



handleiding oto kaarten

Versie 4.0

FR 290812



COLOFON

© Landelijk Netwerk Acute Zorg, november 2012

Aan de totstandkoming van de OTO-kaarten hebben de volgende personen en organisaties een bijdrage geleverd:

- | | |
|----------------------------------|---|
| - Gert-Jan Ludden | ROAZ regio Midden Nederland |
| - Eelko Netten | Netwerk Acute Zorg Brabant |
| - Vincent Pot | GHOR Nederland |
| - Jos Gubbi | Traumacentrum West |
| - Roel Geene | Traumacentrum Zuidwest Nederland |
| - Katja Damen | De Praktijk |
| - Frank Rosier (<i>auteur</i>) | Het Netwerkkentrum <i>opgeschaalde zorg</i> |

Inhoudelijke feed-back tijdens de ontwikkeling werd gegeven door

- | | |
|-----------------------|---|
| - GGD Nederland | Een groot aantal GROEP-coördinatoren leverde feedback waarbij de reacties verzameld werden door Laura Rust en Wytse Verschoor |
| - Björn Schuurman | VU Medisch Centrum |
| - Mark van Not | St. Antonius Ziekenhuis Nieuwegein |
| - Jan Duijsters | Máxima Medisch Centrum Veldhoven |
| - Janine van Es | LHV Kringbureau West Nederland |
| - Renate van der Veen | Huisartsenzorg Acute Zorg Regio Oost |
| - Erik Stevens | Huisartsenkring West Brabant |
| - Reggie Diets | RAV Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden |
| - Yvonne ten Braake | Connexion Ambulancezorg |
| - Paddy Boeren | GHOR Gelderland Zuid |
| - Remmy van Lieshout | GHOR Noord Holland-Noord |
| - Jan Jansen | GGZ Limburg Noord |



Doelstelling OTO-kaart

Een OTO-kaart geeft een overzicht van aanbevolen OTO-activiteiten om de betreffende sleutelfunctionaris zo goed mogelijk voor te bereiden op zijn rol tijdens een incident, ramp of crisis. De OTO-kaart geeft richting aan het te volgen OTO-traject voor een bepaalde functie of rol binnen de crisisorganisatie en is daarom een hulpmiddel voor zowel OTO- en ROP-functionarissen als voor de functionaris zelf.

Toepassing OTO-kaart

Om de OTO-kaarten toe te passen is het aan te bevelen om kennis te nemen van de leidraad *'Crisisorganisaties in de zorgsector'* en de *kwalificatieprofielen*.

Met de OTO-kaart maakt u een concrete, praktische vertaling van de kwalificatieprofielen zoals deze in de OTO-Toolkit zijn opgenomen. De OTO-kaart is volledig gebaseerd op de competenties zoals beschreven in het kwalificatieprofiel. In het kwalificatieprofiel (OTO-Toolkit) staat ook de uitleg van de competenties G1 t/m G18, O1 t/m O3 en V1 t/m V6.

Voor elke zorginstelling is er een keur aan OTO-kaarten beschikbaar, passend bij de aard, functie en omvang van de zorginstelling. In de OTO-Toolkit (via www.otoportaal.nl) kunt u per zorginstelling de specifieke functies selecteren