j e c t I m p l e m e n t a t i e  
R e f e r e n t i e k a d e r

# Conflict- en Crisisbeheersing

2 0 0 2





De op het grootschalige of bijzondere incident af te stemmen politie maatregelen en operationele aansturing wijken niet of nauwelijks af van regulier politiewerk. Specifiek voor grootschalig en bijzonder optreden is het besturen op bestuurlijk, strategisch en tactisch niveau van onderling sterk samenhangende processen voor het beheersen van incidenten, die naar aard, omvang, ernst of trend:

- niet meer binnen de reguliere organisatie kunnen worden uitgevoerd;
- risico's inhouden voor levens of gezondheid en/of welzijn van mens en dier;
- risico's inhouden voor grote materiële schade;
- risico's inhouden voor grote milieuschade;

en/of

- grote aandacht van de politiek genieten;
- grote aandacht van de media genieten.



# Inhoudsopgave

Voorwoord Gijs Wanders.....	5
<b>1. Inleiding .....</b>	<b>9</b>
1.1 Missie .....	9
1.2 Visie.....	9
1.3 Doelstellingen .....	10
1.4 Maatregelen.....	10
<b>2. Het ordenen van GBO-processen.....</b>	<b>11</b>
2.1 Besturende processen .....	11
2.2 Primaire processen .....	11
2.3 Secundaire processen.....	11
<b>3. Het verbinden van processen aan een organisatiestructuur .....</b>	<b>12</b>
3.1 Organieke structuur GBO .....	12
3.2 Functiestructuur GBO .....	13
3.3 Personele structuur GBO .....	14
<b>4. Het referentiekader conflict- en crisisbeheersing 2002 (RKCCB-2002) ...</b>	<b>15</b>
Bijlage I, Organieke structuur Organisatie GBO (monodisciplinair) .....	16
Bijlage II, Functiestructuur Organisatie GBO.....	17
Bijlage III, Procesmodel besturingssysteem (generiek) .....	18
Bijlage IV, Procesbeschrijving bestuurlijk besturingsproces .....	19
Bijlage V, Procesbeschrijving strategisch besturen.....	20
Bijlage VI, Procesbeschrijving tactisch besturen.....	21
Bijlage VII, Procesbeschrijving operationeel besturen.....	22
Bijlage VIII, Procesbeschrijving sturen op ontwerpen, leren en verbeteren .....	23
Bijlage IX, Definities .....	24
Bijlage X, Beschrijvingen 6 hoofdproducten (OMP) .....	27
Bijlage XI, Beschrijving Referenties (SMART) .....	64

## Voorwoord Gijs Wanders

Referentiekader..., het is voor de Nederlandse politie als cement voor een aannemer, wieken voor een molenaar, thermiek voor een zweefvlieger. Onmisbaar om te komen tot een professionele organisatie. Het Referentiekader wordt niet voor niets met een hoofdletter geschreven. Het is niet tastbaar, maar een visie op papier die zich moet nestelen in hart en nieren van de politie.

De vraag aan mij was: 'Kun jij een verhaal over dit Referentiekader vlot leesbaar op papier krijgen?' Omdat het taai en saai is, was de verklaring. Maar, zo werd er meteen aan toegevoegd, het is ook belangrijk want het Referentiekader gaat een grote rol spelen in de toekomst van de politie.

Referentiekader..., geen woord dat lekker bekt of nieuwsgierig maakt, het is abstract en afstandelijk. Als journalist en zeker als jeugdboekenschrijver zou ik meteen zoeken naar woorden die meer duidelijkheid geven. Ik heb mijn gehoor immers iets te zeggen en ik wil niet dat ze struikelen over begrippen als Referentiekader en vervolgens afhaken.

Laat ik daarom anders beginnen.

Dit verhaal raakt een samenleving die vertrouwt op de zorg van de politie, een samenleving die verandert. En de politie..., verandert die mee? Zijn haar plannen nog van deze tijd? Zijn de taken goed verdeeld als het gaat om terreur, rampen, grootschalige opsporing zoals bij gijzeling of ontvoering? Is er geoefend? Weet iedereen wat-ie moet doen? Beschikken de korpsen over de middelen? Werkt dat materiaal ook? En – minstens zo belangrijk – kunnen de korpsen samenwerken? Hoe staat het met de bestuurlijke verantwoordelijkheid, de rugdekking op het hoogste niveau?

Veel vragen. Ze raken meteen de kern. Het Referentiekader omvat al deze vragen en het geeft ook de antwoorden. Het is de gids naar een politie waarop de samenleving kan vertrouwen, een professionele organisatie die bij grootschalige gebeurtenissen goed is voorbereid. Alle korpsen werken volgens hetzelfde model, iedereen spreekt dezelfde taal en politiemensen kunnen dus probleemloos worden ingezet bij andere korpsen.

Een politiechef zegt me vol enthousiasme: 'Het is zoveel efficiënter. We kunnen veel sneller in actie komen. Het is niet alleen als een voordeel voor mijzelf maar voor mijn hele werkomgeving.' En een collega: 'Het Referentiekader dwingt je tot het doorlichten van je organisatie. Je ziet meteen de zwakke plekken. Wat doe je bijvoorbeeld als je de mensen niet hebt? Ga je ze inhuren of zelf opleiden? Het Referentiekader dwingt je tot een visie.'

### Bureaucratie

Ik presenteer het NOS-Journaal. U en ik zijn dus geen collega's. Ik ben een buitenstaander. De interne organisatie van de politie is mij vreemd, ik ben niet vertrouwd met haar taken of bevoegdheden en al helemaal niet met haar jargon en afkortingen.

Wat ik wél weet is dat er stapels plannen zijn bij de politie. Bureaukasten vol. Aan bureaucratie geen gebrek. Bij controle uit Den Haag scoren de korpsen niet slecht als het gaat om het hebben van plannen. Maar werken die ook? In de praktijk blijkt de score heel wat lager uit te vallen. Vaak is niet duidelijk wie wat doet, hoe de verantwoordelijkheden lopen, of de middelen er wel zijn en of de mensen ermee kunnen werken.

Zijn de korpsen berekend op grote incidenten die zich niet aan grenzen en capaciteiten van regiokorpsen houden? De praktijk stemt tot nadenken. 'Ze pakken grootschalige incidenten vaak op hun eigen manier aan,' zegt een politiefunctionaris. 'Mensen worden zomaar aangewezen en zijn niet altijd berekend op hun taak.'

Om maar niet te spreken over de samenwerking over de regiogrenzen heen. De korpsen zijn verschillend georganiseerd, hanteren andere begrippen, hebben hun eigen culturen. Dat maakt interregionale samenwerking lastig. Spraakverwarring en vooroordelen leiden al snel tot een crisis binnen een crisis, 'de Wet van Pleuris', zoals iemand het noemt.

Het Referentiekader dwingt tot samenwerking. 'Verschillende culturen zul je altijd houden', oordeelt een politiechef. 'Een beetje couleur locale is ook niet erg. Zolang we maar niet eigenwijs zijn. Ik zeg wel eens: Geef ons niet teveel tijd om na te denken. Dat houdt erg op. Minister Remkes heeft niet voor niets gezegd 'ik heb 'n doorzettingsmacht nodig die het nieuwe werkmodel kan opleggen: geen discussie meer, zo gaan we het doen'. Ik ben niet somber. De wil om het Referentiekader te omarmen is er. En dat geldt ook voor de bereidheid om met andere korpsen samen te werken.'

### Niet vrijblijvend

Het Referentiekader is bedoeld voor gebeurtenissen van grote omvang. Soms zijn vooraf scenario's uit te schrijven zoals bij evenementen als de TT, een popfestival, een Eurotop. Maar crises en rampen zijn niet te voorspellen, die kunnen zich overal voordoen.

De impact kan dramatisch zijn, de omvang groter dan iemand kan voorzien. De vuurwerkramp in Enschede is maar een voorbeeld, en de MKZ-crisis, de Nieuwjaarsbrand in Volendam, de Herculesramp bij Eindhoven, de moord op Pim Fortuyn..., niemand weet wat er nog gaat komen. De dreiging van terreur wordt groter en komt na 11 september in de VS en 11 maart in Madrid steeds dichterbij.

Referentiekader..., een abstract begrip, maar eigenlijk staat het voor een overzicht van taken en bevoegdheden. Het zijn eenduidige richtlijnen, voor iedereen te verstaan, geen vrijblijvende afspraken dus. De politie heeft het Referentiekader zichzelf opgelegd. De richtlijnen zijn verplichtend en gelden voor alle 25 regiokorpsen, het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD) en de Koninklijke Marechaussee.

Enkele reacties uit de politiewereld:

- 'Het Referentiekader moet praktisch zijn en niet verzanden in een stapel papier, dan heeft het een goede kans van slagen.'
- 'Als je het model volgt kun je veel grootschalige incidenten aan. Vooraf schrijf je de scenario's en organiseer je de mensen en middelen.'
- 'Op 90% van de grootschalige gebeurtenissen kun je je voorbereiden, onder meer door de ervaring die eerder is opgedaan.'
- 'De kracht van het Referentiekader is dat het niet alleen kijkt naar mensen en middelen maar ook naar training en opleiding.'

Wanneer een politiekorps zich spiegelt aan het Referentiekader kan het tot de ontdekking komen dat het mensen of specialismen mist. 'Dan ga je ze opleiden of je zoekt samenwerking met een korps dat die mensen wél heeft,' meent een politiechef. 'Het kan ook gebeuren dat incidenten je grenzen en mogelijkheden overstijgen. Dan kunnen collega's van elders moeiteloos aanschuiven. Ze weten wat ze moeten doen. Ze treffen bij jou dezelfde organisatie aan en opereren in een vertrouwde werkomgeving.'

### Geen zwakke schakel

Bij het Journaal hebben we steeds vaker te maken met groot nieuws dat ons dwingt tot extra uitzendingen, variërend van oorlogen tot het overlijden van leden van de koninklijke familie. We hebben ervan geleerd, we maken draaiboeken, de taken zijn vooraf verdeeld en duidelijk, mensen worden getraind, er is een alarmeringslijst, we houden oefeningen. De kijkers accepteren geen excuses wanneer het fout gaat.

Er zijn parallellen met de politie. Ook die moet voorbereid zijn op alle mogelijke calamiteiten, van aanslagen tot blokkades, van rampen tot evenementen die kunnen ontsporen.

Ook de korpsen moeten plannen maken, niet alleen op papier, maar ze ook uittesten. Geen korps mag achterblijven. De kracht is zo groot als de zwakste schakel. Bij grootschalige gebeurtenissen mogen er geen zwakke schakels zijn.

Burgemeester Mans van Enschede kan erover meepraten: 'De gedachte dat een ramp niet bij jou gebeurt is ook mijn gedachte geweest, maar hij is niet meer van deze tijd'. Met de ervaring van de vuurwerkcramp is hij de beste pleitbezorger van het Referentiekader:

- hoe is de alarmering geregeld? Mans: 'Mijn mobiele telefoon en pieper deden het niet.'
- hoe staat het met de kwaliteit van de regie? 'De tijd dat je burgemeester werd omdat je goed zou liggen bij de bevolking is voorbij,' zegt Mans. 'Een burgemeester moet ook een goede crisismanager zijn.'
- is er geoefend? Mans: 'Elkaar kennen en op elkaar ingespeeld zijn is belangrijk.'
- hoe kom je aan de juiste informatie? Mans: 'Zijn er 20 of 80 doden? Hoe breng je die informatie naar buiten?'
- hoe zijn opvang en nazorg geregeld? Mans: 'We hebben geleerd dat nazorg langer nodig is dan dagen of weken, soms kost het jaren.'

### De middelen

Ik begrijp de kern van het Referentiekader: het wil in één oogopslag duidelijk maken waar de beslissingen worden genomen en wat er moet gebeuren. Toch haalt de hoogste baas, de Algemeen Commandant, of de korpschef bij een crisis niet het Referentiekader uit de la. Dan grijpt hij naar de instrumenten die het Referentiekader aanreikt, zoals het GBO-model, het werkschema bij Grootschalig Bijzonder Optreden.

Landelijke projectleider Piet van de Kamp en de Amsterdamse projectleider Herman van Hijum tekenen het voor me uit. Ze vergelijken het GBO-model met een denkbeeldig knoppenbord. Elke knop staat voor een onderdeel. Met 'n druk op de knop wordt snel duidelijk wie wat doet, op welk terrein, met welke middelen. Vooral de kleinere korpsen zullen meteen zien wat ze tekort komen en wat vanuit andere korpsen moet worden ingevlogen.

Al snel duizel ik van de lijntjes, poppetjes en afkortingen. Ik zet me schrap en probeer beide mannen te volgen. Het knoppenbord geeft taken en bevoegdheden weer op strategisch, tactisch en operationeel niveau. De werkterreinen worden 'primaire processen' genoemd: mobiliteit, bewaking en beveiliging, opsporing, registratie en identificatie van slachtoffers, ordehandhaving, interventie...

Er komt nog méér, want dwars door deze werkterreinen lopen twee sleutelfuncties, de zogeheten 'secundaire processen': informatie en logistieke ondersteuning. En dan hebben we het nog niets eens over functionele en personele structuren, de poppetjes onder het Algemeen Commando: hoe noem je ze, hoeveel heb je er nodig...

Het verhaal gaat steeds meer de diepte in. Piet van de Kamp en Herman van Hijum stellen me gerust: ik mag me beperken tot de hoofdlijnen. Gelukkig! Maar de politieman op straat, moet hij al deze schema's en processen van het GBO-model uit zijn hoofd leren?

'Het is voor óns al een hele stap om het helder te krijgen, het wordt een klus om het ook aan anderen uit te leggen', geeft één van de regionale projectleiders toe. 'Daar zit de diender op straat misschien ook niet op te wachten. Een algemeen verhaal is wellicht voldoende. Het gaat erom dat-ie goed wordt aangestuurd.'

Er komt een handboek waarin scenario's worden uitgewerkt, een blauwdruk voor alle korpsen. Je weet bij een crisis dan meteen wat je nodig hebt. Het staat op een cd-schijfje maar ook op papier. Dit 'Dynamisch Handboek' met veel kennis, praktijkervaringen, checklists e.d. kan bij elke grootschalige gebeurtenis meteen mee de commandowagen in.



Dynamisch handboek, GBO-model, het zijn allemaal instrumenten van het Referentiekader. De Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (OOV) ziet erop toe dat de korpsen er serieus werk van maken. 'Een stok achter de deur, het houdt de vaart erin', zegt één van de projectleiders.

Een collega maakt een kanttekening: 'We zullen het GBO-model moeten bijhouden, de kwaliteit regelmatig moeten toetsen. Door de druk van het dagelijkse werk kan dat erbij inschieten. Anderzijds krijgen we steun van de landelijke projectorganisatie. Die reikt ons oplossingen en formats aan. Dat scheelt weer een hoop tijd.'

### Het gezag

Hoe denken de hoogste bazen erover? Hoe kijken gezagsdragers er tegenaan, van burgemeester/hoofdofficier van justitie tot ministers? Hun steun is immers onmisbaar. De reactie van de politiechefs is éénduidig: 'Ze zijn natuurlijk altijd bezorgd dat er iets fout gaat, zij zijn verantwoordelijk. Hoe beter wij ons organiseren, des te rustiger ze zijn, al zal er bij elke crisis een spanningsveld blijven: accepteren zij onze professionele inschatting en aanpak?'

Aan de horizon gloort inmiddels een nieuw ideaal: dat politie, brandweer en de GHOR (de Geneeskundige Hulp Bij Ongevallen en Rampen) met hetzelfde Referentiekader gaan werken, met één visie, dezelfde risicoanalyses, scenario's, opleidingsplannen, oefenschema's, ondersteund door één expertisecentrum. Vanaf dat moment praten we in Nederland niet meer over 25 politieregio's maar over 25 veiligheidsregio's.

Maar eerst moet het Referentiekader met zijn instrumenten neerdalen bij de politie, een plek krijgen in de genen van de organisatie. Op 1 juli zijn de projectleiders klaar. Zij hebben het Referentiekader in de steigers gezet. Vanaf dat moment moeten de korpsen het zelf doen.

De politiemensen die ik sprak zien het belang. Het enthousiasme is er. Toch bestaat de vrees dat de trossen te snel worden losgegooid, dat de korpsen na 1 juli teveel op eigen kracht moeten varen, dat ze te weinig worden ondersteund. Heel onverstandig, is het oordeel. Er is een schakel nodig tussen de regio's, iemand die het landelijke overzicht houdt, zeg maar een coördinator, een stuwende kracht die de ontwikkeling in gang houdt.

### De kracht

Bij het schrijven van dit verhaal spiegelde ik het Referentiekader voortdurend aan mijn eigen werk, aan grote en onverwachte gebeurtenissen in het nieuws. Het zijn momenten waarop je kunt bewijzen wat je in huis hebt. Je mag niet falen. De druk is groot. Je moet stressbestendig zijn. Maar dat is niet genoeg. Minstens zo belangrijk is de kwaliteit van de organisatie. Is die in orde dan geeft dat kracht en vertrouwen. Dat is wat het Referentiekader beoogt.

Ik herlees het verhaal en denk aan de opdracht: 'Maak een taai en saai verhaal leesbaar.' Ik hoop dat het is gelukt. In elk geval zie ik de grote lijnen. Referentiekader..., het blijft abstract en afstandelijk, maar zelfs als buitenstaander voel ik de kracht.

Gijs Wanders

# 1. Inleiding

Ervaringen binnen en buiten Nederland dwingen de overheid haar pro-actie, preparatie, respons en nazorg bij grootschalige en bijzondere incidenten te verhogen. Behalve voor het beheersen van crises zelf, ook voor het voorkomen van de crisis in de crisis.<sup>1)</sup>

Vast staat dat je zonder crises geen crisis leert beheersen. Incidenten als de Bijlmerramp, Nieuwjaarsbrand Volendam, Vuurwerkcramp, MKZ- en Irakcrisis, 11 september en meer recent de aanslag in Madrid hebben geleid tot conclusies en aanbevelingen. Veel is dan ook gezegd en geschreven over wát verbeterd diende te worden, maar niet of nauwelijks het hóe.

Het landelijk Project Implementatie Referentiekader Conflict- en Crisisbeheersing 2002 is voor het hóe, een belangrijke aanzet in de gewenste richting. Door de portefeuillehouder Conflict- en Crisisbeheersing in de Raad van Hoofddcommissarissen werd de volgende aanzet gegeven om te komen tot:

*Korpsen die te allen tijde in staat zijn een professionele organisatie uit te rollen voor grootschalig en bijzonder optreden. Daarbij dient de volop aanwezige en nog te verwerven kennis en kunde van de gezamenlijke korpsen ontsloten en geborgd te worden.*

In dit dynamische handboek wordt beschreven hoe het beheersen van incidenten optimaal is georganiseerd. Binnen het project kreeg het de naam de 'Organisatie van Grootschalig en Bijzonder Optreden'.

## 1.1 Missie

De *Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden*, is de "wakende" politievorm in elk korps, die kan worden geactiveerd voor het ketengeoriënteerd besturen van op het incident af te stemmen grootschalige of bijzondere maatregelen door bereikbare, beschikbare, vakbekwame medewerkers en daartoe noodzakelijke faciliteiten.

## 1.2 Visie

Om de missie te verwezenlijken wil de *Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden*

- effectief en efficiënt zijn;
- rechtmatig handelen;
- responsief op de samenleving zijn;
- samen met ketenpartners streven naar maximale toegevoegde waarde;
- het proces van continu verbeteren verankeren in de organisatiestructuur en de cultuur.

Voor het verwezenlijken van de missie en visie zal de *Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden* aan een aantal doelstellingen moeten voldoen. Deze zijn gebaseerd op de overige bouwstenen van de organisatie: structuur, cultuur, mensen, middelen en resultaten.<sup>2)</sup>

1) *De Wet van Pleuris (het product van verwijtbaarheid x relevantie x mediageniekheid); Master of Crisis Disaster Management, 2002.*

2) *'The Art of Management, Drs. Marcel Nieuwenhuis, Apeldoorn, 2002 (www.the-art.nl).*



### 1.3 Doelstellingen

- **Structuur:**
  - De organisatiestructuur is gebaseerd op proces- en systeemoriëntatie.
- **Cultuur:**
  - “*Culture follows structure*” op basis van sturingsprocessen. De lerende organisatie is herkenbaar binnen de *Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden* en er is in het bijzonder aandacht voor het op basis van competentieprofielen (aanvullend) opleiden en oefenen van leidinggevendenden.
- **Mensen:**
  - De personele structuur van de *Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden* is gebaseerd op vakbekwaamheid. De consignatieregeling van vakbekwame politiemensen wordt niet slechts bepaald door regionale resources, maar door het concern Nederlandse Politie.<sup>3)</sup> Er is in het bijzonder aandacht voor ‘opvang’<sup>4)</sup> en ‘zorg’<sup>5)</sup> personeel.
- **Middelen:**
  - Ten behoeve van informatie en faciliteiten wordt een adequate aanbodorganisatie ingericht binnen de reguliere organisatie, ten behoeve van grootschalig en bijzonder optreden.
- **Resultaten:**
  - Behaalde resultaten worden beoordeeld op basis van besturingsprocessen en vormen input voor leren en verbeteren.

### 1.4 Maatregelen

De hieronder opgesomde maatregelen zijn gericht op de implementatie van het referentiekader per 1 juli 2004.

1. Het ordenen van besturende, primaire en secundaire processen, tegen de achtergrond van het model Instituut Nederlandse Kwaliteit (INK);
2. Het verbinden van besturende, primaire en secundaire processen met een organieke, functionele en personele structuur;
3. Het identificeren en beschrijven van strategische, tactische en operationele besturingsproducten, ten behoeve van pro-actie, preparatie, respons en nazorg bij grootschalige of bijzondere incidenten;
4. Het toetsen van producten aan de uitgangspunten van het Referentiekader Conflict- en Crisisbeheersing 2002 (RKCCB-2002);

*Voortschrijdend inzicht heeft geleid tot een beduidend hoger ambitieniveau binnen het landelijke project ‘implementatie referentiekader conflict- en crisisbeheersing 2002’. Om deze ambitie te kunnen realiseren is het noodzakelijk na 1 juli 2004 beheersmatige voorzieningen te treffen. In de kern betreft dit de borging van de huidige projectstructuur, met als doel: het stelselmatig leren en verbeteren van het grootschalig en bijzonder optreden als concern Nederlandse Politie. Daarbij wordt nauw samengewerkt met de ketenpartners voor het realiseren van kwalitatieve ketenoriëntatie (INK).*

3) *Dé doelstelling van het landelijke project Implementatie Referentiekader Conflict- en Crisisbeheersing 2002.*

4) *Opvang = opkomst & briefing.*

5) *Zorg = veiligheid, debriefing & nazorg.*

## 2. Het ordenen van GBO-processen <sup>6)</sup>

Een eerste ordening is die in besturende, primaire en secundaire processen. Vertaald naar de Organisatie Grootchalig en Bijzonder Optreden:

### 2.1 Besturende processen <sup>7)</sup>

- Bestuurlijk niveau (Bevoegd Gezag)
- Strategisch niveau
- Tactisch niveau
- Operationeel niveau
- Sturen op leren en verbeteren

### 2.2 Primaire processen

- **Mobiliteit**
  - Dynamisch Verkeersmanagement
  - Statisch verkeersmanagement
  - Verkeershandhaving en Opsporing
- **Ordehandhaving**
  - Crowdmanagement en –Control
  - Riotcontrol
- **Bewaking en Beveiliging <sup>8)</sup>**
  - Objecten/Diensten
  - Subjecten
- **Opsporing**
  - Grootchalig Opsporing
  - Bijzondere Opsporing
  - Grootchalige afhandeling van arrestanten
- **Interventie**
  - Intervenieren
  - Tactisch/Technisch observatie
- **Slachtofferregistratie & -Identificatie**
  - Bergen
  - Tactisch identificeren
  - Technisch/Forensisch identificeren
  - Registreren

### 2.3 Secundaire processen <sup>9)</sup>

- **Informatieve ondersteuning**
  - Frontoffices en Backoffice
- **Logistieke ondersteuning**
  - Frontoffices en Backoffice

6) Hierbij is gebruik gemaakt van 'The Art of Management', Marcel Nieuwenhuis, Apeldoorn, 2002.

7) Binnen het project is een generiek procesmodel ontwikkeld van besturingsprocessen, geïntegreerd met de Deming-Circle. Zie bijlage III.

8) Conform de nota "Nieuw Stelsel Bewaken en Beveiligen".

9) De term verwijst niet naar ondergeschiktheid: secundaire processen zijn minimaal nevensgeschikt en soms zelfs sturend.



## 3. Het verbinden van processen aan een organisatiestructuur <sup>10)</sup>

Een processtructuur dekt niet de inrichting van organisatie-eenheden, functies en de personele bezetting af. Een organisatiestructuur maakt aan de andere kant onvoldoende helder via welke activiteiten, mensen en middelen bepaalde resultaten behaald kunnen worden. Beide structuren zijn nodig en dienen als één geheel ontworpen te worden. Hieronder worden de processen verbonden met de organieke, functionele en personele structuur van de Organisatie Grootchalig en Bijzonder Optreden.

### 3.1 Organieke structuur GBO <sup>11)</sup>

- **Actiecentrum Politie**
  - Taakorganisatie Onderhandelaars
- **Informatieorganisatie**
- **Ondersteuningsorganisatie (resource management)**
- **Mobiliteitsorganisatie**
  - Taakorganisatie Dynamisch/Statisch Verkeersmanagement
  - Taakorganisatie Verkeershandhaving en -Opsporing <sup>12)</sup>
- **Ordehandhavingorganisatie**
  - Taakorganisatie Crowdmanagement & -Control
  - Taakorganisatie Riotcontrol
- **Bewakings- en Beveiligingsorganisatieorganisatie**
  - Taakorganisatie(s) Bewaken/Beveiligen (van Objecten en/of Diensten <sup>13)</sup>)
  - Taakorganisatie(s) Bewaken en Beveiligen van subjecten
- **Opsporingsorganisatie**
  - Taakorganisatie Grootchalige Opsporing
  - Taakorganisatie Bijzondere Opsporingseenheden
  - Taakorganisatie Arrestantenafhandeling
- **Interventieorganisatie**
  - Taakorganisatie Interventie
  - Taakorganisatie Tactische/Technische Observatie
- **Slachtofferregistratie & -Identificatieorganisatie**
  - Taakorganisatie Berging
  - Taakorganisatie Tactische Identificatie
  - Taakorganisatie Technische/Forensische Identificatie
  - Taakorganisatie Registratie

---

10) Hierbij is gebruik gemaakt van 'The Art of Management', Marcel Nieuwenhuis, Apeldoorn, 2002.

11) De structuur heeft betrekking op de monodisciplinaire organisatie, zie bijlage I.

12) Opsporing heeft hier betrekking op op het onderzoek ter opheldering van ongevallen op de weg, water en rail.

13) Diensten zijn bijv. geldtransporten, drinkwater-/ energie- en andere infrastructurele voorzieningen.

### 3.2 Functiestructuur GBO<sup>14)</sup>

Met de organieke structuur is de basis gelegd voor de *functionele* structuur. De nummering komt overeen met de schematische weergave in bijlage II.

1. **Korpschef**
2. **Algemeen Commandant (Actiecentrum Politie)**
  - 2A. Commandant Onderhandelaars
3. **Chef Ondersteuning<sup>15)</sup>**
  - 3A. Logistiek coördinator Mobiliteit
  - 3B. Logistiek coördinator Ordehandhaving
  - 3C. Logistiek coördinator Bewaking/Beveiligen
  - 3D. Logistiek coördinator Opsporing (inclusief Interventie en SRI)
4. **Chef Informatie<sup>16)</sup>**
  - 4A. Informatiecoördinator Mobiliteit
  - 4B. Informatiecoördinator Ordehandhaving
  - 4C. Informatiecoördinator Bewaking
  - 4D. Informatiecoördinator Opsporing (inclusief Interventie en SRI)
5. **Chef Mobiliteit**
  - 5A/B. Commandanten Dynamisch/Statisch Verkeersmanagement
  - 5C. Commandant Verkeershandhaving & Opsporing
6. **Chef Ordehandhaving**
  - 6A. Commandant Crowdmanagement & -Control
  - 6B. Commandant Riotcontrol
7. **Chef Bewaking en Beveiliging<sup>17)</sup>**
  - 7A. Commandant(en) Bewaking en Beveiliging objecten/diensten
  - 7B. Commandant(en) Bewaking en Beveiliging subjecten
8. **Chef Opsporing**
  - 8A. Commandant Grootschalige Opsporing<sup>18)</sup>
  - 8B. Commandant(en) Bijzondere Opsporing
  - 8C. Commandant Arrestantenafhandeling (recherchemaatregelen)
9. **Chef Interventie**
  - 9A. Commandant(en) Interventie (BBE's P, K en M en AT's)
  - 9B. Commandant(en) Tactisch/Technische observatie
10. **Chef Slachtofferregistratie & -Identificatie**
  - 10A. Commandant Berging
  - 10B. Commandant Tactische Identificatie
  - 10C. Commandant Technische/Forensische Identificatie
  - 10D. Commandant Registratie<sup>19)</sup>

14) Zie bijlage II. De 'GRIP'-functies van stafmedewerker operationeel team, leider Commando Plaats Incident en officier van dienst politie worden toegelicht in deel IV van het Dynamisch Handboek (multidisciplinaire hulpverlening).15)(R) = koppelvlak logistieke vraag en aanbod.

16) (I) = koppelvlak informatievraag en -aanbod.

17) Toegevoegd als gescheiden proces i.v.m. 'Stelsel Bewaken en Beveiligen' (BZK, 2003). De politie is primair verantwoordelijk voor rijks- en lokaal domein, waarbij de eerdere scheiding tussen bewaken en beveiligen niet langer bestaat. Zodra de maatregelen betrekking hebben op het afslaan van een (dreigende) aantasting, is sprake van interventie!

18) Hiermee is de TGO-regeling opgenomen binnen grootschalig en bijzonder optreden.

19) Tevens liaisonfunctie met Centraal Registratie- en Inlichtingenbureau (CRIB/Gemeente).



### 3.3 Personele structuur GBO

Met de functionele structuur is de basis gelegd voor de personele structuur.

- Kwaliteit (input voor)
  - Competentieprofielen op basis van sturingsproducten ( 'TBV<sup>20</sup>-analyse')
  - Opleiden bij discrepantie met reguliere functies
  - Oefenen altijd
- Kwantiteit (bereikbaarheid en beschikbaarheid)
  - Capaciteitsmanagement
  - Alarmeringsprotocollen

De reguliere organisatie vormt in eerste instantie de kwalitatieve en kwantitatieve 'resourcepool' t.b.v. de *Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden*. De bereikbare/beschikbare capaciteit hangt uiteraard sterk samen met de noodzakelijke capaciteit voor de reguliere politiezorg.<sup>21)</sup> Via bijstandsprotocollen wordt in de capaciteit voorzien via de overige regio's, Korps Landelijke Politiediensten, Koninklijke Marechaussee en andere defensieonderdelen.

Voor het bevorderen van alarmering van bereikbare/beschikbare operationele eenheden, wordt gestreefd naar een ME-structuur. Te denken valt aan Teams Grootschalige Opsporing, Arrestanten-afhandeling, Bergingsteams, et cetera.<sup>22)</sup>

---

20) *Taken, Bevoegdheden, Verantwoordelijkheden.*

21) *De structuur van De Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden komt overeen met de GBO-structuur in de overige regio's, KLPD en Koninklijke Marechaussee. Hierdoor wordt de uitwisselbaarheid/bijstand van mensen, middelen en faciliteiten verhoogd, zoals is beoogd in het Referentiekader Conflict- en Crisisbeheersing 2002.*

22) *Analoog aan de ME-structuur ook een onderverdeling van deze teams in secties en groepen?*

## 4. Het referentiekader conflict- en crisisbeheersing 2002 (RKCCB-2002)

Op grond van het Landelijk kader Nederlandse Politie 2003-2006 is elk korps verplicht de relevante referenties te implementeren. Binnen het landelijke project RKCCB-2002 zijn 6 producten ontwikkeld, die de blauwdruk vormen voor implementatie na 1 juli 2004. Enkele referenties kunnen pas op langere termijn worden gerealiseerd.<sup>23)</sup> Zo is adequaat opleiden en oefenen afhankelijk van te vervaardigen competentieprofielen.

Voor de implementatie van de referenties in de korpsen vormen de volgende 6 producten de blauwdruk:

- Dynamisch Handboek Conflict- en Crisisbeheersing;
- Competentieprofiel van sleutelfunctionarissen;
- Aanwijzingsbesluiten van sleutelfunctionarissen.
- Consignatieregeling van sleutelfunctionarissen;
- Inrichtingsplan Bureau Conflict- en Crisisbeheersing;
- Evenementenkalender.

In bijlage X zijn de OMP-beschrijvingen van de 6 producten opgenomen.

In bijlage XI zijn de 28 referenties SMART<sup>24)</sup> uitgewerkt.

---

23) Referentie 14, 20, 26, 27 en 28 worden op latere termijn geïmplementeerd binnen de korpsen. Zie relevante verantwoording.

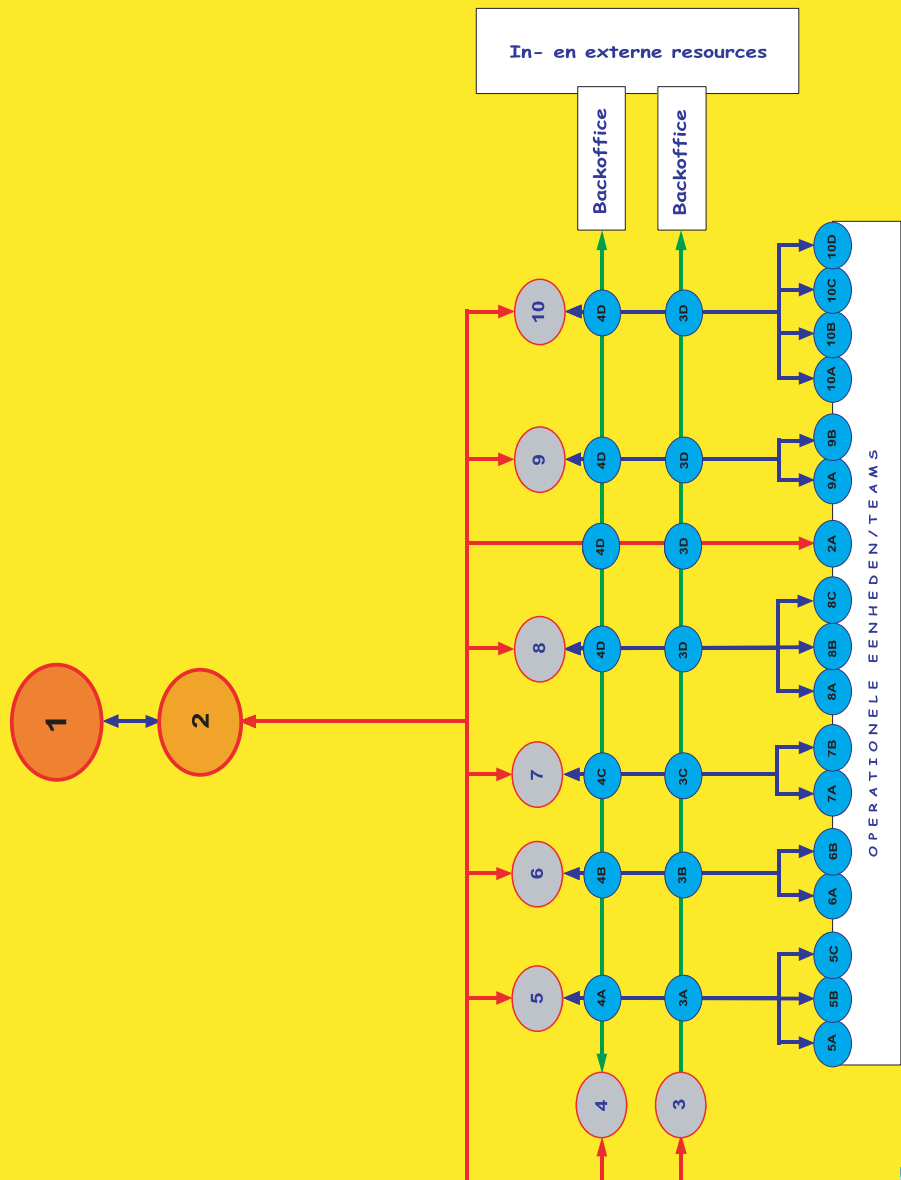
24) Specifiek, Meetbaar, haalbaar (Achievable), Relevant en aan de Tijd gebonden.



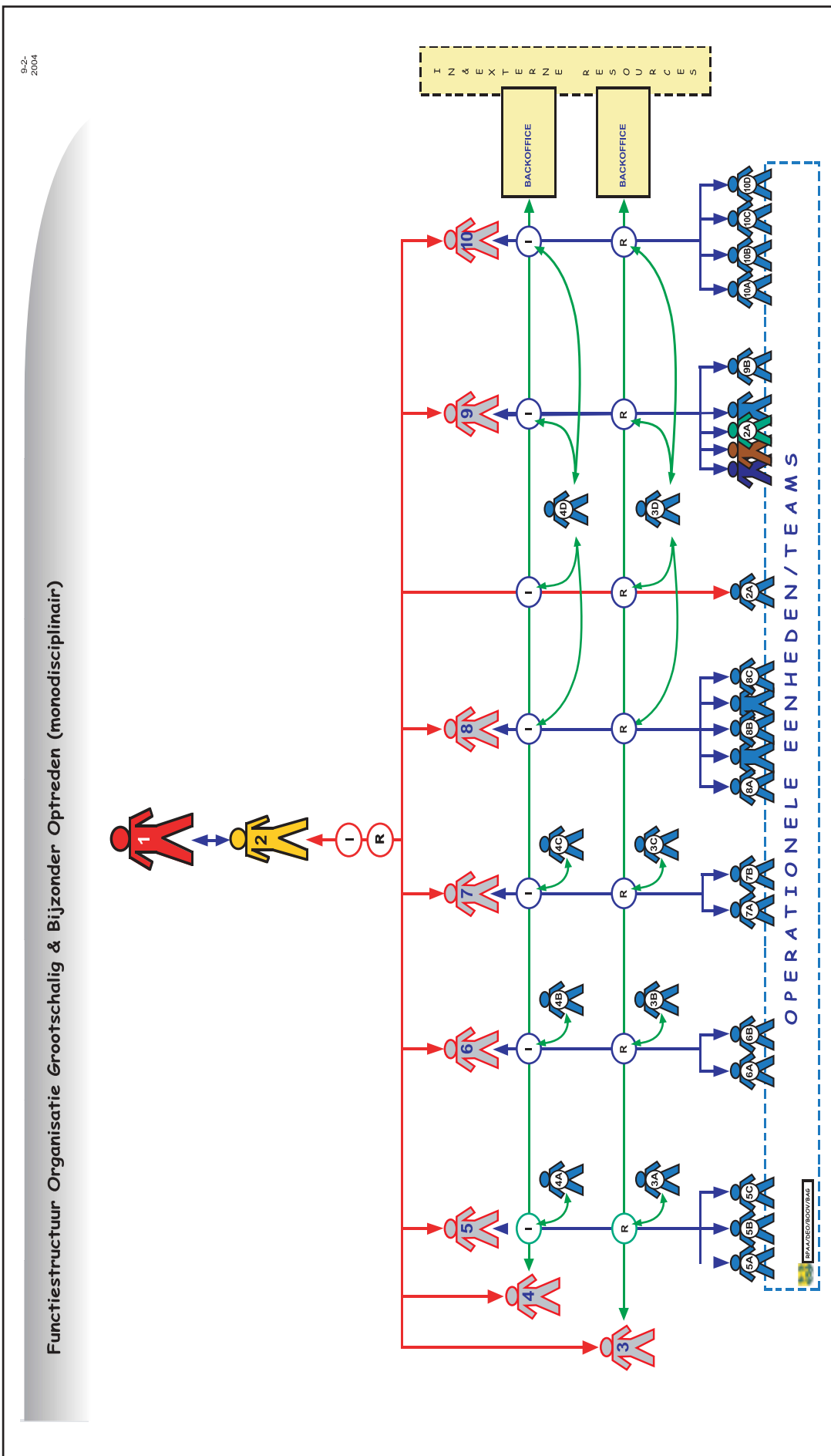
# Bijlage I - Organieke structuur Organisatie GBO (monodisciplinair)

9-2-2004

## Organieke structuur Organisatie Grootchalig Bijzonder Optreden

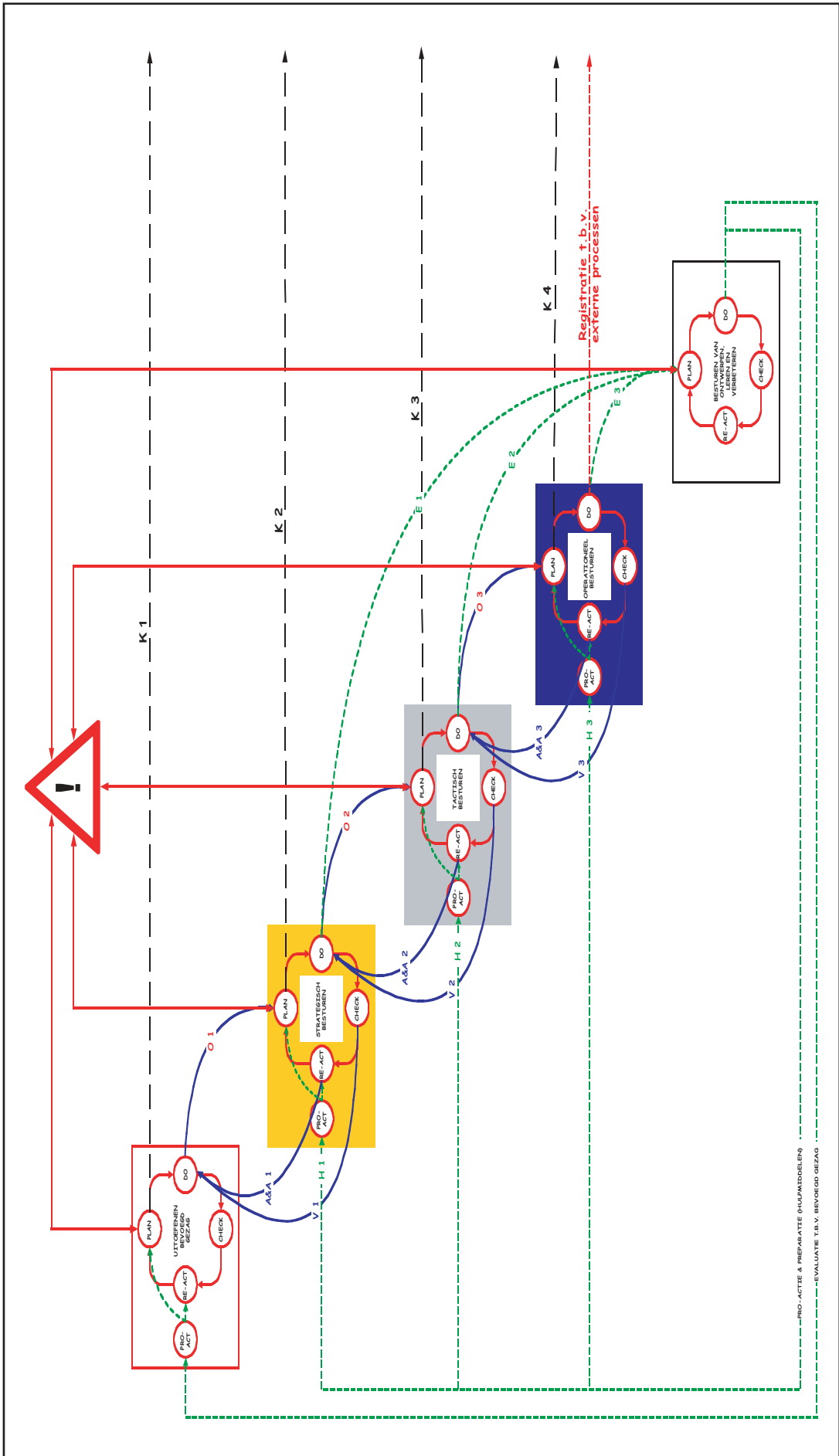


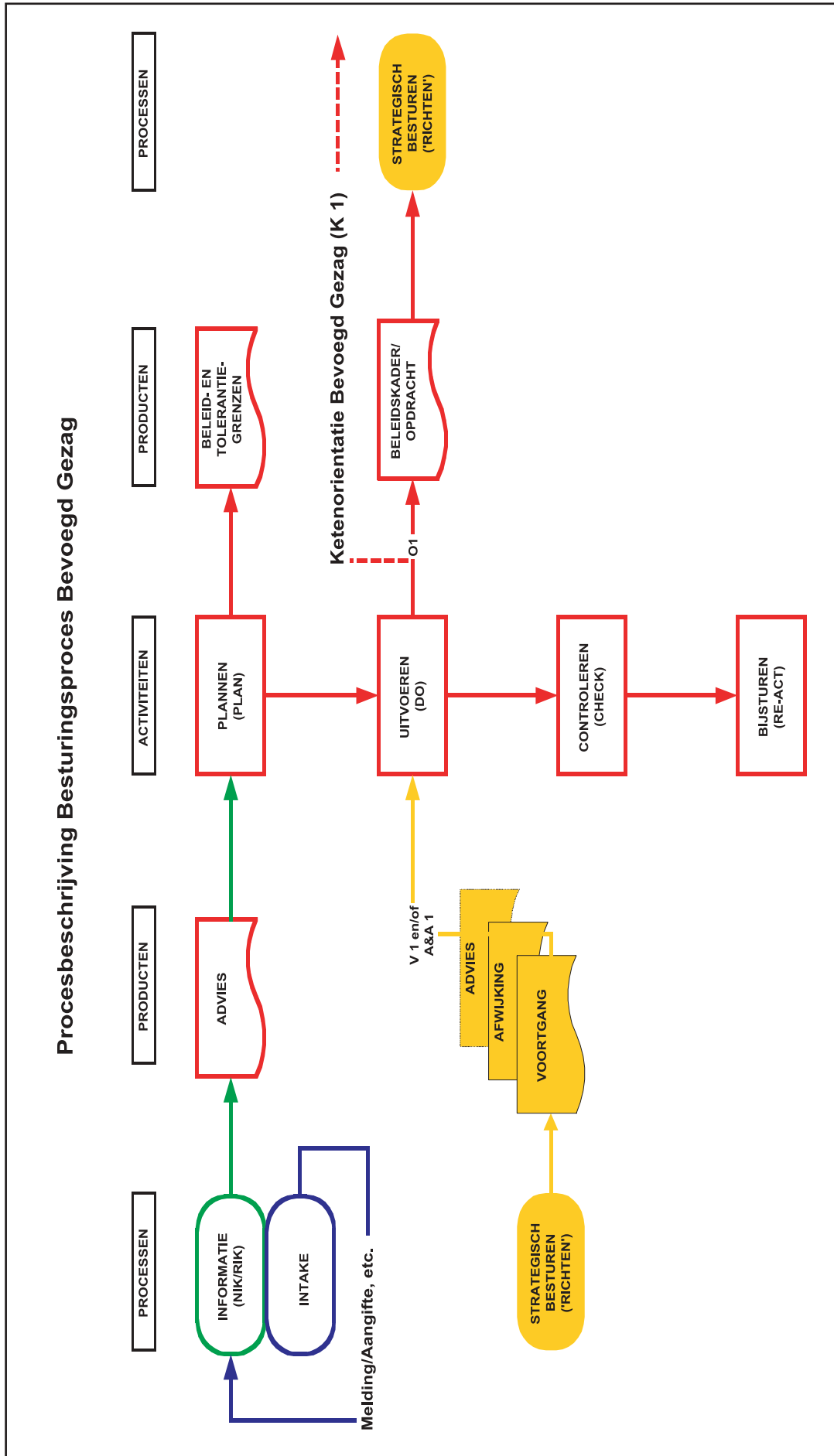
- LEGENDA**
1. **Beleidsteam / Operationeel Team**
  2. **Actiecentrum politie**  
2A. Taakorganisatie Onderhandelaars
  11. **Commando Plaats Incident (COPI)**
  3. **Informatieorganisatie**  
3A - 3D. Frontoffice
  4. **Ondersteuningsorganisatie**  
4A - 4D. Frontoffice
  5. **Mobiliteitsorganisatie**  
5A. Taakorganisatie Dynamisch Verkeersmanagement  
5B. Taakorganisatie Statisch Verkeersmanagement  
5C. Taakorganisatie Verkeershandhaving en Opsporing
  6. **Ordehandavingsorganisatie**  
6A. Taakorganisatie Crowdmanagement & -Control  
6B. Taakorganisatie Riotcontrol
  7. **Bewaking- en Beveiligingsorganisatie**  
7A. Taakorganisatie(s) Bewaking en Beveiliging van objecten en/of diensten  
7B. Taakorganisatie(s) Bewaking en Beveiliging van subjecten
  8. **Grootchalige & Bijzondere Opsporingsorganisatie**  
8A. Taakorganisatie Grootchalige Opsporing (TGO)  
8B. Taakorganisatie Bijzondere Opsporing  
- Bijzondere opsporingsseenheden  
8C. Taakorganisatie Arrestantenafhandeling
  9. **Interventieorganisatie**  
9A. Taakorganisatie Interventie  
9B. Taakorganisatie Tactische en Technische Observatie
  10. **Slachtofferregistratie & Identificatieorganisatie**  
10A. Taakorganisatie Berging  
10B. Taakorganisatie Tactische Identificatie  
10C. Taakorganisatie Technische/Forensische Identificatie  
10D. Taakorganisatie Registratie

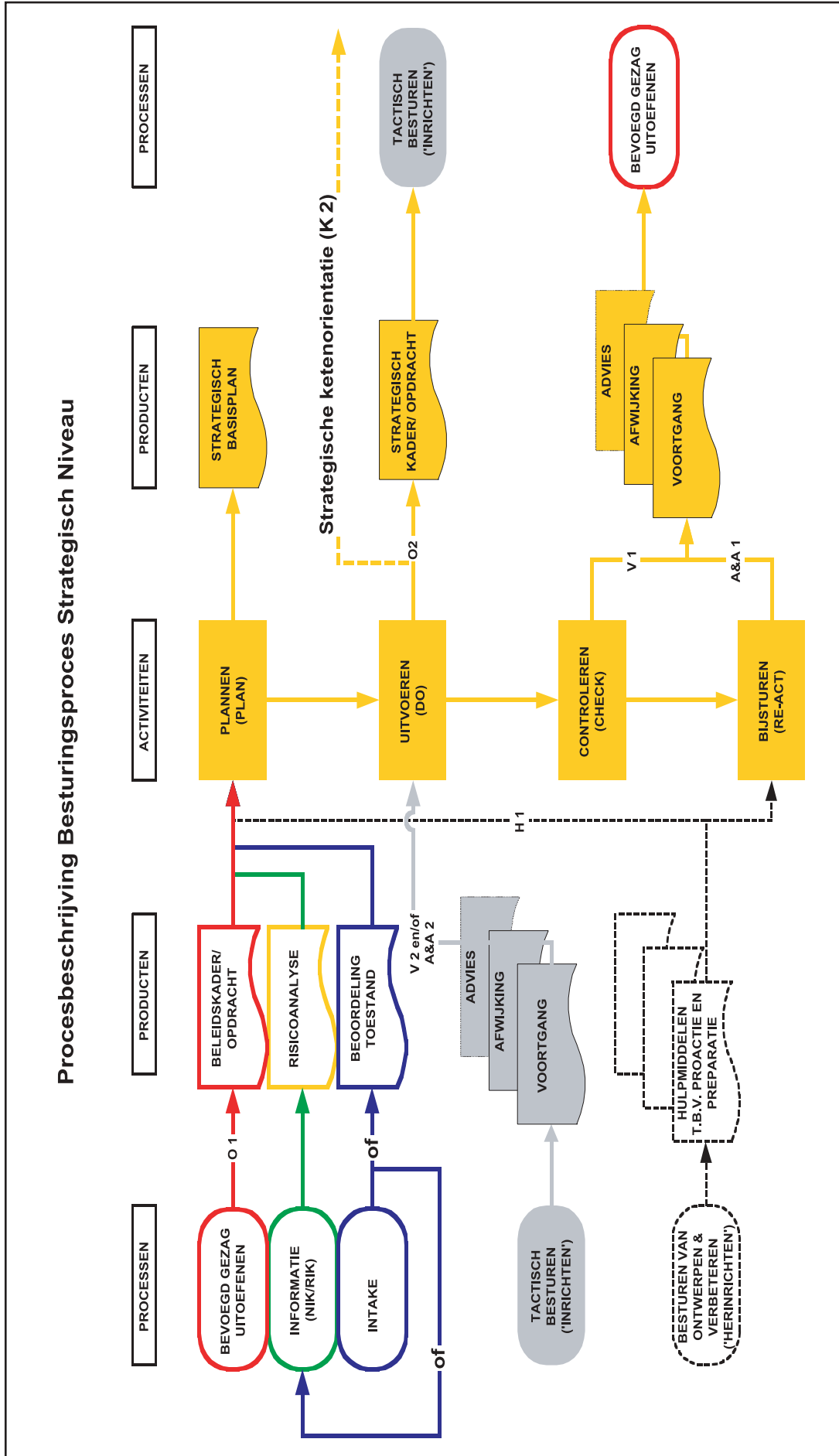


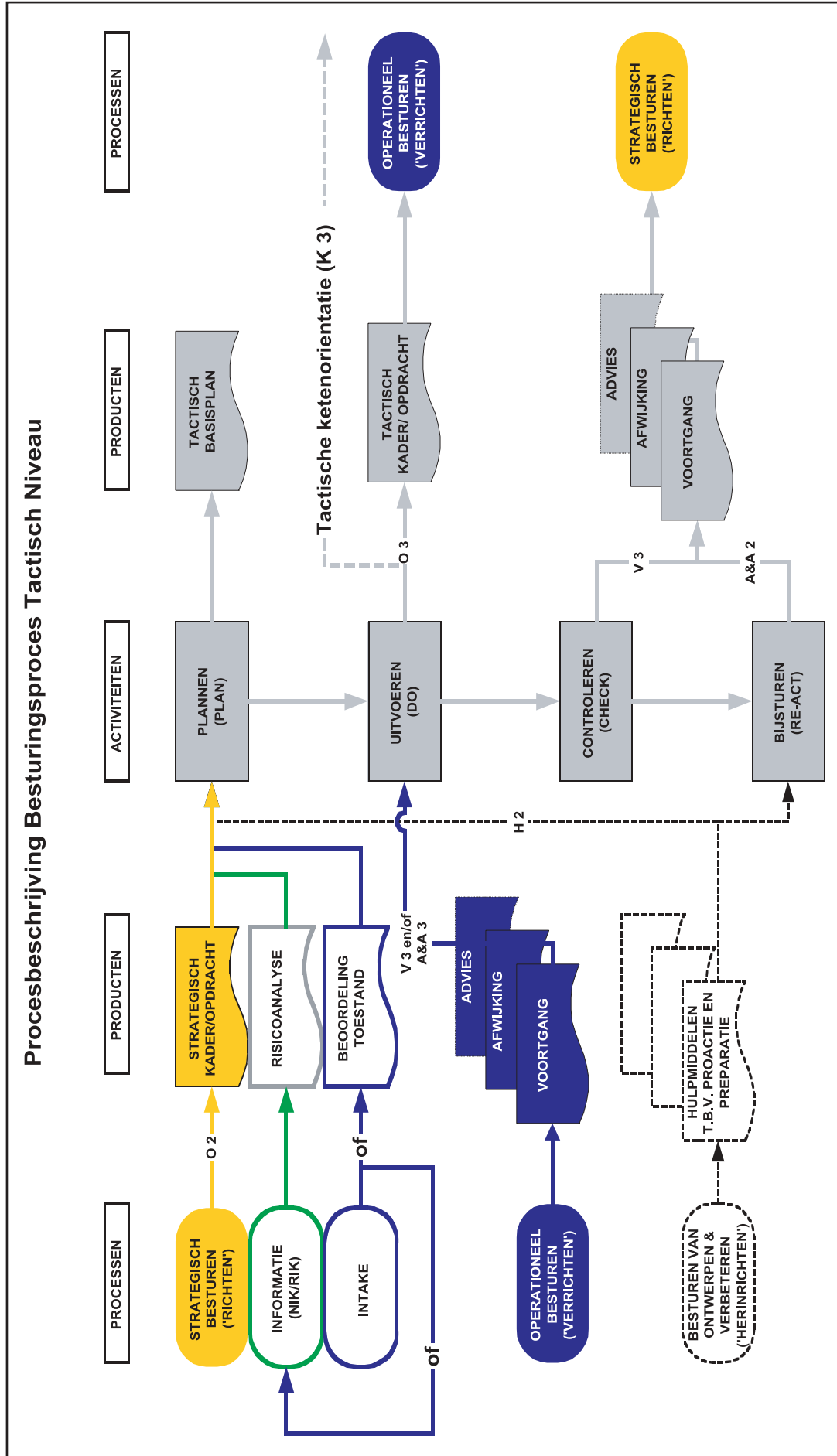


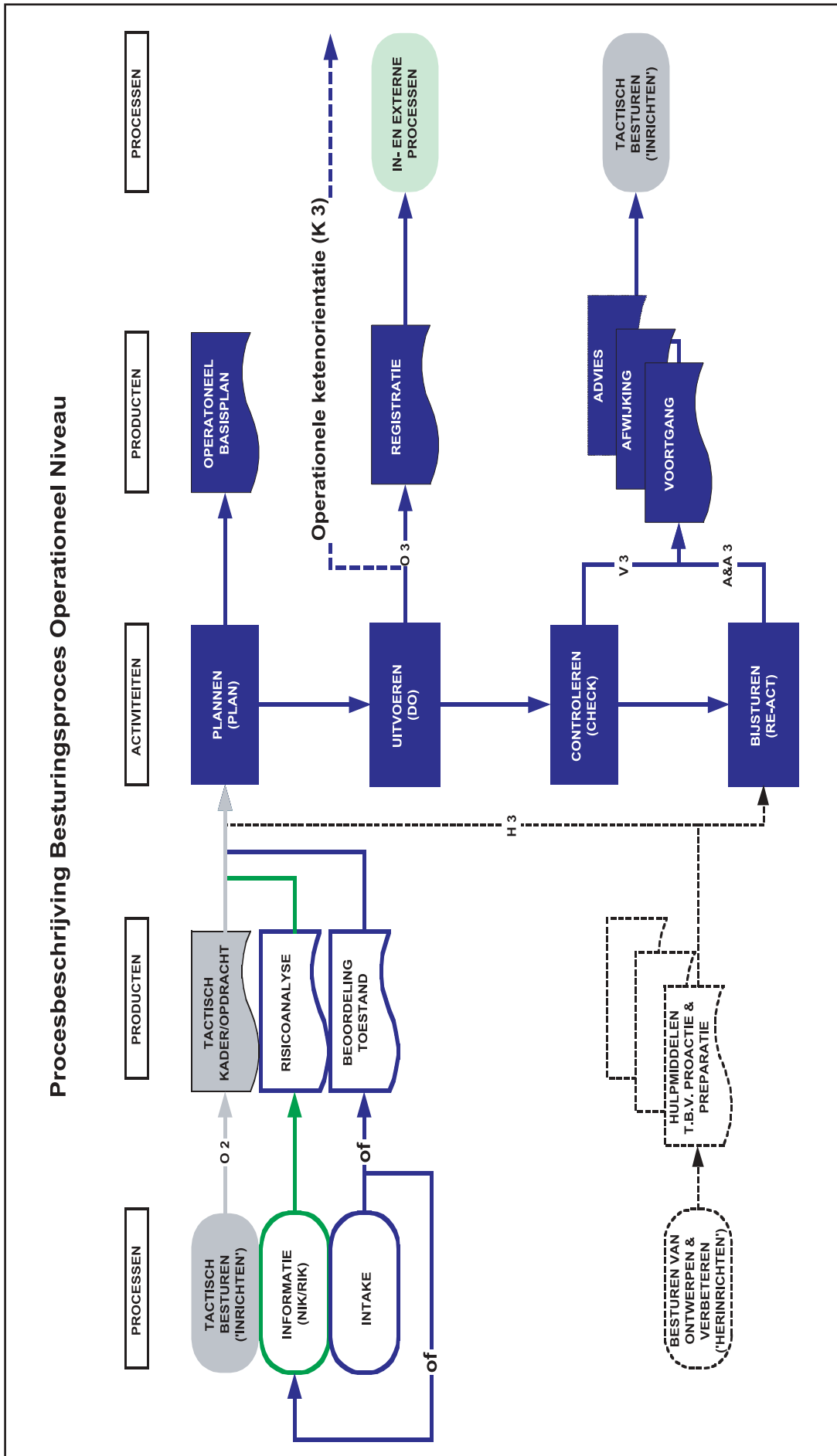
# Bijlage III - Procesmodel besturingssysteem (generiek)

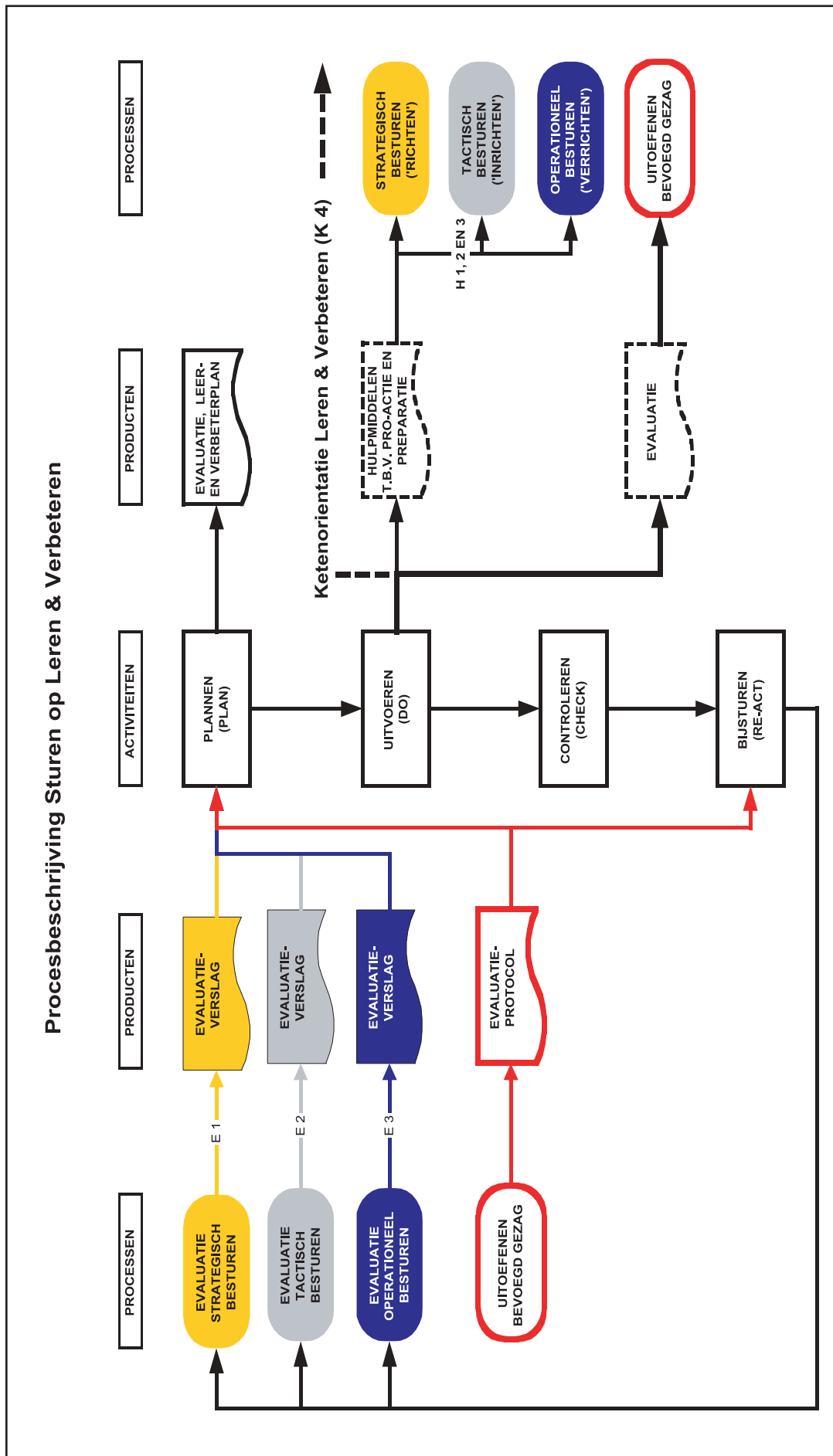














## Bijlage IX - Definities

- **Grootschalig en Bijzonder Incident**

Incidenten die naar aard, omvang, ernst en/of trend:

- Niet neer binnen de reguliere organisatie kunnen worden uitgevoerd;
- Risico's inhouden voor leven, gezondheid of welzijn van mensen;
- Risico's inhouden voor grote materiële schade;
- Risico's inhouden voor grote milieuschade;

En/of

- Grote aandacht van de media genieten;
- Grote aandacht van de politiek genieten.

- **Bestuurlijk besturingsproces**

Het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen door het bevoegd gezag.

- **Strategisch besturingsproces**

Het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van De Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden, binnen bestuurlijke kaders; het 'richten'.

- **Tactisch besturingsproces**

Het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van taakorganisaties, op basis van strategische kaders; het 'inrichten'.

- **Operationeel besturingsproces**

Het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van operationele activiteiten binnen tactische kaders; het 'verrichten'.

- **Sturen op ontwerpen, leren en verbeteren**

Het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van het ontwerp van de proces- en organisatiestructuur van De Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden, op basis van leren en verbeteren; het 'herinrichten' onder verantwoordelijkheid van de portefeuillehouder Conflict- en Crisisbeheersing.<sup>25)</sup>

- **Commandoteam Plaats Incident**

Commando op het rampterrein (brongebied). Eenhoofdige leiding over hulpverleningsdiensten en andere partners, is afhankelijk van de aard, omvang, ernst en trend van het incident. Dit team wordt ingericht na het afkondigen van GRIP I tot en met IV.

- **Onderhandelen**

Specialistische communicatie door daartoe specifieke opgeleide onderhandelaars met derden zoals demonstranten, bedreiger(s), gijzelnemers(s), met als doel een alternatief te bieden voor het gebruik van (politie)geweld.

- **Ondersteuningsproces**

Alle activiteiten, gericht op het tijdig en in de vereiste kwaliteit/kwantiteit ter beschikking stellen van mensen, middelen en services, ten behoeve van het richten, inrichten, verrichten en herinrichten van De Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden, via frontoffices en een backoffice.

- **Informatieproces**

Alle activiteiten gericht op de intake en het tijdig verwerven, veredelen, verwerken en verstrekken van informatie in de vereiste kwaliteit/kwantiteit, ten behoeve van het richten, inrichten, verrichten en herinrichten van De Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden, via frontoffices en een backoffice.

---

25) *Bestuurlijke evaluaties vinden plaats onder verantwoordelijkheid van de Algemeen Commandant (verantwoorden).*

- **Mobiliteit**

De veilige en efficiënte afwikkeling van verkeer over de weg, water, rail en lucht.

Deelprocessen zijn:

- **Dynamisch en Statisch Verkeersmanagement**

Het door middel van grootschalige of bijzondere (ketengeoriënteerde) politimaatregelen scheppen en in stand houden van de gewenste mobiliteit over de weg, water en rail.

- **Verkeershandhaving en Opsporing**

Het door middel van grootschalige of bijzondere (ketengeoriënteerde) politimaatregelen herstellen van de niet bestaande mobiliteiten het onderzoek ter opheldering van verkeersongevallen op de weg, het water of rail en ter voorbereiding van een terzake daarvan eventueel op te leggen sanctie.

- **Ordehandhaving**

Alle grootschalige of bijzondere maatregelen die zijn gericht op het scheppen, handhaven en herstellen van de naar tijd en plaats veranderlijke normale gang van zaken op voor het publiek toegankelijke plaatsen. Deze gang van zaken wordt gekenmerkt door een overwegende mate van algemene vrijheid om deze plaatsen overeenkomstig hun bestemming te gebruiken in veiligheid voor persoon of goed. Deelprocessen zijn:

- **Crowdmanagement**

De grootschalige of bijzondere (ketengeoriënteerde) politimaatregelen gericht op het scheppen van de gewenste orde met als doel het ordelijk en profijtelijk verloop van massabijeenkomsten.

- **Crowdcontrol**

De grootschalige of bijzondere (ketengeoriënteerde) politimaatregelen gericht op het handhaven van de bestaande orde met als doel het voorkomen van rellen en andere wanordelijkheden.

- **Riotcontrol**

De grootschalige of bijzondere politimaatregelen gericht op het herstellen van de niet bestaande orde door middel van het neutraliseren van de tegenstander/wanordelijkheden.

- **Bewaken en Beveiligen**

De grootschalige of bijzondere (ketengeoriënteerde) politimaatregelen, gericht op het bewaken en beveiligen van objecten en/of diensten<sup>26)</sup>: van subjecten, van observeren, signaleren en daaraan verbonden maatregelen *tot*<sup>27)</sup> het afslaan van de (dreigende) aantasting van de integriteit van die objecten en/of diensten.

- **Opsporing**

Het onderzoek ter opheldering van een vermoedelijk gepleegd strafbaar feit of de beraming hiervan en ter voorbereiding van een terzake daarvan eventueel op te leggen sanctie.

Deelprocessen zijn:

- **Grootschalige Opsporing**

De opsporing waarvan het onderzoek wordt gekenmerkt door een grootschalige inzet van samenhangende activiteiten op het terrein van tactische, technische, forensische opsporing en intelligence.

- **Bijzondere Opsporing**

De opsporing waarvan het onderzoek zich vooral richt op de expertise van technische/forensisch, digitaal en financieel rechercheren, DSRT onderdelen, observatie/STO en SFOB.

- **Arrestantenafhandeling**<sup>28)</sup>

De afhandeling van een groot aantal arrestanten, welke niet binnen de staande organisatie kunnen of dienen te worden afgehandeld, gelet op de aard, omvang, ernst en trend van de gebeurtenis waarbij de aanhoudingen zijn verricht.

26) Zie de nota 'Nieuw Stelsel Bewaken en Beveiligen', BZK, 2003; Objecten = locaties; subjecten = personen.

27) Vanaf dit punt is sprake van interventie.

28) Grootschalige opsporing is gericht op factfinding, zoals beoogd in de regeling Teams Grootschalige Opsporing (TGO), terwijl arrestantenafhandeling gericht is op de voorspoedige afhandeling van een bepaald volume aanhoudingen binnen een grootschalig of bijzonder politieoptreden.



- **Interventie**

Het afslaan van een (dreigende) aantasting van de integriteit van subjecten, objecten en/of diensten, via specialistische eenheden, met een minimum aan risico onder de gegeven omstandigheden en het onderzoek waarvan de statische/dynamische observatie cq interceptie met betrekking tot objecten, subjecten en/of diensten zich kenmerkt door bijzondere bevoegdheden en/of methodieken.

- **Slachtofferregistratie en –Identificatie**

Alle grootschalige of bijzondere (ketengeoriënteerde) politiemaatregelen, gericht op het registreren en identificeren van vermisten en (niet) gewonde slachtoffers, evenals het bergen, identificeren en registreren van dodelijke slachtoffers en persoonsgebonden goederen.

Deelprocessen zijn:


- **Bergen** van dodelijke slachtoffers en persoonsgebonden goederen.
- **Tactisch identificeren** van vermisten en dodelijke slachtoffers.
- **Technisch/Forensisch identificeren** van dodelijke slachtoffers.
- **Registreren** m.b.t. identificatie en berging van vermisten, (niet) gewonden, dodelijke slachtoffers en inbeslagneming van persoonsgebonden goederen; bulklijsten en liaisonfunctie met Centraal Registratie en Inlichtingen Bureau (CRIB).

- **Ketenoriëntatie (INK)**

Het verbinden van strategische, tactische en operationele besturingsprocessen met bestuur, openbaar ministerie, gemeentediensten, brandweer, geneeskundige hulp bij ongevallen & rampen, defensie en andere publieke of private ondernemingen.

## Project: Implementatie RKCCB 2002

### PRODUCTBESCHRIJVING DYNAMISCH HANDBOEK CONFLICT- EN CRISISBEHEERSING

	Projectleider RKCCB-2002:	Piet van de Kamp
	Procescoördinatie RKCCB-2002:	Herman van Hijum
	Opdrachtgever:	Piet van de Kamp
	Opdrachtnemer:	Herman van Hijum
	Controle:	Regionale Projectleiders RKCCB 2002
	Juridisch kader:	Patrick Kolfshoten
	Datum:	5 mei 2004, versie 1


<b>Naam:</b>	Dynamisch Handboek Conflict- en Crisisbeheersing
<b>Nummer:</b>	01
<b>Doel</b>	Te bereiken dat elk korps beschikt over een eenduidig handboek en algemene regeling voor grootschalig en bijzonder optreden, waarvan in de specifieke delen de proces en organisatie-structuur wordt beschreven van het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van de totale GBO organisatie. Deze delen fungeren tevens als format voor strategische en tactische basisplannen (draaiboeken).
<b>Minimale inhoud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een deel waarin, tegen de achtergrond van het RKCCB-2002, de missie, visie, doelstellingen en maatregelen worden verwoord van het richten, inrichten, verrichten en herinrichten van grootschalige of bijzondere politiemaatregelen voor het beheersen van incidenten die naar aard, omvang, ernst en/of trend risico's inhouden voor:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niet meer binnen de reguliere organisatie kunnen worden uitgevoerd</li> <li>- Risico's inhouden voor leven, gezondheid en of welzijn van mens en dier;</li> <li>- Risico's inhouden voor grote materiële schade;</li> <li>- Risico's inhouden voor grote milieuschade;</li> </ul>             en/of             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grote politieke aandacht genieten;</li> <li>- Grote aandacht van de media genieten.</li> </ul> </li> <li>• Een deel waarin de proces- en organisatiestructuur wordt beschreven van het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van multidisciplinaire hulpverlening, tegen de achtergrond van GRIP;</li> <li>• Een deel waarin de proces- en organisatiestructuur wordt beschreven van het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van het Actiecentrum Politie en de taakorganisatie Onderhandelen;</li> <li>• Een deel waarin de proces- en organisatiestructuur wordt beschreven van het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van de intake, verwerving, veredeling, verwerking en verstrekking van informatie ten behoeve van het richten, inrichten, verrichten en herinrichten van grootschalig en bijzonder optreden. Voor het verwerven, controleren en bijsturen van verstrekte informatie is er een taakorganisatie Verkenning ingericht.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een deel waarin de proces- en organisatiestructuur wordt beschreven van het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van het tijdig en in de juiste hoeveelheden ter beschikking stellen van personeel en faciliteiten ten behoeve van het richten, inrichten, verrichten en herin richten van grootschalig en bijzonder optreden;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een deel waarin de proces- en organisatiestructuur wordt beschreven van het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van (ketengeoriënteerde) grootschalige of bijzondere maatregelen, gericht op het scheppen, in standhouden en/of herstellen van een veilige en efficiënte afwikkeling van verkeer over de weg, water, rail en lucht en het verrichten van onderzoek ter opheldering van verkeersongevallen, ter voorbereiding van een terzake daarvan eventueel op te leggen sanctie;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een deel waarin de proces- en organisatiestructuur wordt beschreven van het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van (ketengeoriënteerde) grootschalige of bijzondere maatregelen, gericht op het scheppen, handhaven en herstellen van de openbare orde;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een deel waarin de proces- en organisatiestructuur wordt beschreven van het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van (ketengeoriënteerde) grootschalige of bijzondere maatregelen, gericht op het bewaken van objecten en diensten;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een deel waarin de proces- en organisatiestructuur wordt beschreven van het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van (ketengeoriënteerde) grootschalige of bijzondere maatregelen, gericht op het onderzoek dat wordt gekenmerkt door samenhangende activiteiten op het terrein van tactische, technische, forensische opsporing en intelligentie, bijzondere bevoegdheden en/of methodieken. Daarnaast de afhandeling van een groot aantal aangehouden verdachten, die niet binnen de reguliere organisatie kunnen of dienen te worden afgehandeld, gelet op de aard, omvang, ernst of trend van de gebeurtenis waarbij de aanhoudingen zijn verricht;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een deel waarin de proces- en organisatiestructuur wordt beschreven van het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van (ketengeoriënteerde) grootschalige of bijzondere maatregelen, gericht op het afslaan van een (dreigende) aantasting van de integriteit van subjecten, objecten en/of diensten via specialistische eenheden en het onderzoek waarvan de statische/dynamische observatie cq interceptie met betrekking tot interventie zich kenmerkt door bijzondere bevoegdheden en/of methodieken;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een deel waarin de proces- en organisatiestructuur wordt beschreven van het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van (ketengeoriënteerde) grootschalige of bijzondere maatregelen, gericht op het registreren en tactisch en technisch/forensisch identificeren van vermisten en (niet) gewonde slachtoffers en het bergen, identificeren en registreren van dodelijke slachtoffers en persoonsgebonden goederen;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een deel waarin de proces- en organisatiestructuur wordt beschreven van het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van maatregelen, gericht op het ontwerpen, leren en verbeteren van de proces- en organisatiestructuur van het grootschalig of bijzonder optreden;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een deel waarin de gezamenlijke producten van elk proces overzichtelijk zijn gerangschikt; de checklists en andere hulpmiddelen voor het richten, inrichten en verrichten van grootschalige of bijzondere maatregelen.</li> </ul>

<p><b>Actoren</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Producent: Landelijk projectleider CCB</li> <li>2. Goedkeurder: Korpsbeheerders</li> <li>3. Controleur: Voorzitter Platform PH CCB</li> <li>4. Afnemer: Korpschefs</li> <li>5. Archiveerder: Chefs Bureau CCB en Chef ECCB</li> <li>6. Producthouder: Portefeuillehouders CCB</li> </ol>
<p><b>Prestatie-indicatoren (SMART)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Specifiek:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De delen (II-XIII) van het handboek zijn ingericht conform het 5 paragrafenmodel en vormen in die zin de format voor draaiboeken.</li> <li>- Elk operationeel deel beschrijft de relevante hoofdprocessen, processen en procedures, tegen de achtergrond van de in deel I beschreven proces- en organisatiestructuur grootschalig en bijzonder optreden en verbindt deze met een organieke, functionele en personele structuur.</li> <li>- Het Dynamisch Handboek inclusief bijlagen voldoen aan de specifieke minimale inhoud en is door de korpschef tevens aan te merken als de Algemene Regeling Grootschalig en Bijzonder Optreden in de regio.</li> </ul> </li> <li>• <b>Meetbaar:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De producten zijn beschreven conform de Ordeningsmethodiek Processen.</li> </ul> </li> <li>• <b>Haalbaar:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het handboek vormt de basis voor elk denkbaar grootschalig of bijzonder optreden. De kwaliteit van de onderliggende producten worden op basis van leren en verbeteren geoptimaliseerd.</li> </ul> </li> <li>• <b>Relevant:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Politiewerk is en blijft ook in grootschalig of bijzonder verband politiewerk. Het handboek richt zich dan ook niet op de uitvoering, maar op de (gewijzigde) besturing van grootschalige of bijzondere maatregelen op bestuurlijk, strategisch en tactisch niveau.</li> </ul> </li> <li>• <b>Tijd:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het handboek is dynamisch en in die optiek nooit af. De basis voor leer- en verbeterprocessen is op 1 juli 2004 aangeboden aan de portefeuillehouders in de korpsen.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Hulpmiddelen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluaties Grootschalig en Bijzonder Optreden;</li> <li>• Draaiboeken Grootschalig en Bijzonder Optreden;</li> <li>• Interviews met ervaringsdeskundigen;</li> <li>• Vigerende handboeken CCB in de korpsen;</li> <li>• Visiedocument Orde- en Calamiteitenpolitie regio Amsterdam-Amstelland, H. van Hijum (2003);</li> <li>• 'The Art of Management', Marcel Nieuwenhuis (2002).</li> </ul>
<p><b>(Wettelijke) Vereisten</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nieuw Stelsel Bewaken &amp; Beveiligen;</li> <li>• Nieuw Stelsel Bewaken &amp; Beveiligen;</li> <li>• Referentiekader Conflict- en Crisisbeheersing;</li> <li>• Wet Rampen en Zware Ongevallen;</li> <li>• Wet kwaliteitsbevordering Rampen en Zware Ongevallen;</li> <li>• Et cetera.</li> </ul>

## Project: Implementatie RKCCB 2002

### PRODUCTBESCHRIJVING COMPETENTIEPROFIEL

	Projectleider RKCCB-2002:	Piet van de Kamp
	Procescoördinatie RKCCB-2002:	Herman van Hijum
	Opdrachtgever:	Piet van de Kamp
	Opdrachtnemer:	Bureau In-Pact (Gonne Schras)
	Controle:	Regionale Projectleiders RKCCB 2002
	Juridisch kader:	Patrick Kolfschoten
	Datum:	5 mei 2004, versie 1

<b>Naam:</b>	<b>Competentieprofiel</b>
<b>Nummer:</b>	<b>02</b>
<b>Doel</b>	Te bereiken dat op 1 juli 2004 zijn beschreven: eenduidige competentieprofielen betreffende de functies op strategisch, algemeen, tactisch en operationeel niveau zoals is vastgelegd in de proces- en organisatiestructuur van de Politieorganisatie Grootchalig en Bijzonder Optreden. Eenduidigheid van deze competentieprofielen bevordert de kwaliteit, de uitwisselbaarheid en samenwerking tussen korpsen.
<b>Minimale inhoud</b>	•
<b>Actoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Producent: Gonne Schras Bureau IN-PACT</li> <li>• Goedkeurder: Voorzitter Platform CCB (PHCCB RHC)</li> <li>• Controleur: Landelijke projectleider CCB</li> <li>• Afnemer: Korpschefs</li> <li>• Archiveerder: P.diensten korpsen</li> <li>• Producthouder: Portefeuillehouder CCB</li> </ul>
<b>Prestatie-indicatoren (SMART)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Specifiek:</b> -</li> <li>• <b>Meetbaar:</b> - De producten zijn beschreven conform de Ordeningsmethodiek Processen,</li> <li>• <b>Haalbaar:</b> -</li> <li>• <b>Relevant:</b> -</li> <li>• <b>Tijd:</b> -</li> <li>• De competentieprofielen zijn uiterlijk 1 juli 2004 aangeboden aan de portefeuillehouders in de korpsen.</li> </ul>
<b>Hulpmiddelen</b>	•
<b>(Wettelijke) Vereisten</b>	

Bijlage(n) Competentieprofiel zie pagina 31.

## Inleiding Competentieprofielen GBO

Het landelijk project Implementatie Referentiekader Conflict-en Crisisbeheersing heeft beschreven hoe het beheersen van incidenten optimaal kan worden georganiseerd. De personele structuur van de Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden is gebaseerd op vakbekwaamheid. Door alarmering zijn vakbekwame politiemensen beschikbaar. Hierbij wordt niet alleen geput uit de regionale resources. Het concern Nederlandse politie draagt zorg voor de beschikbaarheid van gekwalificeerde politiemensen.

In Hoofdstuk 2 zijn de besturingsprocessen beschreven. Hierdoor wordt het mogelijk om in het gehele land op dezelfde wijze de verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden in te vullen immers, deze zijn gebaseerd op de processen.

Daarna zijn in Hoofdstuk 3 de processen verbonden met de organieke, functionele en personele structuur.

In dit onderdeel vindt u de competentieprofielen. Daarmee wordt competentie-management bereikbaar; het sturen op de kwaliteit van mensen gerelateerd aan de organisatiedoelen. In een aantal politiekorpsen wordt competentie-management en de hierbij horende competentieprofielen al toegepast. Er worden verschillende methodieken en sets competenties gehanteerd. Het project CCB heeft geprobeerd zo veel mogelijk aan te sluiten bij de ontwikkelingen in de korpsen. De competentieprofielen zoals ontwikkeld voor stafleden GBO kunnen zonder of met een kleine aanpassing worden vertaald naar de profielen zoals deze worden gebruikt in de regio's.

**Het doel van de competentieprofielen is de kwaliteit, de uitwisselbaarheid en de samenwerking tussen de korpsen te vergroten.**

Niet alle functies zijn afzonderlijk beschreven. Daar waar mogelijk zijn de functies geclusterd naar niveau en werkzaamheden (zie functieraster 5.0).

Per bundeling functies vindt u in de eerste kolom van de schema's de essentiële taken. Deze taken zijn gekoppeld aan gedragscompetenties. Er is gekozen voor een set van tien gedragscompetenties. Hiervan zijn er vier kerncompetenties; Stressbestendigheid, flexibiliteit, samenwerken en durf. Voor alle functie zoals beschreven in het dynamisch handboek gelden deze vier competenties. De overige zes competenties zijn weergegeven in de derde kolom en zijn afhankelijk van de essentiële activiteiten, van toepassing. In de middelste kolom staan de functiegerichte competenties. Hiermee wordt het waarneembare gedrag beschreven. Met behulp van de functiegerichte competenties wordt het mogelijk het optreden te beoordelen. Daarnaast zijn de functiegerichte competenties input voor het ontwikkelen van opleidingen gericht op het verwerven van de benodigde gedragscompetenties.

De benodigde kennis om goed te kunnen functioneren is niet beschreven. Uitgangspunt is dat de vakkennis ook in de reguliere taken tot uitdrukking komt en hiermee niet specifiek is voor GBO. Ook gedragscompetenties die niet specifiek zijn voor GBO zijn niet beschreven. Beiden zijn terug te vinden in de profielen van de regio's.

Nog niet alle functies zoals voortkomend in GBO zijn gereed. In het vervolgtraject worden de laatste competentieprofielen uitgewerkt.

De werkgroep Competentieprofielen



## Competentieset CCB

---

### **Kerncompetenties:**

1. Stressbestendigheid
2. Flexibiliteit
3. Samenwerken
4. Durf

### **Overige competenties:**

1. Resultaatgerichtheid
2. Aansturen (directief leidinggeven)
3. Plannen en organiseren
4. Analytisch vermogen
5. Politiek-bestuurlijkgevoeligheid
6. Organisatiebewustzijn

## Definities Kerncompetenties

---

### **Stressbestendigheid:**

Presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag, bij teleurstelling en/of kritiek.

### **Flexibiliteit:**

Het vermogen zich aan te passen bij wijzigende omstandigheden.

### **Samenwerken:**

De bereidheid en het vermogen om samen te werken met anderen aan een gemeenschappelijk doel, ook wanneer dit niet onmiddellijk van persoonlijk belang is.

### **Durf:**

Zich niet laten weerhouden door onzekerheden, persoonlijk risico durven lopen, lef hebben.

## Definities overige Competenties:

---

### **Resultaatgerichtheid:**

Gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen.

### **Aansturen:**

Richting en sturing geven aan medewerkers en het aansturen van processen.

### **Plannen en organiseren:**

Doelen en prioriteiten bepalen en de benodigde tijd, acties en middelen aangeven.

### **Analytisch vermogen:**

Signaleren van problemen, verbanden zien, conclusies trekken en consequenties inschatten.

### **Politiek-bestuurlijk gevoeligheid:**

Anticiperen op en onderkennen van de relevantie van gebeurtenissen.

### **Organisatiebewustzijn:**

Het vermogen om relaties binnen (en buiten) de organisatie in te schatten en te begrijpen en op basis hiervan te handelen.

## Competentieprofielen CCB

<b>1.0</b>	<b>Kerncompetenties</b>	<b>34</b>
<b>2.0</b>	<b>Primair/Uitvoerend</b>	
2.1	<b>Bestuurlijk niveau</b> Vertegenwoordiger beleidsteam	35
2.2	<b>Strategisch niveau</b> Algemeen Commandant	36
2.3	<b>Tactisch niveau</b> Chef Mobiliteit Chef Ordehandhaving Chef Bewaking en Beveiliging Chef Opsporing Chef Interventie Chef Slachtofferregistratie/Identificatie	38
2.4	<b>Operationeel niveau</b> Commandanten Dynamisch en Strategisch Verkeersmanagement Commandant Verkeershandhaving en Opsporing Commandanten Crowd- en Control management en Riotcontrol Commandanten Bewaking en Beveiliging Commandanten Grootschalig en Bijzondere Opsporing Commandanten Onderhandelaars Commandant Interventie Commandant Tactische en technische observatie Commandanten Berging en Tactische Identificatie Commandanten Technische en Forensische Identificatie en Registratie	40
<b>3.0</b>	<b>Secondair/Ondersteunend</b>	
3.1	<b>Tactisch niveau</b> Chef Ondersteuning	41
3.2	<b>Tactisch niveau</b> Chef Informatie	42
3.3	<b>Operationeel niveau</b> Logistiek coördinator Mobiliteit Logistiek coördinator Ordehandhaving Logistiek coördinator Bewaking en Beveiliging Logistiek coördinator Opsporing (inclusief Onderhandelaars, Interventie, SRI)	43
3.4	<b>Operationeel niveau</b> Infocoördinator Mobiliteit Infocoördinator Ordehandhaving Infocoördinator Bewaking en Beveiliging Infocoördinator Opsporing (inclusief Onderhandelaars, interventie en SRI)	44
3.5	<b>Tactisch niveau</b> Veiligheidscoördinator	45
<b>4.0</b>	<b>Tertiair/Interne bedrijfsvoering</b>	
4.1	<b>Strategisch niveau</b> Programmamanager	46
4.2	<b>Tactisch niveau</b> Chef bureau CCB	48
4.3	<b>Operationeel niveau</b> Medewerker bureau CCB	50
<b>5.0</b>	<b>Functieraster</b>	<b>51</b>
<b>6.0</b>	<b>Woordenlijst</b>	<b>52</b>



## 1.0 Kerncompetenties CCB

### Functies:

Alle functies zoals voorkomend in het functieraster

Funciegerichte competenties	Bijbehorende gedragscompetenties
<ul style="list-style-type: none"><li>• Blijft beheerst reageren bij spanningen en emoties. Laat zich er niet door afleiden</li><li>• Blijft bij grote problemen, tijdsdruk en/of hevige emoties naar een mogelijke – soms onconventionele – oplossing zoeken en blijft presteren</li><li>• Herstelt snel na een tegenslag of teleurstelling</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stressbestendigheid</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Begrijpt wanneer een andere aanpak en/of gedragsstijl gewenst is</li><li>• Laat bij conflicten, weerstand of onverwachte gebeurtenissen verschillende stijlen zien (is niet voor een gat te vangen)</li><li>• Herkent het moment waarop van gedragsstijl gewisseld moet worden in een vroeg stadium en reageert met de juiste stijl</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Flexibiliteit</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Houdt als lid van de groep andere groepsleden op de hoogte, deelt alle relevante of bruikbare informatie met betrokkenen</li><li>• Reageert actief en op constructieve wijze op de ideeën van anderen</li><li>• Legt contacten, zoekt verbinding met anderen, zowel binnen als buiten de organisatie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Samenwerken</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Oordeelt en beslist, terwijl nog niet alle relevante informatie beschikbaar is en de beslissing niet kan worden uitgesteld</li><li>• Toont niet bang te zijn om te falen</li><li>• Gaat confrontaties en lastige vragen niet uit de weg</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Durf</li></ul>

## 2.1 Competentieprofiel bestuurlijk niveau; primair/uitvoerend

*Het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen door het bevoegd gezag.*

**Functies:**

**Vertegenwoordiger beleidsteam**

Essentiële activiteiten	Functiegerichte competenties	Gedragscompetenties
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyseert op basis van informatie de aard, omvang, ernst en trend van het incident</li> <li>Bepaalt of de te nemen maatregelen dienen te worden verricht door de organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden</li> <li>Informeert onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, ketenpartners en media</li> <li>Adviseert het bevoegd gezag over te nemen acties daarbij rekening houdend met de acties van de ketenpartners</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Legt relaties tussen de verwachte resultaten voor de operatie en criteria voor andere schakels in de bestuurlijke keten</li> <li>Kan het handelen tijdens de operatie helder uiteenzetten, zowel mondeling als schriftelijk, in het belang van de politiek bestuurlijke context</li> <li>Beziet het politiek-bestuurlijke krachtenveld rondom de eigen organisatie in relatie tot ketenpartners en stemt het advies hierop af</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Politiek-bestuurlijk gevoeligheid</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Geeft beleidskaders/opdrachten aan strategisch niveau</li> <li>Geeft op basis van strategische voortgangs- en afwijklingsrapportages beleidskaders aan strategisch niveau (A.C.)</li> <li>Keurt de kaders voor opvang en nazorg goed</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificeert op basis van verscheidene analysetechnieken meerdere oplossingen en weegt de waarde van iedere oplossing</li> <li>Benoemt voor- en nadelen van de verschillende oplossingen</li> <li>Gebruikt scenario's waarin als-dan veronderstellingen zijn uitgewerkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analytisch vermogen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Legt verantwoording af op basis van het evaluatierapport</li> <li>Neemt besluiten op basis van ontwerp- en verbeterplannen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evalueert opgeleverde resultaten en de weg daar naar toe in het licht van, van tevoren vastgestelde, criteria</li> <li>Spreekt consequenties uit (bij het niet halen van de normen) en confronteert hiermee</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aansturen</li> </ul>

## 2.2 Competentieprofiel strategisch niveau; primair/uitvoerend

Het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van de Organisatie Grootchalig en Bijzonder Optreden, binnen bestuurlijke kaders; het richten

Functies:

Algemeen Commandant

Essentiële activiteiten	Functiegerichte competenties	Gedragscompetenties
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakt strategisch basisplan</li> <li>• Geeft strategische kaders</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderscheidt hoofd- en bijzaken</li> <li>• Geeft aan welke informatie vereist is voor een goede beeldvorming</li> <li>• Schat haalbaarheden realistisch in</li> <li>• Legt meervoudige causale relaties; meerdere mogelijke oorzaken en meerdere consequenties bij het nemen van acties, of meerdere kettingsreacties</li> <li>• Anticipeert op hindernissen en denkt vooruit over mogelijke stappen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analytisch vermogen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controleert voortgang en maakt strategische voortgangsrapportages voor het bestuurlijk niveau</li> <li>• Stuurt bij en maakt strategische afwijkingrapportages voor het bestuurlijk niveau</li> <li>• Past op basis van tactische voortgangsen afwijkingrapportages de uitvoering aan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticipeert op wijzigingen en ontwikkelingen</li> <li>• Stemt doelen van diverse activiteiten op elkaar af</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plannen en organiseren</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderhandelt met bestuurlijk niveau (via korpschef)</li> <li>• Stemt op strategisch niveau af met ketenpartners</li> <li>• Vertaalt bestuurlijke kader naar strategische kaders en verstrekt opdrachten aan het tactisch niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benut het politiek bestuurlijke krachtenveld rond de eigen organisatie en de ketenpartners</li> <li>• Kan het handelen van de gehele operatie helder uiteenzetten, zowel mondeling als schriftelijk, in het belang van de politiek bestuurlijke context</li> <li>• Delegeert opdrachten die passen bij het niveau en de omstandigheden van het tactisch niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politiek-bestuurlijk gevoeligheid</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagt zorg voor het totale resultaat van het grootschalig en bijzonder optreden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toont doorzettingsvermogen en vasthoudendheid in een dynamisch krachtenveld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultaatgerichtheid</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wijst chefs op tactisch niveau aan volgens de consignatieregeling</li> <li>• Bepaalt of commandanten rechtstreeks worden aangestuurd door het strategisch niveau en/of afwijkend door tactisch niveau</li> <li>• Verstrekt strategische kaders aan lijnfunctionarissen onder goedkeuring/controlle van de korpschef</li> <li>• Verstrekt in specifieke situaties tactische kaders aan het operationele niveau (Commandant Onderhandelen)</li> <li>• Stelt kaders voor opvang en nazorg vast onder goedkeuring van bevoegd gezag/korpschef (wijst veiligheidscoördinator aan)</li> <li>• Draagt zorg voor opvang, veiligheid en debriefing van het tactische en eventuele operationele coördinatieniveau</li> <li>• Draagt zorg voor het instellen van een evaluatie t.b.v. het bestuurlijk niveau</li> <li>• Draagt zorg voor de ontwerp en verbeterplannen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is vasthoudend ondanks complexe tegenkrachten</li> <li>• Brengt integrale en doeltreffende samenwerkingsverbanden tot stand</li> <li>• Bewaakt voortgang en planning en spreekt anderen daar op aan</li> </ul>	<p>(vervolg Resultaatgerichtheid)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geeft de ruimte aan waarbinnen men zelfstandig mag opereren</li> <li>• Heeft invloed op anderen en treedt op als "trekker"</li> <li>• Geeft leiding in onverwachte en crisissituaties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weet op de juiste wijze en op het juiste moment betrokkenheid te tonen</li> <li>• Evalueert opgeleverde resultaten en de weg er naar toe in het licht van, van tevoren, vastgestelde criteria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aansturen</li> </ul>

## 2.3 Competentieprofiel tactisch niveau; primair/uitvoerend

Het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van taakorganisaties, op basis van strategische kaders; het inrichten

Functies: Chef Mobiliteit  
 Chef ordehandhaving  
 Chef Bewaking en Beveiliging  
 Chef Opsporing  
 Chef Interventies  
 Chef Slachtofferregistratie/Identificatie

Essentiële activiteiten	Functiegerichte competenties	Gedragcompetenties
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakt tactisch basisplan</li> <li>• Geeft tactische kaders</li> <li>• Vertaalt strategische kaders naar tactische kaders</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legt verbanden tussen de afzonderlijke kwesties</li> <li>• Deelt problemen op</li> <li>• Ziet de kern van problemen en mogelijke oplossingen</li> <li>• Kijkt vanuit de verschillende invalshoeken/scenario's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analytisch vermogen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controleert voortgang en maakt tactische voortgangsrapportages voor het strategisch niveau</li> <li>• Stuurt bij en maakt tactische afwijingsrapporten voor het strategisch niveau</li> <li>• Past op basis van operationele voortgangs- en afwijingsrapportages de uitvoering aan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stelt prioriteiten in het plan van aanpak</li> <li>• Stelt concrete doelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plannen en organiseren</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderhandelt met het strategisch niveau</li> <li>• Stemt af met ketenpartners op tactisch niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schat verhoudingen, relaties binnen de organisatie goed in en gebruikt deze</li> <li>• Gebruikt politieke relaties binnen de eigen organisatie en de ketenpartners</li> <li>• Begrijpt de onderliggende problemen en politieke krachten en neemt deze mee bij het nemen van besluiten</li> <li>• Kent de organisatiestructuur en de taken en bevoegdheden van de com-mandanten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisatiebewustzijn</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wijst commandanten aan volgens de consignatieregeling onder goedkeuring/controler strategisch niveau</li> <li>• Bepaalt dat uitvoerende eenheden rechtstreeks worden aangestuurd door tactisch niveau en/of afwijkend operationeel niveau</li> <li>• Verstrekt tactische kaders aan lijnfunctionarissen onder goedkeuring/controler strategisch niveau</li> <li>• Draagt zorg voor de overdracht van nazorg door de lijn</li> <li>• Draagt zorg voor opvang, veiligheid en debriefing van commandanten binnen het onderdeel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geeft duidelijke opdrachten over de wijze van optreden</li> <li>• Geeft de ruimte aan waarbinnen men mag opereren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aansturen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagt zorg voor de resultaten van het organisatieonderdeel</li> <li>• Draagt zorg voor de ontwerp en verbeterplannen van het eigen deelprocesses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weet tijdig situaties in te schatten waardoor het risico tot een minimum beperkt blijft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultaatgerichtheid</li> </ul>



## 2.4 Competentieprofiel operationeel niveau; primair/uitvoerend

*Het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van operationele activiteiten binnen tactische kaders; verrichten*

**Functies:**

- Commandanten Dynamisch – en Statisch Verkeersmanagement
- Commandant Verkeershandhaving en Opsporing
- Commandanten Crowd- en Controlmanagement en Riotcontrol
- Commandanten Bewaking en Beveiliging
- Commandanten Grootschalige en Bijzondere Opsporing
- Commandanten Onderhandelaars
- Commandant Arrestantenafhandeling
- Commandanten Interventie
- Commandanten Tactische en Technische Observatie
- Commandanten Berging en Tactische Identificatie
- Commandanten Technische en Forensische Identificatie en Registratie

Essentiële activiteiten	Functiegerichte competenties	Gedragcompetenties
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakt operationeel basisplan</li> <li>• Geeft operationele kaders</li> <li>• Controleert voortgang en maakt operationele voortgangsrapportages voor het tactisch niveau</li> <li>• Stuurt bij en maakt operationele afwijkingsrapportages voor het tactisch niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Levert een duidelijke bijdrage aan de operatie door niet alleen te reageren op het gevraagde maar ook te verwijzen naar mogelijke relevante zaken</li> <li>• Genereert verschillende, soms onconventionele oplossingen</li> <li>• Levert samengestelde informatie aan ten behoeve van de sturing van het eigen werkproces</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analytisch vermogen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderhandelt met tactisch niveau</li> <li>• Stemt op operationeel niveau af met ketenpartners</li> <li>• Vertaalt tactische kaders naar de operationele uitvoering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kent de regels en de procedures en handelt er naar</li> <li>• Herkent onuitgesproken grenzen, wat mogelijk is en wat niet</li> <li>• Heeft een plan van aanpak waarbij rekening is gehouden met de gevoeligheden van de operatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiseerbewustzijn</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagt de zorg voor het resultaat van de taakorganisatie</li> <li>• Signaleert en meldt behoeften aan nazorg aan tactisch niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toont daadkracht bij het behalen van de resultaten</li> <li>• Neemt concrete doelen als uitgangspunt en houdt vast tot deze bereikt zijn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultaatgerichtheid</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagt zorg voor opvang, veiligheid en debriefing van uitvoerend personeel</li> <li>• Stuurt de eenheid/eenheden aan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geeft duidelijke opdrachten en instructies aan medewerkers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aansturen</li> </ul>

### 3.1 Competentieprofiel tactisch niveau; secundair/ondersteunend

*Het tijdig en in de vereiste kwaliteit/kwantiteit ter beschikking stellen van mensen, middelen en services*

**Functie:**

**Chef Ondersteuning**

Essentiële activiteiten	Functiegerichte competenties	Gedragcompetenties
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het inventariseren van de hulpvraag</li> <li>• Draagt zorg voor het tijdig en de juiste kwaliteit/kwantiteit ter beschikking hebben van mensen, middelen en services</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewaakt voortgang en planning en spreekt anderen hierop aan</li> <li>• Brengt integrale en doeltreffende samenwerkingsverbanden tot stand</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultaatgerichtheid</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adviseert het strategisch niveau ten aanzien van inzet mensen en middelen</li> <li>• Maakt voortgangs- en afwijkingsrapportages ten behoeve van het strategisch niveau</li> <li>• Beslist over verdeling van schaarste en overlegt hierover met het strategisch niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brengt activiteiten in kaart die tot het gewenst doel leiden</li> <li>• Coördineert en stelt doelen van diverse activiteiten op elkaar af</li> <li>• Anticipeert op wijzigingen en ontwikkelingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plannen en organiseren</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagt zorg voor de afhandeling van klachten en schades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herkent de onuitgesproken en vastgestelde grenzen binnen de eigen en klanten organisatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisatiebewustzijn</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geeft kaders aan maximaal 4 frontoffice coördinatoren en een (regulier) backoffice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geeft duidelijke opdrachten en instructies aan medewerkers</li> <li>• Geeft de ruimte aan waarbinnen men mag opereren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aansturen</li> </ul>



### 3.2 Competentieprofiel tactisch niveau; secundair/ondersteunend

*Het tijdig verwerven, veredelen, verwerken en verstrekken van informatie*

**Functie:**  
**Chef Informatie**

Essentiële activiteiten	Functiegerichte competenties	Gedragcompetenties
<ul style="list-style-type: none"><li>• Inventariseren van de informatievraag</li><li>• Draagt zorg voor het gehele informatieproces</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stelt gerichte vragen om problemen helder in kaart te brengen en een oordeel te kunnen vormen</li><li>• Levert een bijdrage door niet alleen te reageren op het gevraagde, maar ook te verwijzen naar het (mogelijk) relevante</li><li>• Levert samengestelde informatie aan ten behoeve van de sturing</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analytisch vermogen</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Verstreekt informatie aan het bestuurlijk niveau ten behoeve van het inrichten van een GBO</li><li>• Verstreekt informatie aan het strategisch niveau aan het tactisch niveau</li><li>• Maakt voortgangs- en afwijkingsrapportages ten behoeve van het strategisch niveau</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kent de regels en procedures en handelt er naar</li><li>• Begrijpt onderliggende problemen, kansen en politieke krachten die de organisatie aangaan en houdt hier bij de adviezen rekening mee</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organiseerbewustzijn</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Stuurde de verkenningseenheden aan</li><li>• Geeft kaders aan maximaal 4 frontoffice coördinatoren en een (regulier) backoffice</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geeft duidelijke opdrachten en instructies aan medewerkers</li><li>• Geeft de ruimte aan waarbinnen men mag opereren</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aansturen</li></ul>

### 3.3 Competentieprofiel operationeel niveau; secundair/ondersteunend

*Het tijdig ter beschikking stellen van mensen, middelen en services*

**Functies:**

Logistiek coördinator Mobiliteit

Logistiek coördinator Ordehandhaving

Logistiek coördinator Bewaking en Beveiliging

Logistiek coördinator Opsporing (inclusief Onderhandelaars, Interventie en SRI)

Essentiële activiteiten	Functiegerichte competenties	Gedragscompetenties
<ul style="list-style-type: none"><li>• Draagt zorg voor het verstrekken van personele bijstand, middelen en services voor het eigen deelproces</li><li>• Beoordeelt de kwaliteit van de verkregen middelen en services</li><li>• Behandelt zelfstandig aanvragen binnen de kaders, verstrekt door de Chef Ondersteuning</li><li>• Werkt samen met een (regulier) backoffice binnen de door de Chef Ondersteuning vastgestelde kaders</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bewaakt de voortgang en planning en spreekt anderen hierop aan</li><li>• Werkt binnen het eigen deelproces naar een van tevoren vastgesteld doel</li><li>• Toont daadkracht bij het behalen van resultaten</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Resultaatgerichtheid</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Treedt in specifieke gevallen op als intermediair tussen chefs op tactisch niveau en de Chef Ondersteuning</li><li>• Draagt zorg voor de administratie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Herkent de formele structuur</li><li>• Schat verhoudingen/relaties binnen de organisatie goed in</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisatiebewustzijn</li></ul>

### 3.4 Competentieprofiel operationeel niveau/secondair ondersteunend

*Het verweven, veredelen en verwerken van informatie*

**Functies:**

**Infocoördinator Mobiliteit**

**Infocoördinator Ordehandhaving**

**Infocoördinator Bewaking en Beveiliging**

**Infocoördinator Opsporing (inclusief Onderhandelaars, Interventie en SRI)**

Essentiële activiteiten	Functiegerichte competenties	Gedragscompetenties
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventariseren van de informatievraag voor het eigen deelproces</li> <li>• Het analyseren en veredelen van de verkregen informatie</li> <li>• Beoordeelt de kwaliteit van de verkregen informatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scheidt hoofd- en bijzaken</li> <li>• Geeft aan welke informatie gemist wordt</li> <li>• Onderscheidt feiten van veronderstellingen</li> <li>• Veredelt met vindingrijkheid binnenkomende informatie tot een bruikbaar geheel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analytisch vermogen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verstrekt informatie aan betrokken chefs op operationeel niveau onder verantwoordelijkheid van de Chef Informatie</li> <li>• Behandelt zelfstandig aanvragen binnen de kaders, verstrekt door de Chef Informatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkt binnen het eigen deelproces naar een van tevoren vastgesteld doel toe</li> <li>• Toont daadkracht bij het behalen van de resultaten</li> <li>• Bewaakt voortgang en planning en spreekt anderen hierop aan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultaatgerichtheid</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Treedt in specifieke gevallen op als intermediair tussen de Chefs op tactisch niveau en de Chef Informatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herkent de formele structuur</li> <li>• Schat verhoudingen/relaties binnen de organisatie goed in</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisatiebewustzijn</li> </ul>

### 3.5 Competentieprofiel tactisch niveau; secundair/ondersteunend

*Adviseren ten aanzien van de persoonlijke veiligheid van politie medewerkers*

**Functie:**

**Veiligheidscoördinator**

Essentiële activiteiten	Functiegerichte competenties	Gedragscompetenties
<ul style="list-style-type: none"><li>• Maken van een risico-analyse, gericht op de veiligheid van de politie-medewerkers</li><li>• Maken van de veiligheidsparagraaf voor het operationele draaiboek onder de verantwoordelijkheid van het strategisch niveau</li><li>• Stelt op basis van voortgangs- en afwijkingsrapportages de veiligheidsmaatregelen bij</li><li>• Draagt zorg voor de ontwerp en verbeterplannen voor het eigen deelproces</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Deelt problemen op</li><li>• Ziet de kern van problemen en de mogelijke oplossingen</li><li>• Kijkt vanuit de verschillende invalshoeken/scenario's</li><li>• Anticipeert op hindernissen en denkt vooruit over mogelijke stappen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analytisch vermogen</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Adviseert het strategisch niveau omtrent te nemen maatregelen met betrekking tot arbeidsomstandigheden en veiligheid</li><li>• Schakelt desgewenst de Arbodienst in wanneer een dringend advies niet wordt opgevolgd door het strategisch niveau</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Heeft een plan van aanpak waarbij rekening is gehouden met de gevoeligheden en de acceptatie in de organisatie</li><li>• Herkent de onuitgesproken en vastgestelde grenzen binnen de eigen organisatie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organiseerbewustzijn</li></ul>

#### 4.1 Competentieniveau strategisch niveau; tertiair/interne bedrijfsvoering

Het managen van de onderlinge samenhang, de voortgang en de samenwerking

Functie:  
Programmamanager CCB

Essentiële activiteiten	Functiegerichte competenties	Gedragcompetenties
<ul style="list-style-type: none"> <li>Het verder professionaliseren van de deelprocessen capaciteitsmanagement, facilitymanagement, resource management en risicomanagement</li> <li>Draagt zorg voor opleiding, training en oefenen t.b.v. GBO</li> <li>Draagt zorg voor ontwikkeling en afstemming op ICT gebied</li> <li>Draagt zorg voor de verdere ontwikkeling van het Dynamisch Handboek CCB</li> <li>Onderhoudt en beheert de totale regeling GBO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toont doorzettingsvermogen en vasthoudendheid in een dynamisch krachtenveld</li> <li>Is vasthoudend ondanks complexe tegenkrachten</li> <li>Brengt integrale en doeltreffende samenwerkingsverbanden tot stand</li> <li>Bewaakt voortgang en planning en spreekt anderen hierop aan</li> <li>Vertaalt de visie naar handvatten voor acties en benoemt daarbij doelen, resultaten en consequenties op langere termijn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultaatgerichtheid</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Maakt project- en deelprojectopdrachten</li> <li>Maakt voortgangsrapportages ten behoeve van de opdrachtgever</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brengt activiteiten en/of te verrichten taken in kaart die tot het gewenste doel leiden</li> <li>Komt met plan van aanpak om gesteld doel te bereiken</li> <li>Anticipeert op wijzigingen en ontwikkelingen</li> <li>Stemt doelen van diverse activiteiten op elkaar af</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plannen en organiseren</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Verstrekt kaders voor opdrachten</li> <li>Stuurt bij en maakt afwijdingsrapportages ten behoeve van de opdrachtgever</li> <li>Draagt zorg voor de afstemming tussen de projecten en deelprojecten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geeft de ruimte aan waarbinnen men zelfstandig mag opereren</li> <li>Heeft invloed op anderen en treedt op als "trekker"</li> <li>Geeft leiding aan discussies over strategisch beleid en vertaalt de uitkomsten naar betrokkenen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aansturen/Leidinggeven</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelt internationale samenwerking op het gebied van GBO</li> <li>• Draagt zorg voor de ontwikkeling van een multidisciplinair referentiekader</li> <li>• Ontwikkelt en onderhoudt een netwerk</li> <li>• Draagt zorg voor de communicatie en informatie naar de portefeuillehouders CCB in de RHC</li> <li>• Draagt zorg voor de strategische afstemming met ketenpartners en regio's</li> <li>• Overlegt op tactisch en operationeel niveau</li> <li>• Stimuleert dat de verworven expertise wordt getoetst en gedeeld</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benut het politiek bestuurlijke krachtenveld rond de eigen organisatie en de ketenpartners</li> <li>• Anticipeert op ontwikkelingen rond de eigen organisatie</li> <li>• Kan het belang van het programma helder uiteenzetten, zowel mondeling als schriftelijk, in het belang van de politiek bestuurlijke context</li> <li>• Legt relaties tussen de verwachte resultaten voor de eigen organisatie en criteria voor andere schakels in de (bestuurlijke) keten</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politiek-bestuurlijke gevoeligheid</li> </ul>	

## 4.2 Competentieprofiel tactisch niveau; tertiair/interne bedrijfsvoering

*Draagt zorg voor leren, verbeteren, borgen, beheren en onderhouden van de GBO organisatie*

Functie:

Chef Bureau CCB

Essentiële activiteiten	Functiegerichte competenties	Gedragscompetenties
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagt zorg voor overzicht van aangewezen en beschikbare functionarissen t.b.v. GBO</li> <li>• Draagt zorg voor service level agreements voor het beschikbaar krijgen van mensen, middelen en services</li> <li>• Draagt zorg voor de kwaliteit van politiefunctionarissen werkzaam in GBO (regionaal meerjaren opleidingsbeleid)</li> <li>• Bewaakt de in- en uitstroom van kernfunctionarissen GBO</li> <li>• Inventariseert informatiebehoefte t.b.v. de sturingsprocessen op strategisch, tactisch en operationeel niveau</li> <li>• Draagt zorg voor overzicht van beschikbare en geprepareerde ruimten ten behoeve van SGBO</li> <li>• Draagt zorg voor aanschaf, beheer en onderhoud van middelen</li> <li>• Draagt zorg voor de begroting GBO</li> <li>• Draagt zorg voor managementsrapportages en jaarverslagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakt heldere afspraken met medewerkers in relatie tot concrete doelen</li> <li>• Werkt aan substantiële verbetering van de doelstellingen en resultaatgebieden in GBO</li> <li>• Zoekt bij weerstand en tegenslag naar nieuwe wegen om het resultaat te bereiken</li> <li>• Brengt integrale en doeltreffende samenwerkingsverbanden tot stand en houdt daarbij rekening met belangen en verschillen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultaatgerichtheid</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagt zorg voor evaluatie van GBO en het borgen van uitkomsten in de organisatie</li> <li>• Monitoren van good en best practices GBO in het kader van leren en verbeteren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heeft een plan van aanpak waarbij rekening is gehouden met de gevoeligheden en acceptatie in de organisatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationsbewustzijn</li> </ul>

(vervolg Organisatiebewustzijn)

- Implementeert de organisatie GBO in de staande organisatie
- Implementeert (beheersmatige) voorzienaingen binnen de staande organisatie
- Draagt zorg voor interne en externe contacten
- Adviseert en ondersteunt de Staf GBO in de actie fase in een backoffice rol ten aanzien van capiteits- en facilitymanagement

- Begrijpt onderliggende problemen, kansen en politieke krachten die de organisatie aangaan en houdt hier rekening mee
- Toont zich op de hoogte van de verhoudingen en informele circuits bij de ketenpartners en houdt hier rekening mee

- Geeft kaders aan frontoffice en backoffice

- Geeft duidelijke opdrachten en instructies aan medewerkers
- Geeft de ruimte aan waarbinnen men mag opereren
- Spreekt duidelijke verwachtingen uit over gewenst functioneren en de te bereiken resultaten. Weet medewerkers te motiveren
- Geeft feedback aan medewerkers op het functioneren en de te bereiken resultaten
- Begeleidt medewerkers bij het bereiken van resultaten

- Aansturen/Leidinggeven

### 4.3 Competentieprofiel operationeel niveau; tertiair/interne bedrijfsvoering

*Het plannen, uitvoeren, controleren van activiteiten op de deelgebieden (capaciteits- en facilitymanagement en leren en verbeteren)*

**Functie:**

**Medewerker Bureau CCB**

Essentiële activiteiten	Functiegerichte competenties	Gedragscompetenties
<b>Capaciteitsmanagement:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakt regionaal capaciteitsplan</li> <li>• Maakt kwalitatief en kwantitatief overzicht beschikbare functionarissen (inclusief overzicht in- en uitstroom kernfunctionarissen GBO)</li> <li>• Maakt service level agreements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewaakt de voortgang en planning en spreekt anderen hierop aan</li> <li>• Werkt binnen het eigen deelproces naar een van tevoren vastgesteld doel</li> <li>• Toont daadkracht bij het behalen van de resultaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultaatgerichtheid</li> </ul>
<b>Facilitymanagement:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakt overzicht beschikbare en geprepareerde ruimten GBO</li> <li>• Maakt beheer- en onderhoudsplan middelen en ICT</li> <li>• Maakt overzicht relevante interne en externe resources</li> <li>• Maakt service level agreements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewaakt de voortgang en planning en spreekt anderen hierop aan</li> <li>• Werkt binnen het eigen deelproces naar een van tevoren vastgesteld doel</li> <li>• Toont daadkracht bij het behalen van de resultaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultaatgerichtheid</li> </ul>
<b>Leren en verbeteren:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakt opleidingsplan en oefenplan GBO</li> <li>• Maakt evaluatieverslagen en verbeterplannen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewaakt de voortgang en planning en spreekt anderen hierop aan</li> <li>• Werkt binnen het eigen deelproces naar een van tevoren vastgesteld doel</li> <li>• Toont daadkracht bij het behalen van de resultaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultaatgerichtheid</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiseert opleiding en oefening GBO</li> <li>• Voert een productscan uit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brengt activiteiten in kaart die tot het gewenste doel leiden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plannen en organiseren</li> </ul>
<b>Opvolgingsorganisaties:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakt beleidsplan mobiele eenheid en beleidsplan GBO (inclusief ordehandhaving, opsporing en hulpverlening)</li> <li>• Maakt deelbegroting GBO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komt met een plan van aanpak om gesteld doel te bereiken</li> <li>• Bewaakt de voortgang en planning en spreekt anderen hierop aan</li> <li>• Werkt binnen het eigen deelproces naar een van tevoren vastgesteld doel</li> <li>• Toont daadkracht bij het behalen van de resultaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultaatgerichtheid</li> </ul>

Functieraster GBO		Primair/Uitvoerend	Secundair/Ondersteunend	Tertiair/Interne bedrijfsvoering
<b>Bestuurlijk</b>	Vertegenwoordiger Beleidsteam (korpsschef/districtschef/divisiechef)	Stafmedewerker Beleidsteam		
<b>Strategisch</b>	Algemeen Commandant	Stafmedewerker Operationeel team	Programamanager CCB Portefeuillehouder CCB Secretaris	
<b>Tactisch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chef Mobiliteit</li> <li>Chef Ordehandhaving</li> <li>Chef Bewaking en Beveiliging</li> <li>Chef Opsporing</li> <li>Chef Interventie</li> <li>Chef Slachtofferregistratie/Identificatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chef Ondersteuning</li> <li>Chef Informatie</li> <li>Veiligheidscoördinator</li> <li>Officier van Dienst (OVD)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chef bureau CCB</li> <li>Commandant Evaluatie</li> </ul>	
<b>Operationeel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Commandant Dynamisch Verkeersmanagement</li> <li>- Commandant Statisch Verkeersmanagement</li> <li>- Commandant Verkeershandhaving en Opsporing</li> <li>- Commandant Crowdmanagement en -Control</li> <li>- Commandant Riotcontrol</li> <li>- Commandant(en) Bewaking en Beveiliging</li> <li>- Commandant Grootschalige Opsporing</li> <li>- Commandant Onderhandelaars</li> <li>- Commandant Bijzondere Opsporing</li> <li>- Commandant Arrestanten Afhandeling</li> <li>- Commandant(en) Interventie</li> <li>- Commandant(en) Tactische en Technische Observatie (Interceptie)</li> <li>- Commandant Berging</li> <li>- Commandant Tactische Identificatie</li> <li>- Commandant Technische en Forensische Identificatie</li> <li>- Commandant Registratie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Logistiek coördinator Mobiliteit</li> <li>Logistiek coördinator Ordehandhaving</li> <li>Logistiek coördinator Bewaking</li> <li>Logistiek coördinator Opsporing (inclusief Interventie en SRI)</li> <li>Infocoördinator Mobiliteit</li> <li>Infocoördinator Ordehandhaving</li> <li>Infocoördinator Bewaking</li> <li>Infocoördinator Opsporing (inclusief Interventie en SRI)</li> </ul>	Medewerker bureau CCB	

### Competenties

Een competentie is een persoonskenmerk beschreven in termen van houding en gedrag, dat bijdraagt aan succesvol functioneren van een persoon in en buiten de organisatie en daarmee het realiseren van de organisatiedoelen.

Eenvoudig gezegd is een competentie een kwaliteit van iemand, waardoor die persoon waardevol is voor de organisatie. Het gaat daarbij om het hebben van bepaalde kennis en vaardigheden, motivatie en persoonlijke eigenschappen. Het gaat om het kunnen (vaardigheden), zijn (persoonlijke eigenschappen), kennis (weten) en motivatie (willen).

### Competentieprofielen

Competenties worden gekoppeld aan functies door middel van competentieprofielen.

Een competentieprofiel is dus een beschrijving van een gewenste houding en gewenst gedrag in een bepaalde functie.

### Competentiemanagement

Competentiemanagement is een vorm van personeelsmanagement waarin de benutting en ontwikkeling van competenties van medewerkers centraal staat, gericht op het realiseren van de strategische doelstellingen van de organisatie.

### Essentiële activiteiten

De meest kenmerkende activiteiten

### Functieraster

Het is niet de bedoeling dat van alle functies afzonderlijk wordt vastgesteld welke competenties vereist zijn. Veel functies vragen om dezelfde competenties. Functies worden dan ook gegroepeerd in een zogenoemd functieraster.

### Functiegerichte competenties


Functiegerichte competenties geven een beschrijving van waarneembaar gedrag. Ze zijn de koppeling tussen de essentiële activiteiten en de gedragscompetenties.

### Kerncompetenties

Bepaalde competenties worden zo belangrijk gevonden dat ze voor iedereen in een GBO gelden. Iedereen moet hieraan voldoen alleen de mate waarin kan verschillen. Dit worden kerncompetenties genoemd.

## Project: Implementatie RKCCB 2002

### PRODUCTBESCHRIJVING AANWIJZINGSBESLUIT

	Projectleider RKCCB-2002:	Piet van de Kamp
	Procescoördinatie RKCCB-2002:	Herman van Hijum
	Opdrachtgever:	Piet van de Kamp
	Opdrachtnemer:	Adrie Wensveen / Marijke Eskes
	Controle:	Patrick Kolfshoten
	Juridisch kader:	Regionale Projectleiders RKCCB 2002
	Datum:	6 mei 2004, versie 1

<b>Naam:</b>	<b>Aanwijzingsbesluit</b>
<b>Nummer:</b>	<b>03</b>
<b>Doel</b>	Te bereiken dat in elk korps op basis van een besluit van de korpschef stafleden zijn aangewezen t.b.v. Grootschalig en Bijzonder Optreden.
<b>Minimale inhoud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naam betrokkene</li> <li>• GBO-functie betrokkene</li> <li>• Minimale tijdsduur van de functie</li> <li>• Aanstellings- en functie-eisen</li> <li>• Competentieprofiel</li> </ul>
<b>Actoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Producent : Korpschef</li> <li>• Goedkeurder: Korpsbeheerder</li> <li>• Controleur: n.v.t.</li> <li>• Afnemer: GBO-lid</li> <li>• Archiveerder: Chef bureau CCB/P-dienst</li> <li>• Producthouder: Portefeuillehouder CCB</li> </ul>
<b>Prestatie-indicatoren (SMART)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Specifiek:</b> Volledige voorna(a)m(en) en achternaam van betrokkene</li> <li>• <b>Meetbaar:</b> In het persoonlijk dossier van betrokkene zijn certificaten van de opleiding tot GBO-lid opgenomen</li> <li>• <b>Haalbaar:</b> De Chefs Mobiliteit; Bewaking; Interventie; Slachtofferregistratie &amp; Identificatie zijn facultatief. Middels een landelijk overzicht en onderlinge convenanten dient ieder korps de mogelijkheid te creëren om deze Chef's binnen de daarvoor gestelde eisen in te kunnen zetten.</li> <li>• <b>Relevant:</b> Op ieder willekeurig moment zijn er vakbekwame GBO-leden in het korps beschikbaar</li> <li>• <b>Tijd:</b> Op 1 juli 2004 zijn alle leden van de GBO-staven aangewezen</li> </ul>
<b>Hulpmiddelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Format aanwijzingsbesluit</li> <li>• Dynamisch handboek CCB</li> </ul>
<b>(Wettelijke) Vereisten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politiewet 1993 (Pw)</li> <li>• Besluit Beheer Regionale Politiekorpsen (besluit van 28 maart 1994, Stbl.224)</li> <li>• Algemene Wet Bestuursrecht (Awb)</li> <li>• Besluit Algemene Rechtspositie Politie (BARP), besluit van 16 maart 1994 (stbl.214)</li> <li>• Referentiekader CCB2002</li> </ul>

#### Toelichting:


Deze productbeschrijving omvat de referentie 9 ('Staf Grootschalig en Bijzonder Optreden') en heeft een relatie met referentie 8 (Algemene regeling GBO) en referentie 11 ('Alarmering, bereikbaarheid en beschikbaarheid'; nu 'Consignatieregeling').

Ieder korps beschikt minimaal over twee staven GBO die de volgende functionarissen in zich hebben:

**Algemeen Commandant, Chef Ordehandhaving, Chef Opsporing, Chef Ondersteuning en Chef Informatie.**

## Project: Implementatie RKCCB 2002

### PRODUCTBESCHRIJVING CONSIGNATIEREGELING GBO

	Projectleider RKCCB-2002:	Piet van de Kamp
	Procescoördinatie RKCCB-2002:	Herman van Hijum
	Opdrachtgever:	Piet van de Kamp
	Opdrachtnemer:	Klaas Los / Wim van Tol
	Controle:	Regionale Projectleiders RKCCB 2002
	Juridisch kader:	Patrick Kolfshoten
	Datum:	5 mei 2004, versie 1

<b>Naam:</b>	Consignatieregeling GBO
<b>Nummer:</b>	04
<b>Doel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Te bereiken dat elk korps, door alarmering, relevante functionarissen inzetbaar heeft ten behoeve van Grootschalig en Bijzonder optreden.</li> </ul>
<b>Minimale inhoud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overzicht interne en externe functionarissen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Korpschef</b></li> <li>- <b>Algemeen Commandant</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Commandant Onderhandelaars</li> </ul> </li> <li>- <b>Chef Ondersteuning</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Logistiek coördinator Ordehandhaving</li> <li>b. Logistiek coördinator Mobiliteit</li> <li>c. Logistiek coördinator Bewaking</li> <li>d. Logistiek coördinator Opsporing (inclusief Interventie en SRI)</li> </ul> </li> <li>- <b>Chef Informatie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Informatiecoördinator Ordehandhaving</li> <li>b. Informatiecoördinator Mobiliteit</li> <li>c. Informatiecoördinator Bewaking</li> <li>d. Informatiecoördinator Opsporing (inclusief Interventie en SRI)</li> </ul> </li> <li>- <b>Chef Ordehandhaving</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Commandant Crowdmanagement &amp; -Control</li> <li>b. Commandant Riotcontrol</li> </ul> </li> <li>- <b>Chef Opsporing</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Commandant Grootschalige Opsporing</li> <li>b. Commandant(en) Bijzondere Opsporing</li> <li>c. Commandant Arrestantenafhandeling (recherchemaatregelen).</li> </ul> </li> <li>- <b>Chef Mobiliteit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Commandant Dynamisch Verkeersmanagement</li> <li>b. Commandant Statisch Verkeersmanagement</li> <li>c. Commandant Verkeershandhaving &amp; Opsporing</li> </ul> </li> <li>- <b>Chef Bewaking</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Commandanten bewaking</li> </ul> </li> <li>- <b>Chef Interventie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Commandant(en) Tactisch / Technische observatie</li> <li>b. Commandant(en) Interventie (BBE's P, K en M en AT's)</li> </ul> </li> <li>- <b>Chef Slachtofferregistratie &amp; - Identificatie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Commandant Berging</li> <li>b. Commandant Tactische Identificatie</li> <li>c. Commandant Technische / Forensische Identificatie</li> <li>d. Commandant Registratie (liaison CRIB).</li> </ul> </li> <li>- <b>Bureau Conflict en Crisisbeheersing</b></li> <li>- <b>Commandant Evaluatie</b></li> <li>- <b>Veiligheidscoördinator</b></li> </ul> </li> </ul>

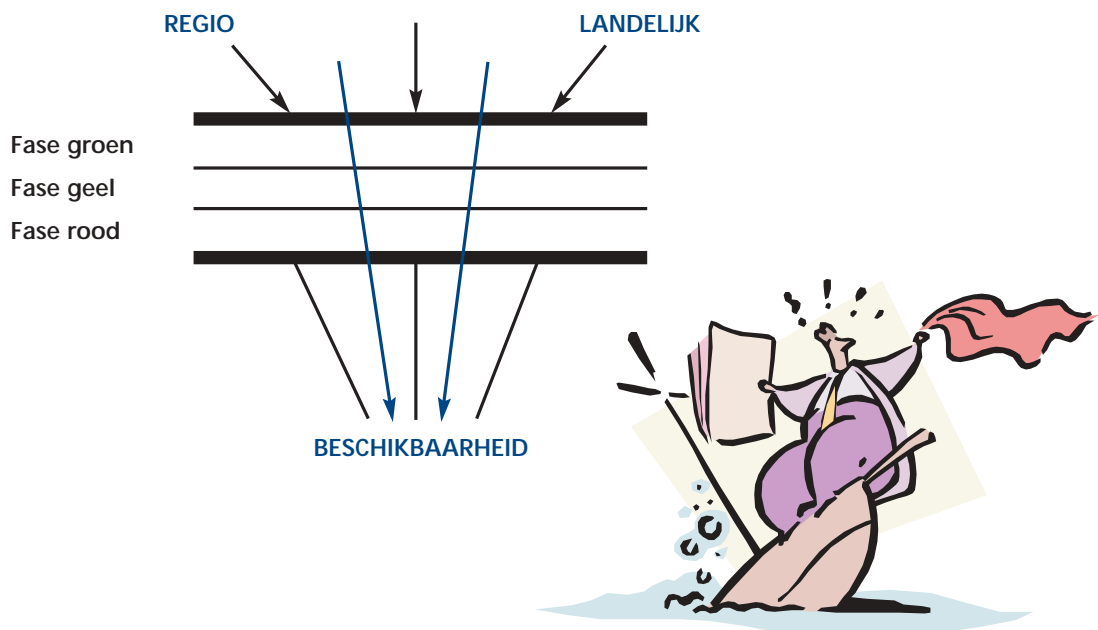
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overzicht ketenpartners:                      Sleutelfunctionarissen bestuurlijke partners:                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rijk</li> <li>- Provincie</li> <li>- Gemeente</li> <li>- Rijkswaterstaat</li> <li>- Waterschappen</li> <li>- Regionale brandweer</li> <li>- Ghor</li> <li>- Openbaar ministerie</li> </ul> </li> <li>• Aansluiting op c.q. samenvoeging met bestaande consignatie-regelingen vanuit het reguliere proces</li> </ul>
<b>Actoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Producent: Korpschef (Pfhouder CCB)</li> <li>• Goedkeurder: Korpsbeheerder (Korpschef)</li> <li>• Controleur:</li> <li>• Afnemer: Chef CCB                      Planners                      Hoofd Meldkamer                      Betrokken functionarissen</li> <li>• Archiveerder: Chef CCB</li> <li>• Producthouder: Portefeuillehouder CCB:</li> </ul>
<b>Prestatie-indicatoren (SMART)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Specifiek:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elk korps beschikt per 1 oktober 2004 365 dagen per jaar, 24 uur over een kernstaf GBO.</li> <li>- De staf GBO is beschikbaar &lt; 90 minuten na alarmering</li> <li>- Externe GBO functionarissen zijn beschikbaar conform de afgesloten bijstandsprotocollen. (RIT beschikbaar &lt; 2,5 uur na alarmering en &lt; 5 uur na opstartmelding operationeel)</li> <li>- Additioneel aan bestaande consignatieregelingen vanuit het reguliere proces</li> <li>- De Kmar is operationeel inzetbaar &gt; 90 minuten na alarmering</li> </ul> </li> <li>• <b>Meetbaar:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De producten zijn beschreven conform de Ordeningsmethodiek Processen</li> </ul> </li> <li>• <b>Haalbaar:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In bijstandsprotocollen is haalbaarheid aangegeven.</li> </ul> </li> <li>• <b>Relevant:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De regeling heeft betrekking op de aangewezen functionarissen ten behoeve van het GBO</li> </ul> </li> <li>• <b>Tijd:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De vereiste en actuele informatie is continu beschikbaar</li> <li>- De competentieprofielen zijn uiterlijk 1 juli 2004 aangeboden aan de portefeuillehouders in de korpsen</li> </ul> </li> </ul>
<b>Hulpmiddelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimale inhoud</li> <li>• Knoppenbord GBO</li> <li>• Kleurfasering alarmfase</li> <li>• Formats (wijze waarop)</li> <li>• Bijstandsprotocollen en/of -convenanten</li> <li>• Actuele lijst met te consignerenden functionarissen (met tel. nrs.) t.b.v. het grootschalig optreden</li> <li>• Actuele lijst met externe functionarissen (met tel. nrs., zoals Burgemeester, o.v.j. etc. conform de reguliere verantwoordelijkheden</li> </ul>
<b>(Wettelijke) Vereisten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Referentiekader CCB-2002</li> <li>• Politiewet 1993</li> <li>• Besluit Beheer Regionale politiekorpsen (Besluit 28 maart 1994, Stbl. 224)</li> <li>• Gemeentewet</li> <li>• Provinciewet</li> <li>• Jurisprudentie</li> </ul>

- Modelbeschrijvingen Biza
- Bestaande regionale regelingen
- Algemeen militair ambtenaren reglement t.a.v. de rechtspositionele regelingen voor de Kmar
- Regelingen ketenpartners
- Uitvoeringsregelingen ME
- Bijstandsregelingen
- Regeling Bijzondere Bijstandseenheden
- Regeling Explosieven Opruimings Commando Koninklijke Landmacht (EOCKL)
- Regeling samenwerking forensisch onderzoek Bomexplosies
- Handleiding opsporing en ontvoeringen in gijzelingen, besluit college PG van 10.04.2001, reg.nr. 2001H005, geldig tot 1 mei 2005.
- Protocollen / convenanten
- Arbeidswet 1995
- Besluit Algemene Rechtspositie Politie BARP
- Algemene Wet Bestuursrecht (AWB)

#### Opmerkingen:


- Deze productomschrijving omvat de referentie Alarmering, bereikbaarheid en beschikbaarheid en de referentie Bijstandsprotocollen. Alarmering is een hulpmiddel. Elke regio maakt inzichtelijk welke functionarissen bereikbaar zijn voor het functioneren binnen het grootschalig optreden. Al naar gelang de fase van alarmering worden deze functionarissen beschikbaar. Indien de regio niet kan voorzien in bereikbare functionarissen, wordt er gealarmeerd naar bereikbare functionarissen in andere regio's door middel van een bijstandsprotocol en/of -convenant, wat een hulpmiddel is om te komen tot consignatie
- Gezien bovenstaande is de naam van deze twee referenties gewijzigd in de referentie consignatie
- Om een goede afstemming te krijgen in de bereikbare functionarissen - indien de regio hier zelf niet in kan voorzien - is landelijke coördinatie noodzakelijk. Een advies is dan ook hierin te voorzien en te bevorderen dat de wet en regelgeving hierin wordt aangepast.

#### BEREIKBAARHEID



## Project: Implementatie RKCCB 2002

### PRODUCTBESCHRIJVING IMPLEMENTATIEPLAN BUREAU CONFLICT- EN CRISISBEHEERSING

	Projectleider RKCCB-2002:	Piet van de Kamp
	Procescoördinatie RKCCB-2002:	Herman van Hijum
	Opdrachtgever:	Piet van de Kamp
	Opdrachtnemer:	Richard van Dommele / Marcel Dekker
		Frans Westerbaan / Jan van Wijk
	Controle:	Regionale Projectleiders RKCCB 2002
	Juridisch kader:	Patrick Kolfschoten
	Datum:	5 mei 2004, versie 01

<b>Naam:</b>	Inrichtingsplan Bureau Conflict- en Crisisbeheersing
<b>Nummer:</b>	05
<b>Doel</b>	Te bereiken dat in elk korps organieke, functionele en personele voorzieningen worden getroffen voor de pro-actie, preparatie, respons en nazorg van grootschalig en bijzonder optreden.
<b>Minimale inhoud</b>	<p><b>1. Strategie:</b></p> <p><b>1.1. Missie van het bureau CCB</b></p> <p>Het zo effectief en efficiënt als mogelijk aanbieden van mensen en middelen t.b.v. grootschalig en bijzonder politieoptreden en gevraagd en ongevraagd aanbieden van een dienstenpakket aan de GBO organisatie t.b.v. leren en verbeteren op het gebied van grootschalig en bijzonder politieoptreden.</p> <p>Het bureau CCB is de organieke voorziening die zorg draagt voor en gericht is op het leren, verbeteren, borgen, beheren en onderhouden van de GBO organisatie.</p> <p><b>1.2 Visie van het bureau CCB</b></p> <p>Het bieden van een effectieve en efficiënte ondersteuning t.b.v. de pro-actie/preparatie, respons en nazorg van de GBO organisatie, en de daaraan verbonden opvolgingsorganisaties, op de deelterreinen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capaciteitsmanagement;</li> <li>• Facilitymanagement;</li> <li>• Leren en verbeteren.</li> </ul> <p><b>1.3 Doelstelling van het bureau CCB</b></p> <p>Om de missie en de visie vorm te geven dient het bureau CCB:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectief en efficiënt te zijn;</li> <li>• Responsief en anticiperend te zijn op de GBO organisatie;</li> <li>• Samen met (in- en externe) ketenpartners te streven naar maximale toegevoegde waarde t.a.v. de taken in de veiligheidsketen (preparatie, pro-actie, preventie, repressie en nazorg) en organisatie van multidisciplinaire hulpverlening;</li> <li>• Een front- c.q. backoffice te zijn t.b.v. capaciteitsmanagement en facilitymanagement;</li> <li>• De aanwezige kennis en kunde op deze deelterreinen te ontsluiten en te borgen in de organisatie;</li> <li>• Continu onderzoek te verrichten naar hulpmiddelen en best practice ter ondersteuning en verbetering van de GBO organisatie.</li> </ul>

#### 1.4 Maatregelen van het bureau CCB om die doelstelling te realiseren

- Het identificeren en beschrijven van strategische, tactische en operationele besturingsproducten, t.b.v. pro-actie, preparatie, respons en nazorg bij grootschalige of bijzondere incidenten;
- Het inventariseren van de specifieke informatiebehoefte t.b.v. strategische, tactische en operationele besturingsprocessen;
- Het inventariseren van de vraag naar mensen en faciliteiten t.b.v. procesmanagement, opvang en zorg voor personeel;
- Het toetsen van producten aan de uitgangspunten van het RK CCB 2002;
- Het implementeren van de organisatie grootschalig en bijzonder optreden;
- Het implementeren van (beheersmatige) voorzieningen binnen de staande organisatie voor het sturen op leren en verbeteren. (de lerende organisatie GBO).

## 2. Processen (het besturen/coördineren van)

### 2.1 Regionaal capaciteitsmanagement tbv GBO

- Aanleggen en onderhouden van overzicht van aangewezen en beschikbare functionarissen t.b.v. de GBO organisatie op strategisch, tactisch en operationeel niveau. (zie consignatieregeling);
- Initiëren en onderhouden van service level agreements voor het extern beschikbaar krijgen van functionarissen op strategisch, tactisch en operationeel niveau;
- Bewaken van in- uitstroom van (prioritaire) kernfunctionarissen GBO (cf. het "knoppenbord GBO").

### 2.2 Regionaal facilitymanagement tbv GBO

- Aanleggen en onderhouden van overzichten van beschikbare en geprepareerde ruimten ten behoeve van de SGBO;
- Initiëren en onderhouden van service level agreements op het terrein van catering, beveiliging, bewaking, receptiediensten en andere diensten (SLA's);
- Initiëren en onderhouden van service level agreements op voorzienbare resources bij de processen Opsporing, Ordehandhaving, Mobiliteit, Bewaking en Beveiliging, Interventie, Informatie en Ondersteuning, mede op aangeven van de daarvoor benoemde proceseigenaar;
- Aanschaffen, beheren en onderhouden van middelen ten dienste van de SGBO;
- Treffen en laten treffen van voorzieningen op het gebied van automatisering, telefonie en verbindingen GBO ruimten;
- Aanleggen en onderhouden van een overzicht van relevante netwerkpartners;
- Aanleggen en onderhouden van een overzicht van relevante resources binnen de regio t.b.v. primaire en secundaire processen;
- Aanleggen en onderhouden van een overzicht van externe resources t.b.v. de primaire en secundaire processen.

### 2.3 Plannen, Uitvoeren, Controleren en Bijsturen van de 'lerende GBO-organisatie'.

- Ontwikkelen en onderhouden van een regionaal opleidings- en oefenbeleidsplan GBO zowel in mono- als in multidisciplinair verband;
- Initiëren, coördineren en/of ontwikkelen van oefeningen;
- Het zorgdragen voor evaluatie van grootschalig en bijzonder optreden en het borgen van uitkomsten t.b.v. het leren en verbeteren;

- Het monitoren van good- en best practice t.b.v. grootschalig en bijzonder optreden, zowel regionaal als interregionaal en borgen binnen de eigen organisatie;
- Coördineert en/of draagt zorg voor de planning van basis- en voortgezette opleidingen en oefeningen van deze opvolgingsorganisaties.

#### 2.4. Instandhouding van GBO gerelateerde opvolgingsorganisaties

- Coördineert en/of draagt zorg voor kwalitatieve en kwantitatieve instandhouding van opvolgingsorganisaties in relatie tot GBO;
- Coördineert en/of draagt zorg voor het beheer van kleding, uitrusting en bewapening als ook voertuigen en (verbindings-)middelen ten behoeve van deze opvolgingsorganisaties.

### 3. De producten van het bureau CCB

#### Producten t.b.v. capaciteitsmanagement

- Regionaal capaciteitsplan
- Kwalitatief en kwantitatief overzicht beschikbare functionarissen
- Service level agreements externe capaciteit
- Overzicht in- en uitstroom kernfunctionarissen GBO

#### Producten t.b.v. facilitymanagement

- Overzicht beschikbare en geprepareerde ruimten t.b.v. de GBO organisatie;
- Service level agreements t.b.v. ondersteunende voorzieningen GBO;
- Service level agreements op voorzienbare benodigde resources t.b.v. de primaire en secundaire processen;
- Beheer- en onderhoudsregeling middelen ten dienste van de GBO organisatie;
- Beheer- en onderhoudsplan ict t.b.v. de GBO organisatie;
- Overzicht relevante resources binnen de regio t.b.v. de primaire en secundaire processen;
- Overzicht van de externe resources t.b.v. de primaire en secundaire processen.

#### Producten t.b.v. leren & verbeteren

- Regionaal meerjaren en jaarplan opleiden en oefenen GBO;
- Opleidingen en oefeningen t.b.v. GBO;
- Beleids-, proces-, operationele- en multidisciplinaire evaluatie;
- Evaluatieverslagen en daaruit voortvloeiende verbetervoorstellen;
- Productenscan aan de uitgangspunten van het RK CCB 2002.

#### Producten t.b.v. opvolgingsorganisatie(s)

- Beleidsplan mobiele eenheid;
- Beleidsplan grootschalig optreden, waarvan ordehandhaving, opsporing en hulpverlening deel uitmaken;
- Begroting t.b.v. grootschalig en bijzonder optreden (onderverdeeld in herkenbare kostensoorten);
- Jaarverslagen en maraps.

### 4. De organisatiestructuur van het bureau CCB

#### 4.1 Organiek

De regio kent een bureau CCB als herkenbare voorziening voor politietaken in de pro-actie, preparatie, respons en nazorg op/van grootschalig en bijzonder optreden.

	<p><b>4.2 Functioneel</b></p> <p>Zowel de portefeuillehouder CCB in de regio als het regionale bureau CCB hebben een wederkerige advies- en samenwerkingsrelatie met de regionale proceseigenaren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatie;</li> <li>• Ondersteuning;</li> <li>• Mobiliteit;</li> <li>• Ordehandhaving;</li> <li>• Opsporing;</li> <li>• Interventie;</li> <li>• Bewaking en Beveiliging;</li> <li>• SRI (slachtofferregistratie en identificatie);</li> <li>• Multidisciplinaire hulpverlening (crisisbeheersing).</li> </ul> <p>Het bureau CCB staat onder leiding van de Chef bureau CCB en deze functionaris heeft een functionele relatie met de portefeuillehouder CCB in de regio.</p> <p>Het bureau kent specialisten op het terrein van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grootschalige ordehandhaving;</li> <li>• Grootschalige opsporing;</li> <li>• Grootschalige multidisciplinaire hulpverlening (crisisbeheersing).</li> </ul> <p>Daarnaast kent het bureau CCB specialisten op het terrein van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capaciteitsmanagement;</li> <li>• Facilitymanagement;</li> <li>• Zij vormt hiermee mede de frontoffice voor advies en ondersteuning voor het grootschalig en bijzonder optreden in de regio. Daarnaast vervult zij in de actiefase, wanneer het grootschalig en bijzonder optreden zich voordoet, een back office functie in advies en ondersteuning voor de Staf Grootschalig en Bijzonder optreden.</li> </ul> <p><b>4.3 Personeel</b></p> <p>Waar het gaat om de personele inbedding van de functionele taken (specialismen) binnen het bureau CCB kent iedere regio een eigen verantwoordelijkheid.</p> <p><b>5. Facilites bureau CCB</b></p> <p>De facilites t.b.v. het bureau CCB en daartoe noodzakelijke beheersmatige inbedding binnen het korps (zelfstandig bureau met bovenbedoelde TBV of Loketfunctie?) zijn afhankelijk van de onder 4.3 bedoelde invulling</p>
<b>Actoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Producent: Portefeuillehouder CCB</li> <li>• Goedkeurder: Korpsbeheerder</li> <li>• Controleur: Korpschef en Voorzitter OR</li> <li>• Afnemer: Chef bureau CCB</li> <li>• Archiveerder: Chef Stafbureau Korpsleiding</li> <li>• Producthouder: Portefeuillehouder CCB</li> </ul>
<b>Prestatie-indicatoren (SMART)</b>	<p>■ <b>Specifiek en meetbaar</b></p> <p><b>Facilitymanagement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Huisvestingsregeling GBO;</li> <li>• Gebruiksregeling ruimten tbv GBO;</li> <li>• Service level agreements;</li> <li>• Beheer- en onderhoud protocol middelen GBO;</li> <li>• Beheersprotocol wagenpark GBO;</li> <li>• Beheer- en onderhoudplan ICT tbv GBO;</li> </ul>


	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netwerkbeheerplan GBO;</li> <li>• Overzicht interne resources;</li> <li>• Overzicht relevante externe resources (in groeiscenario).</li> </ul> <p><b>Capaciteitsmanagement:</b></p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capaciteitsoverzicht in kwantitatieve en kwalitatieve zin;</li> <li>• In- uitstroom planning;</li> <li>• Service level agreements voor beschikbaar krijgen van externe functionarissen op strategisch, tactisch en operationeel niveau;</li> <li>• Direct opvraagbaar overzicht beschikbare functionarissen op strategisch, tactisch en operationeel niveau; (link consignatieregeling)</li> </ul> <p><b>Leren &amp; verbeteren</b></p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluatieprocedure;</li> <li>• Opleidings- en oefenbeleidsplan;</li> <li>• Overzicht opleidingsniveau en geoefendheid functionarissen;</li> </ul> <p><b>Opvolgingsorganisatie(s)</b></p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beleidsplan mobiele eenheid</li> <li>• Beleidsplan GBO (waarin ordehandhaving, opsporing en hulpverlening is opgenomen)</li> <li>• Begroting GBO</li> </ul> <p>■ <b>Haalbaar</b> Teneinde in de volle omvang recht te kunnen doen aan de functionele eisen met betrekking tot het bureau CCB, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• is beschreven in het "Referentiekader CCB 2002" en is,</li> <li>• vastgesteld en besloten in het Korpsbeheerdersberaad dd. 30 augustus 2004,</li> <li>• de board Toezicht en Handhaving van de Raad van Hoofdcommissarissen dd. 2 juni 2004,</li> <li>• en de plenaire vergadering van de Raad van Hoofdcommissarissen dd. 30 juni 2004,</li> <li>• is het van groot belang om de organieke structuur in kwalitatief en kwantitatief opzicht te borgen in het Korps.</li> </ul> <p>■ Organisatieveranderingen kunnen (indien van toepassing) vertragend werken.</p> <p>■ De beschikbaarheid van functiegerichte opleidingen is van groot belang om de kwaliteit van invulling van de specialistische (neven-) functies bij functionarissen te kunnen borgen.</p> <p>■ <b>Relevant</b> Alle regelingen hebben betrekking op het optimaal kunnen functioneren van de GBO organisatie en de daaraan verbonden opvolgingsorganisaties.</p> <p>■ <b>Tijd</b> Het plan is voor 1 juli 2004 afgenomen door de (beoogd) bureaucheef CCB</p>
<p><b>Hulpmiddelen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dynamisch Handboek, deel I</li> <li>• Format Competentieprofiel</li> <li>• Format Inrichtingsplan</li> <li>• Inrichtingsplan op hoofdlijnen</li> <li>• Format reorganisatiestatoot</li> <li>• Toelichting reorganisatiestatoot</li> <li>• Bijlage reorganisatiestatoot</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Computerapplicaties t.b.v. capaciteits- en faciliteitsmanagement</li><li>• Format SLA</li><li>• Format beheer- en onderhoudplan</li></ul>
<b>(Wettelijke) Vereisten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Referentiekader CCB-2002</li><li>• Wet op de Ondernemingsraden (1971)</li><li>• Dienstvoorschriften op het terrein van (re)organisatie</li><li>• Beleidsplan Nederlandse Politie</li><li>• Besluit beheer regionale politiekorpsen (1994)</li><li>• Politiewet (1993)</li><li>• Gemeentewet</li><li>• Wet rampen en zware ongevallen</li><li>• Regeling mobiele eenheid (under construction)</li><li>• Uitvoeringsregeling mobiele eenheid (under construction)</li><li>• Dynamisch handboek Conflict- en Crisisbeheersing</li><li>• Arbeidsomstandighedenwet (1994)</li><li>• Besluit Algemene Rechtspositie Politie 1994</li></ul>

## Project: Implementatie RKCCB 2002

### PRODUCTBESCHRIJVING EVENEMENTENKALENDER

	Projectleider RKCCB-2002:	Piet van de Kamp
	Procescoördinatie RKCCB-2002:	Herman van Hijum
	Opdrachtgever:	Piet van de Kamp
	Opdrachtnemer:	Jan van Wijk
	Controle:	Regionale Projectleiders RKCCB 2002
	Juridisch kader:	Patrick Kolfshoten
	Datum:	5 mei 2004, versie 01

<b>Naam:</b>	Evenementenkalender
<b>Nummer:</b>	06
<b>Doel</b>	Te bereiken dat continu een actuele evenementenkalender beschikbaar is.
<b>Minimale inhoud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijd en datum evenement</li> <li>• Plaats evenement</li> <li>• Aard en omvang evenement</li> <li>• Aantal bezoekers evenement</li> <li>• Soort publiek</li> <li>• Organisatie/aanvrager*</li> <li>• Eigen ordedienst/stewards/bewaking*</li> <li>• Regio-, districts-, wijk- of buurtniveau</li> </ul>
<b>Actoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Producent:</b> evenementenambtenaar gemeente</li> <li>• <b>Goedkeurder:</b> n.v.t.</li> <li>• <b>Controleur:</b> n.v.t.</li> <li>• <b>Afnemer:</b> betrokken instanties</li> <li>• <b>Archiveerder:</b> evenementenambtenaar gemeente</li> <li>• <b>Producthouder:</b> ambtenaar openbare orde en veiligheid gemeente</li> </ul>
<b>Prestatie-indicatoren (SMART)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komen de specifieke evenementengegevens overeen met de aangeleverde informatie;</li> <li>• Komen de aantallen bezoekers overeen met de aangeleverde informatie;</li> <li>• Voldoet de evenementenkalender aan de gestelde kwaliteitseisen;</li> <li>• Is de evenementenkalender binnen het gestelde termijn opgesteld en geactualiseerd;</li> <li>• Zijn alle evenementen opgenomen in de evenementenkalender.</li> </ul>
<b>Hulpmiddelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Softwareprogramma t.b.v. de evenementenkalender</li> <li>• Multidisciplinaire computercommunicatie</li> <li>• Checklist evenementen</li> <li>• Risico-analyse</li> <li>•</li> </ul>
<b>(Wettelijke) Vereisten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitgangspunten Referentiekader Conflict- en Crisisbeheersing 2002</li> <li>•</li> </ul>

\* indien aanwezig



## Bijlage XI - Beschrijving Referenties (SMART)

1 Portefeuille CCB in de Raad van Hoofdd commissarissen	
<b>S</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>RKCCB-2002: Binnen de RvHC is een portefeuillehouder conflict- en crisisbeheersing aangewezen.</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Hij/Zij is namens de RvHC aanspreekbaar op en verantwoordelijk voor het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van het stelsmatig verbeteren en verder professionaliseren van grootschalig en bijzonder optreden van de Nederlandse politie;</li><li>- Hij/Zij onderhoudt een functionele relatie met het Platform Conflict- en Crisisbeheersing;</li><li>- Hij/Zij verstrekt, namens de RvHC, strategische kaders aan de programmamanager conflict- en crisisbeheersing voor de coördinatie van het stelsmatig verbeteren en verder professionaliseren van de GBO-processen binnen politie Nederland. Daarbij vindt nauwe samenwerking plaats met de ketenpartners (ketenoriëntatie) op bestuurlijk/strategisch niveau.</li></ul></li></ul>
<b>M</b>	<p>Het toetsingskader voor deze referentie is:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Besluit</i> binnen de RvHC; zie notulen dd. onder nr.</li><li>• <i>Notulen</i> van het halfjaarlijks (thema)overleg met het platform conflict- en crisisbeheersing;</li><li>• <i>Notulen</i> van het periodiek overleg met het dagelijks bestuur van het platform Conflict- en Crisisbeheersing;</li><li>• <i>Strategische kaders</i> (masterplan) als basis voor het uitvoeren, controleren en bijsturen van het ontwerpen, leren en verbeteren van de Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden in Nederland.</li></ul>
<b>A</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De aanwijzing van de PHCCB in de RvHC is gerealiseerd;</li><li>• Voor de haalbaarheid van het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van de beoogde verdere professionalisering van het grootschalig en bijzonder optreden binnen politie Nederland, zijn beheersmatige voorzieningen noodzakelijk:<ul style="list-style-type: none"><li>■ Programmamanager CCB<ul style="list-style-type: none"><li>- Secretariaat (zie referentie 4)</li></ul></li><li>■ Regionale portefeuillehouders CCB (zie referentie 2)<ul style="list-style-type: none"><li>- Bureaus CCB in de korpsen (zie referentie 3)</li></ul></li><li>■ Kenniscentrum Politieacademie (zie referentie 4)</li></ul></li></ul>
<b>R</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De relevantie van de aanwijzing kan worden gevonden in de noodzaak op centraal niveau sturing te geven aan het leren en verbeteren van grootschalig en bijzonder optreden binnen het concern Nederlandse politie.</li></ul>
<b>T</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De aanwijzing en noodzakelijke beheersmatige voorzieningen zijn uiterlijk 1 juli 2004 gerealiseerd.</li></ul>

2	Portefeuillehouder CCB in de korpsen
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: In ieder korps is een portefeuillehouder conflict- en crisisbeheersing aangewezen.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hij/Zij is namens het korps aanspreekbaar op en verantwoordelijk voor het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van het stelselmatig verbeteren en verder professionaliseren van de kwaliteit van het grootschalig en bijzonder optreden in de regio;</li> <li>- Hij/Zij is lid van het Platform Conflict- en Crisisbeheersing en onderhoudt een functionele relatie met het bureau CCB, de Regionaal Informatiecoördinator, de regionale brandweercommandant en regionaal geneeskundig functionaris van de Geneeskundige Hulp bij Ongevallen en Rampen (GHOR);</li> <li>- Hij/Zij verstrekt, namens het korps kaders voor het stelselmatig verbeteren en verder professionaliseren van de GBO-processen binnen het korps: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Domein Openbare Orde <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mobiliteit</li> <li>- Ordehandhaving</li> <li>- Bewaken &amp; Beveiligen</li> </ul> </li> <li>• Domein Opsporing <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grootschalige Opsporing</li> <li>- Interventie</li> <li>- Slachtofferregistratie &amp; Identificatie</li> </ul> </li> <li>• Domein Multidisciplinaire Hulpverlening (Rampenbestrijding)</li> <li>• Resource management GBO (mensen, middelen en services)</li> <li>• Informatieproces GBO</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
M	<p>Het toetsingskader van deze referentie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Aanwijzingsbesluit Portefeuillehouder CCB</i>, gebaseerd op het '<i>competentieprofiel portefeuillehouder CCB in de korpsen</i>';</li> <li>• <i>Notulen</i> van het periodieke overleg met het bureau CCB en de Regionaal Informatiecoördinator;</li> <li>• <i>Notulen</i> van het multidisciplinair overleg;</li> <li>• <i>Regionale kaders</i> t.b.v. ontwerpen, leren en verbeteren worden gepland, uitgevoerd, gecontroleerd en bijgestuurd.</li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De aanwijzing van de PHCCB in de korpsen is gerealiseerd;</li> <li>• Voor de haalbaarheid van het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van verdere professionalisering van het grootschalig en bijzonder optreden binnen het korps, zijn beheersmatige voorzieningen noodzakelijk: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bureaus CCB in de korpsen (zie referentie 3)</li> <li>- Proceseigenaren (zie referentie 9)</li> </ul> </li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van de aanwijzing kan worden gevonden in de noodzaak op regionaal niveau uitvoering te (doen) geven aan het leren en verbeteren van grootschalig en bijzonder optreden binnen de strategische kaders van het korps cq RvHC.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De aanwijzing en noodzakelijke beheersmatige voorzieningen zijn uiterlijk 1 juli 2004 gerealiseerd binnen het korps.</li> </ul>

3 Bureau Conflict en Crisisbeheersing in de korpsen	
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Ieder korps heeft een bureau conflict- en crisisbeheersing.</b></li> <li>- Het bureau is als frontoffice belast met het stelselmatig verbeteren en verder professionaliseren van het grootschalig en bijzonder optreden binnen de kaders van de regionale portefeuillehouder CCB: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Domein Openbare Orde <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mobiliteit</li> <li>- Ordehandhaving</li> <li>- Bewaken &amp; Beveiligen</li> </ul> </li> <li>• Domein Opsporing <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grootschalige Opsporing</li> <li>- Interventie</li> <li>- Slachtofferregistratie &amp; Identificatie</li> </ul> </li> <li>• Domein Multidisciplinaire Hulpverlening (Rampenbestrijding)</li> <li>• Resource management GBO (het als front- cq backoffice tijdig en in de juiste kwaliteit/kwantiteit beschikbaar stellen van mensen, middelen en services t.b.v. grootschalig en bijzonder optreden) <sup>29)</sup></li> </ul> </li> </ul>
M	<p>Het toetsingskader voor deze referentie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het bureau is opgenomen in de <i>formatie</i> van het korps en ingericht op basis van het <i>'inrichtingsplan bureau conflict- en crisisbeheersing'</i>;</li> <li>• De chef van het bureau CCB en de specialisten cq proceseigenaren binnen het korps zijn aangewezen op basis van <i>'competentieprofielen'</i>;</li> <li>• Het bureau beschikt over een <i>regionaal in- en overzicht</i> van mensen, middelen en services ten behoeve van grootschalig en bijzonder optreden;</li> <li>• De chef van het bureau CCB onderhoudt een functionele relatie met de portefeuillehouder CCB, Regionaal Informatiecoördinator en specialisten cq proceseigenaren;</li> <li>• De chef van het bureau CCB vertegenwoordigt het korps in het landelijke overleg chefs bureau CCB;</li> <li>• De chef van het bureau CCB bevordert overleg met de gemeente, regionale brandweer en geneeskundige hulp bij ongevallen en rampen: <i>notulen</i>;</li> <li>• De kaders t.b.v. de coördinatie van specialisten/proceseigenaren worden gepland, vervaardigd, gecontroleerd en (eventueel) bijgestuurd.</li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor de haalbaarheid van een bureau CCB zijn beheersmatige voorzieningen noodzakelijk;</li> <li>• De haalbaarheid is mede afhankelijk van de vigerende formatie in het korps; de eventuele reallocatie cq reorganisatie en daarmee verband houdende procedures.</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van de aanwijzing kan worden gevonden in de noodzaak een frontoffice in te richten in elke regio, voor het uitwisselen van kennis/expertise (benchmarken), mensen, middelen en services in de zin van het concern Nederlandse politie;</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De aanwijzing en noodzakelijke beheersmatige voorzieningen: 1 juli 2004</li> </ul>

<sup>29)</sup> Voor wat betreft het verhogen van de kwaliteit van het informatieproces t.b.v. GBO-processen, wordt nauw samengewerkt met de Regionaal Informatiecoördinator.

4	Expertisecentrum Conflict en Crisisbeheersing
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Er is een expertisecentrum conflict- en crisisbeheersing</b></li> <li>- Voortschrijdend inzicht leert dat binnen de 'Politieacademie' het kenniscentrum wordt ingericht. Dit centrum streeft naar het vergaren en bundelen van kennis, het borgen en verspreiden op nationaal en internationaal niveau. Tot het kennisnetwerk behoren het Politie Kennis Net (PKN), de expertisecentra (waaronder het expertisecentrum CCB), de onderzoeksgroep, de mediatheken en de lectoraten.<sup>30)</sup> Dit kennisnetwerk ondersteunt de korpsen met kennis en expertise in het algemeen en in het bijzonder op het terrein van: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>(Inter-) Nationale Grootschalige Handhaving van de Openbare Orde</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennis &amp; Expertise Mobiliteit</li> <li>- Kennis &amp; Expertise Ordehandhaving</li> <li>- Kennis &amp; Expertise Bewaken &amp; Beveiligen</li> </ul> </li> <li>• <b>(Inter-) Nationale Grootschalige Opsporing</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennis &amp; Expertise (Bijzondere) Opsporing</li> <li>- Kennis &amp; Expertise Interventie</li> <li>- Kennis &amp; Expertise Slachtofferregistratie &amp; Identificatie</li> </ul> </li> <li>• <b>(Inter-) Nationale Grootschalige (Multidisciplinaire) Hulpverlening</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennis &amp; Expertise multidisciplinaire incidentbestrijding</li> </ul> </li> <li>• <b>(Inter-) Nationaal Resourcemanagement CCB</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennis &amp; Expertise capaciteitsmanagement (mensen)</li> <li>- Kennis &amp; Expertise facilitymanagement (middelen/services)</li> </ul> </li> <li>• <b>(Inter-) Nationaal Informatieproces CCB</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennis &amp; Expertise informatiemanagement</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
M	<p>Het toetsingskader wordt gevormd door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Formatie</i> van de Politieacademie (01-04-04);</li> <li>• <i>Netwerkkartaat</i> van (inter-) nationale instituties die raakvlakken hebben op het terrein van conflict- en crisisbeheersing;</li> <li>• <i>Onderzoeksrapportages</i>: het kennisnetwerk adviseert de portefeuillehouder in de RvHC cq programmamanager CCB en het platform CCB.</li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De haalbaarheid van een kennisnetwerk is afhankelijk van (recente) ontwikkelingen binnen het LSOP, dat vanaf 01-01-04 gerealiseerd/gereorganiseerd is in de Politieacademie.</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van een kennisnetwerk binnen de Politieacademie kan worden gevonden in de noodzaak een frontoffice in te richten op landelijk niveau voor het uitwisselen van kennis/expertise (benchmarken) in het algemeen en conflict- en crisisbeheersing in het bijzonder.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De implementatie van het kennisnetwerk volgt de tijdlijn van de reorganisatie van het LSOP in een 'Politieacademie'.</li> </ul>

30) Uit 'Professionalisering In Partnerschap', brochure Politieacademie, Apeldoorn, 01-04-2004.

5	Korps Landelijke Politiediensten
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Er zijn binnen het Korps Landelijke Politiediensten ondersteunende diensten/faciliteiten ingericht voor het beschikbaar stellen van bijzondere resources (mensen, middelen en services) ter ondersteuning van de regionale korpsen.</b></li> </ul>
M	<p>Het toetsingskader wordt gevormd door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Formatie</i> van het KLPD en het aanbod aan resources is inzichtelijk voor de korpsen;</li> <li>• <i>Servicelevel agreements</i>, waarin regionale korpsen overeenkomen welke diensten door het KLPD geleverd worden, inclusief een omschrijving van de gewenste kwaliteit, kwantiteit en snelheid van beschikbaarheid;</li> <li>• Het KLPD vormt het logistieke knooppunt voor grootschalig of bijzonder optreden, analoog aan de NIC-RIC-lijn. Het KLPD beschikt daartoe over: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een landelijk <i>in- en overzicht</i> van mensen, middelen en services binnen de Nederlandse politie op basis van regionale overzichten (bureaus CCB);</li> <li>- Een <i>netwerkanalyse</i> ten behoeve van het tijdig en in de juiste kwaliteit/kwantiteit ter beschikking krijgen van 'externe' resources (o.a. Defensie);</li> </ul> </li> <li>• Het KLPD adviseert/ondersteunt de korpsen in het beschikbaar krijgen van de juiste kwaliteit/kwantiteit van politieke cq 'externe' resources.</li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het inzichtelijk maken van beschikbare resources binnen het KLPD ter ondersteuning aan de korpsen is haalbaar, evenals een format 'servicelevel agreement';</li> <li>• De haalbaarheid van een nationaal logistiek knooppunt binnen het KLPD hangt af van de bereidheid van de korpsen en externe partners hun resources inzichtelijk te maken en de besluitvorming daaromtrent binnen de Raad van Hoofdcommissarissen/ KLPD.</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van het beheer en onderhoud van bijzondere resources binnen het KLPD is evident, gelet op het gegeven dat deze voorzieningen niet effectief/efficiënt kunnen worden onderhouden binnen de regionale korpsen;</li> <li>• Een gedegen in- en overzicht aan politieke resources ontbreekt voor een effectieve en efficiënte (bovenregionale) toedeling van schaarse politiecapaciteit tijdens conflicten en crises in Nederland. Het KLPD heeft vanuit dit overzicht een adviserende rol aan de Korpsen, Commissaris van de Koningin en/of Departement.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het inzichtelijk maken van (bijzondere) resources binnen het KLPD wordt uiterlijk 01 juli 2004 aangeboden aan de korpsen;</li> <li>• De format 'servicelevel agreement' is op 01-07-2004 gereed;</li> <li>• Het noodzakelijke in- en overzicht aan politieke én externe resources is uiterlijk 01-07-2005 gerealiseerd.</li> </ul>

6 Handboek Conflict- en Crisisbeheersing <sup>31)</sup>	
S	• <b>RKCCB-2002: Er is een Handboek Conflict- en Crisisbeheersing.</b>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het handboek voldoet aan de productbeschrijving, zoals deze ontwikkeld is binnen het landelijke project implementatie referentiekader conflict en crisisbeheersing;</li> <li>• Het handboek is geïntegreerd met referenties 8 en 12; de algemene regeling en het draaiboek grootschalig en bijzonder optreden;</li> </ul>
A	• De haalbaarheid van het Dynamisch Handboek in de gewenste (digitale) vorm is afhankelijk van de ontwikkeling daarvan door het Concern Informatiemanagement Politie (CIP). De basis ( <i>formats</i> ) zijn beschikbaar gesteld via het landelijke project RKCCB-2002.
R	• De relevantie van een Dynamisch Handboek, geïntegreerd met de algemene regeling en het draaiboek grootschalig en bijzonder optreden, wordt beschreven in de gelijknamige productbeschrijving.
T	• Het (digitale) Dynamisch Handboek is uiterlijk 01-01-2005 ter beschikking gesteld aan de Raad van Hoofdcommissarissen, de korpsen en het expertise en kenniscentrum/lectoraat conflict- en crisisbeheersing binnen de Politieacademie.

7 Beleids- en Beheercyclus	
S	• <b>RKCCB-2002: De beleids- en beheercyclus borgt de voortgang, ontwikkeling en verantwoording van het onderwerp conflict- en crisisbeheersing.</b>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deze referentie kan worden getoetst op basis van: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Functionele voorzieningen</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Portefeuillehouder in de RvHC (referentie 1);</li> <li>- Portefeuillehouder CCB in de korpsen (referentie 2);</li> <li>- Programmamanager CCB.</li> </ul> </li> <li>• <i>Organieke voorzieningen</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bureau CCB in de korpsen (referentie 3);</li> <li>- Kennisnet binnen de Politieacademie (referentie 4).</li> </ul> </li> <li>• <i>Beleids- en beheercyclus korpsen</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestatiecontracten korpsen (Landelijk kader Nederlandse Politie 2003-2006, beheeronderwerpen onder 3);</li> <li>- Beleidsplan korps(onderdelen);</li> <li>- Beheersplan korps(onderdelen);</li> <li>- MARAP's/Jaarverslag korps(onderdelen).</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De haalbaarheid van de beleids- en beheercyclus hangt samen met de daadwerkelijke implementatie van functionele en organieke voorzieningen binnen de korpsen op het terrein van conflict- en crisisbeheersing.</li> <li>• Op nationaal niveau wordt de haalbaarheid mede bepaald door de aanwijzing van een programmamanager en de inrichting van het kennisnetwerk binnen de Politieacademie.</li> </ul>
R	• De relevantie van het borgen van het ontwerpen, leren en verbeteren van de organisatie grootschalig en bijzonder optreden is een wezenlijk onderdeel van het landelijke project implementatie referentiekader conflict- en crisisbeheersing; het sturen op leren en verbeteren via functionele en organieke voorzieningen op landelijk en regionaal niveau.
T	• Deze referentie is in de tijd gebonden aan de reguliere beleids- en beheercycli.

31) Tevens verantwoording van referenties 8 en 12!

8 Algemene Regeling Grootschalig en Bijzonder Optreden	
S	Zie referentie 6: Handboek Conflict- en Crisisbeheersing
M	
A	
R	
T	

9 Staf Grootschalig en Bijzonder Optreden	
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Ieder korps beschikt over minimaal één staf grootschalig en bijzonder optreden (SGBO).</b></li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toetsingskader wordt gevormd door: <i>Competentieprofielen</i> en <i>Aanwijzingsbesluiten SGBO</i>, die voldoen aan de gelijknamige productbeschrijvingen, zoals deze ontwikkeld zijn binnen het landelijke project implementatie referentiekader conflict en crisisbeheersing.</li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De haalbaarheid van de aanwijzing door de korpsleiding op basis van competentieprofielen is beschreven in de relevante productbeschrijvingen en is afhankelijk van beschikbare personele resources.</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van een SGBO is beschreven in de beschrijvingen van de producten aanwijzingsbesluiten en competentieprofielen.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De tijdlijn voor de implementatie van competentieprofielen en aanwijzingsbesluiten is weergegeven bij de productbeschrijvingen.</li> </ul>

10 Teams Grootschalige Justitiële Opsporing	
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Ieder korps voorziet in één of meer Teams Grootschalige Opsporing (TGO), ingericht conform de landelijke uitvoeringsregeling grootschalige justitiële opsporing.</b></li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deze referentie wordt getoetst op basis van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Referentiekader werkprocessen opsporing en vervolging</i> (RWOV); deze referentie valt buiten de reikwijdte van het landelijke project implementatie referentiekader conflict en crisisbeheersing;</li> <li>- Het TGO is opgenomen in de structuur van de Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden (<i>Dynamisch Handboek</i>).</li> </ul> </li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De haalbaarheid van meerdere TGO's binnen de reguliere organisatie wordt bepaald door de beschikbare resources op het terrein van de opsporing in de korpsen.</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van een TGO wordt onderbouwd in het RWOV.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De inrichting van een of meerdere TGO's wordt bepaald door de tijdlijn binnen het project RWOV.</li> </ul>

11 Alarmering, Bereikbaarheid en Beschikbaarheid	
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Ieder korps is bij niet voorzienbare grootschalige of bijzondere gebeurtenissen in staat om de sleutelfunctionarissen binnen de domeinen openbare orde, opsporing en/of rampenbestrijding op te roepen.</b></li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toetsingskader van deze referentie wordt gevormd door: <i>Consignatieregeling GBO</i> conform de productbeschrijving, zoals deze ontwikkeld is binnen het landelijke project implementatie referentiekader conflict en crisisbeheersing.</li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De haalbaarheid van de regeling is beschreven in de productbeschrijving.</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van de regeling is beschreven in de gelijknamige productbeschrijving.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De tijdlijn is verwoord in de productbeschrijving consignatieregeling GBO.</li> </ul>

12 Draaiboek Grootschalig en Bijzonder Optreden	
S	Zie referentie 6: Handboek Conflict- en Crisisbeheersing
M	
A	
R	
T	

13 Evenementenkalender	
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Ieder korps heeft een evenementenkalender</b></li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toetsingskader van deze referentie wordt gevormd door: <i>Productbeschrijving 'Evenementenkalender'</i>, zoals deze ontwikkeld is binnen het landelijke project implementatie referentiekader conflict en crisisbeheersing (RKCCB-2002).</li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De haalbaarheid van de evenementenkalender in de gewenste (digitale) vorm is afhankelijk van de ontwikkeling daarvan door het Concern Informatiemanagement Politie (CIP).</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van de kalender is beschreven in de gelijknamige productbeschrijving.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De tijdlijn is verwoord in de productbeschrijving evenementenkalender.</li> </ul>

14 Internationaal Grootschalig en Bijzonder Optreden	
S	Zie aanbiedingsbrief Landelijke project 'Implementatie Referentiekader Conflict- en Crisisbeheersing'
M	
A	
R	
T	



15 Mediabeleid	
S	<ul style="list-style-type: none"><li>• RKCCB-2002: Ieder korps heeft zijn mediabeleid bij grootschalig en bijzonder optreden ingericht volgens de landelijke regeling.</li></ul>
M	<ul style="list-style-type: none"><li>• Het toetsingskader van deze referentie wordt gevormd door het: <i>Strategisch basisplan (Dynamisch Handboek)</i>, waarin een paragraaf in- en externe voorlichting is opgenomen m.b.t. te stellen kaders voor het mediabeleid op regionaal niveau bij grootschalige ordehandhaving, opsporing en/of (multidisciplinaire) hulpverlening.</li></ul>
A	<ul style="list-style-type: none"><li>• Een landelijke regeling is arbitrair, omdat het mediabeleid per korps is bepaald op basis van vigerende regionale afspraken met de partners (o.a. het Rampenplan);</li><li>• Per gebeurtenis wordt door toepassing van standaard kaders (reguliere voorziening!) de voorlichting op regionaal niveau bepaald.</li></ul>
R	<ul style="list-style-type: none"><li>• De relevantie van het mediabeleid is evident, gelet op de 'wet van pleuris'. Naast eventuele verwijtbaarheid en de relevantie daarvan is mediageniekheid van gebeurtenissen een belangrijke variabele.</li></ul>
T	<ul style="list-style-type: none"><li>• De tijdlijn is verwoord in de productbeschrijving van het Dynamisch Handboek.</li></ul>

16	Communicatieplan
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Ieder korps heeft zijn communicatieplan bij grootschalig en bijzonder optreden ingericht volgens de landelijke regeling</b></li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het toetsingskader van het communicatieplan ligt besloten binnen de procesbenadering van grootschalig en bijzonder optreden.</li> <li>• <u>Taken, verantwoordelijkheden en middelen:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Productbeschrijvingen (actoren/hulpmiddelen) en de vraag- en aanbodmatrix van het ondersteuningsproces.</li> </ul> </li> <li>• <u>Wijze van afstemming van communicatie tijdens GBO:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De communicatie tussen het bestuurlijk, strategisch, tactisch en operationeel niveau is gebaseerd op het 'knoppenbord GBO'.</li> </ul> </li> <li>• <u>Alarmering en Informatievoorziening:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Op basis van productbeschrijvingen van de producten uit de processen intake, informatie en de consignatieregeling,</li> </ul> </li> <li>• <u>Informatievoorziening van en naar verwanten van mogelijke slachtoffers:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ligt besloten binnen de processen Opsporing en Slachtofferregistratie en Identificatie (familieonderzoek)</li> </ul> </li> <li>• <u>Communicatiestructuur GBO:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Op basis van productbeschrijvingen is de communicatie tussen het bestuurlijke, strategische, tactische en operationele niveau binnen de politiekolom genormeerd. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestuurlijk cq Beleidskader</li> <li>• Strategisch basisplan</li> <li>• Strategisch kader t.b.v. tactische niveau(s)</li> <li>• Strategische voortgangsrapportage (journaal)</li> <li>• Strategische afwijkingsrapportage (journaal)</li> <li>• Tactisch basisplan</li> <li>• Tactisch kader t.b.v. operationele niveau(s)</li> <li>• Tactische voortgangsrapportages (journaal)</li> <li>• Tactische afwijkingsrapportages (journaal)</li> <li>• Operationele voortgangsrapportages (journaal)</li> <li>• Operationele afwijkingsrapportages (journaal)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• <u>Communicatiestructuur ketenpartners:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De op dit moment 'verbonden besturingssystemen' en dus communicatie binnen de keten is beperkt tot het beleidsteam, operationeel team en COPI cq CORT/CTPI</li> </ul> </li> <li>• <u>Briefen en debriefen</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In elk basisplan is een subparagraaf opgenomen over de wijze van opvang en zorg van GBO-personeel, waaronder (de)briefing.</li> </ul> </li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een separaat communicatieplan is niet effectief/efficiënt, omdat communicatie zowel expliciet als impliciet ligt besloten binnen verschillende GBO-processen.</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van adequate communicatie is evident</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De tijdlijn loopt parallel met de implementatie van relevante referenties</li> </ul>



17 Informatieproces	
S	<ul style="list-style-type: none"><li>• RKCCB-2002: Ieder korps heeft volgens de landelijke regeling voorzieningen ingericht voor het verzamelen, registreren, veredelen, analyseren en uitwisselen van informatie op het gebied van openbare orde, rampen en opsporing.</li></ul>
M	<ul style="list-style-type: none"><li>• Het toetsingskader voor deze referentie wordt gevormd door de uitkomsten van het project Landelijke Informatiecoördinatie (LIC). De regionale informatiecoördinatie cq het regionaal informatieknooppunt is een reguliere voorziening en valt buiten de reikwijdte van het landelijke project implementatie referentiekader conflict- en crisisbeheersing;</li><li>• De organisatie van het informatieproces is zowel in de zin van een organieke, functionele als personele structuur geïntegreerd in de structuur van de Organisatie Grootchalig en Bijzonder Optreden (<i>Dynamisch Handboek</i>).</li></ul>
A	<ul style="list-style-type: none"><li>• De haalbaarheid van deze referentie wordt bepaald door de beschikbare resources op het terrein van informatie in de korpsen.</li></ul>
R	<ul style="list-style-type: none"><li>• De relevantie van het informatieproces wordt onderbouwd in het LIC.</li></ul>
T	<ul style="list-style-type: none"><li>• De inrichting van het informatieproces wordt bepaald door de tijdlijn binnen het project LIC.</li></ul>

18	Evaluatie en Verantwoording
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Korpsen evalueren ieder GBO inzake openbare orde, rampenbestrijding en grootschalige opsporing conform de landelijke regeling en leggen verantwoording af aan het bevoegd gezag.</b></li> <li>• De ontwikkelingen binnen het landelijk project leren dat er drie soorten evaluaties bestaan:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesevaluatie onder verantwoordelijkheid van de portefeuillehouder CCB;</li> <li>- Evaluatie van besturingsprocessen door betrokkene zelf (Plan-Do-<i>Check</i>-Act);</li> <li>- Een operationele evaluatie ter verantwoording aan het bevoegd gezag, onder verantwoordelijkheid van de korpschef/Algemeen Commandant.</li> </ul> </li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toetsingskader voor Plan-Do-<i>Check</i>-Act, wordt gevormd door het <i>journaal</i> van het grootschalig en bijzonder optreden;</li> <li>• Het toetsingskader voor de verantwoording van het operationele resultaat wordt gevormd door het <i>schriftelijk verslag</i> door/namens de Algemeen Commandant van het GBO;</li> <li>• Het toetsingskader van procesevaluaties wordt gevormd door het <i>schriftelijk verslag</i> door/namens de portefeuillehouder CCB. Het journaal en de operationele verantwoording vormen input voor deze evaluatievorm;</li> <li>• Het toetsingskader voor het plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen van procesevaluaties wordt gevormd door het <i>evaluatieplan</i> van de portefeuillehouder CCB.</li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De haalbaarheid van deze interne evaluaties wordt bepaald door de aard, omvang, ernst en trend van grootschalig en bijzonder optreden. Indien daartoe redenen bestaan kan de evaluatie in handen worden gegeven van een externe organisatie.</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van evaluatie en verantwoording kan worden gevonden in de lerende organisatie grootschalig en bijzonder optreden, zoals beoogd in de organieke, functionele en personele structuur van het sturen op leren en verbeteren.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De basis voor leren en verbeteren is gelegd in het Dynamisch Handboek CCB; de organisatie voor het sturen op leren en verbeteren. De formats voor het journaal en de proces- en verantwoordingsevaluatie zijn op 01-07-2004 beschikbaar gesteld aan de korpsen. Het evaluatieproces vindt continu plaats en is niet aan de tijd gebonden.</li> </ul>

19 Officier van Dienst	
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RKCCB-2002: Ieder korps voorziet in een 'Officier van Dienst', die verantwoordelijk is voor het nemen van de eerste maatregelen bij een grootschalige of bijzondere gebeurtenis waaronder ook plaats-delict-management (PDM) en optreden binnen het multidisciplinaire COPI cq CORT/CTPI.</li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toetsingskader voor de implementatie van deze referentie wordt niet gerealiseerd binnen het landelijke project implementatie referentiekader conflict- en crisisbeheersing;</li> <li>• Het toetsingskader voor taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de OvD ligt (veelal) besloten in de reguliere organisatie van de korpsen;</li> <li>• Het toetsingskader voor de OvD binnen het multidisciplinaire COPI cq CORT/CTPI wordt gevormd door de vigerende <i>GRIP-procedure</i> in de regio;</li> <li>• Het toetsingskader voor de OvD of andere functionaris in het kader van PDM wordt gevormd door het Referentiekader Werkprocessen Opsporing en Vervolgging (RWOV);</li> <li>• De OvD is opgenomen in de functionele structuur van de Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden binnen het proces multidisciplinaire hulpverlening.</li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De haalbaarheid van deze referentie wordt bepaald door de beschikbare resources in de korpsen.</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van de OvD kan worden gevonden in diverse onderzoeken en rapportages naar aanleiding van grootschalige/bijzondere incidenten.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De implementatie van deze referentie in functionele zin loopt parallel met de implementatie van de <i>consignatieregeling</i> en het <i>Dynamisch Handboek CCB</i>.</li> </ul>

20 Regeling Mobiele Eenheid	
S	Te vervaardigen door BZK
M	
A	
R	
T	

21 Persoonlijke Veiligheid	
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Elk korps treft voorzieningen om de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van functionarissen bij grootschalig en bijzonder optreden te waarborgen.</b></li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toetsingskader voor deze referentie is tweeledig:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- De veiligheidscoördinator is op basis van een besluit aangewezen door de korpsleiding, gebaseerd op het binnen het landelijke project implementatie RKCCB-2002 vervaardigde competentieprofiel. In de functiestructuur van de organisatie grootschalig en bijzonder optreden is de veiligheidscoördinator opgenomen;</li> <li>- In bestuurlijke, strategische en tactische basisplannen is een paragraaf opgenomen over de opvang en zorg – waaronder veiligheid – van het GBO-personeel.</li> </ul> </li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De haalbaarheid van deze referentie wordt bepaald door regionale resources.</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van persoonlijke veiligheid kan worden gevonden in de rapporten van de commissie Oosting, Alders, Crisis Onderzoek Team, etc.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De voorzieningen op het terrein van persoonlijke veiligheid binnen grootschalig en bijzonder optreden zijn voor 01-07-2004 geïmplementeerd.</li> </ul>

22 Opvang en Nazorg Personeel	
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Elk korps voorziet in opvang en nazorg van functionarissen bij grootschalig en bijzonder optreden volgens de landelijke regeling.</b></li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toetsingskader voor deze referentie is tweeledig:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- In elke regio is in de reguliere organisatie een <i>collegiaal opvangteam</i>, ondersteund waar nodig door externe deskundigen;</li> <li>- In bestuurlijke, strategische en tactische <i>basisplannen</i> is een paragraaf opgenomen over de opvang en zorg van het GBO-personeel.</li> </ul> </li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De haalbaarheid van deze referentie wordt bepaald door regionale resources.</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van opvang en nazorg kan worden gevonden in de rapporten van de commissie Oosting, Alders, Crisis Onderzoek Team, etc.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De voorzieningen op het terrein van opvang en nazorg binnen grootschalig en bijzonder optreden zijn voor 01-07-2004 geïmplementeerd.</li> </ul>

23 Bijstand	
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Elk korps beschikt over een eenduidige procedure voor het aanvragen van bijstand.</b></li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toetsingskader voor deze referentie:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regionaal: <i>bureau CCB</i> (referentie 3)</li> <li>- Nationaal: <i>het KLPD</i> (referentie 5)</li> </ul> </li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De haalbaarheid van deze referentie wordt bepaald door de haalbaarheid van referenties 3 en 5.</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van deze referentie is evident. Niet elk korps beschikt immers over voldoende resources (mensen, middelen en services) voor het uitvoeren van GBO-processen.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De implementatie van een eenduidige landelijke regeling hangt samen met de implementatie van referenties 3 en 5.</li> </ul>

24 Registratie betrokkenen	
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Ieder korps is in staat om ook bij GBO de meldingen over gewonden, vermisten en dodelijke slachtoffers te registreren en over te dragen aan het Centraal Registratie en Inlichtingen Bureau (CRIB) binnen de gemeente.</b></li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toetsingskader voor deze referentie is gebaseerd op:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Landelijke regeling Centraal Registratie en Informatie Bureau;                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eenduidig registratieformulier</li> </ul> </li> <li>• Procesbeschrijving Rampen Identificatie Team (RIT/KLPD)</li> <li>• Het basisplan Slachtofferregistratie en Identificatie (Dynamisch Handboek)</li> </ul> </li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De haalbaarheid van deze referentie wordt bepaald door de reguliere beschikbaarheid van regionale resources, direct na het plaatsvinden van de grootschalige of bijzondere gebeurtenis;</li> <li>• In hoeverre de verantwoordelijkheid van dit gemeentelijk proces nog gedefinieerd dient te worden binnen de politie, hangt mede af van ontwikkelingen rond de co-locatie van meldkamers.</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van deze referentie is evident, maar niet elk korps beschikt over voldoende resources (mensen, middelen en services) voor het registreren van betrokkenen, direct na een grootschalige/bijzondere gebeurtenis.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De implementatie van een eenduidige landelijke regeling hangt samen met de implementatie van het Dynamisch Handboek (proces Slachtofferregistratie en Identificatie)</li> </ul>

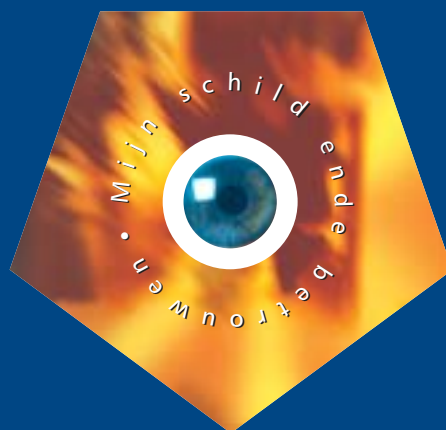
25 Samenwerking bij Rampen	
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Ieder korps werkt bij de bestrijding van rampen samen met de betrokken partners en ondersteunt deze bij de uitvoering van hun taken. In ieder geval organiseert het korps de processen begidsen, evacueren en ontruimen, handhaven openbare orde, strafrechtelijk onderzoek, identificeren van slachtoffers, verkeer regelen, afzetten en afschermen.</b></li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toetsingskader voor deze referentie is gebaseerd op:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Gemeentelijke Rampenplannen</i> en <i>rampenbestrijdingsplannen</i>;</li> <li>• Het Dynamisch Handboek CCB (multidisciplinaire samenwerking)                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- De 7 'rampprocessen' liggen besloten in de processen mobiliteit, ordehandhaving, bewaken &amp; beveiligen, (bijzondere) opsporing, interventie en slachtofferregistratie en identificatie.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op basis van rampenplannen kan worden gesteld dat de beoogde samenwerking bij rampen (op papier) is gerealiseerd.</li> <li>• De referentie heeft betrekking op het begrip ketenoriëntatie; het verbinden van besturingsprocessen van elke ketenpartner op bestuurlijk, strategisch, tactisch en operationeel niveau. Met uitzondering van organieke voorzieningen als het Beleidsteam, Operationeel Team, COPI of CORT/CTPI heeft ketenoriëntatie (nog) onvoldoende plaats. Omdat de structuur van de GHOR, Gemeenten en Brandweer vanuit landelijk perspectief verschillen, kan onvoldoende een basis gelegd worden voor eenduidige ketenoriëntatie binnen politie Nederland. Tegen de achtergrond van het Instituut Nederlandse Kwaliteit (INK), wordt de haalbaarheid van een multidisciplinair knoppenbord onderzocht voor optimale ketenoriëntatie.</li> <li>• De 7 rampprocessen doen geen recht aan de activiteiten van de politie bij het beheersen/bestrijden van de 18 ramptypen. Daarnaast verschillen deze in abstractie: van rechtsordehandhaving tot afzetten/afschermen en kan geen valide uitspraak worden gedaan over het prestatieniveau van de politie zoals deze op basis van de leidraad operationele prestaties is/wordt vastgesteld!</li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van deze referentie is evident, gelet op de Wet Rampen en Zware Ongevallen.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De implementatie van een eenduidige vorm van ketenoriëntatie hangt samen met de (beoogde) ontwikkeling bij de ketenpartners. De rampenplannen zijn in de regio's afgeprocédéerd.</li> </ul>

26 Co-locatie Meldkamers	
S	Kader (nog) te vervaardigen door BZK
M	
A	
R	
T	

27 Opleiding	
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Ieder korps laat alle functionarissen, die zijn genoemd in de algemene regeling GBO, opleiden.</b></li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toetsingskader voor deze referentie is gebaseerd op:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opleidingsvraag korpsen voor het verkrijgen van functiegerichte applicaties</li> <li>- Opleiding en Oefenplan Politieacademie (aanbod)</li> </ul> </li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De haalbaarheid van vraag en aanbod wordt bepaald door:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het vergelijken van <i>competentieprofielen</i> van GBO-functionarissen met het vigerende functiehuis in het korps. Bij discrepantie wordt een op het individu afgestemde opleidingsvraag geformuleerd voor het verkrijgen van een functiegerichte applicatie;</li> <li>- De inventarisatie in de korpsen dient de opleidingsbehoefte inzichtelijk te maken en daarop af te stemmen (aanvullende) opleidingen door de Politieacademie</li> </ul> </li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van deze referentie is evident, gelet op wet- en regelgeving en diverse onderzoeksrapporten naar aanleiding van grootschalige/bijzondere gebeurtenissen.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De implementatie van een opleidingsplan, laat gelet op de haalbaarheidsfactoren op zich wachten. De verwachting is dat dit plan op 1 juli 2005 ter goedkeuring kan worden aangeboden aan de korpsen. Tot dan wordt volstaan met het huidige in- en externe opleidingsaanbod, voorzover dat passend is in de ontwikkelingen van de 'Organisatie Grootschalig en Bijzonder Optreden Politie Nederland'.</li> </ul>

28 Oefenen	
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RKCCB-2002: Ieder korps oefent de voor het grootschalig en bijzonder optreden benodigde vaardigheden in mono- en multidisciplinair verband.</b></li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toetsingskader voor deze referentie is gebaseerd op:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monodisciplinaire <i>oefenplannen</i> in de korpsen;</li> <li>- Multidisciplinaire <i>oefenplannen</i> in de korpsen;</li> <li>- <i>Evaluaties</i> van oefeningen;</li> <li>- Per GBO-functionaris bestaat een overzicht van gevolgde oefeningen.</li> </ul> </li> </ul>
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De haalbaarheid van vraag en aanbod wordt bepaald door:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- De beschikbaarheid van (bijzondere) resources, waaronder oefenlocaties;</li> <li>- Afstemming met ketenpartners;</li> </ul> </li> </ul>
R	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De relevantie van deze referentie is evident, gelet op wet- en regelgeving en diverse onderzoeksrapporten naar aanleiding van grootschalige/bijzondere gebeurtenissen.</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oefenplannen, zowel mono- als multidisciplinair, zijn gemeengoed binnen de korpsen.</li> </ul>





**Project Implementatie Referentiekader Conflict- en Crisisbeheersing**

Achterom 1-5, Postbus 444, 3990 GE Houten  
Telefoon: 030 - 635 34 63, Fax : 030 - 635 34 83

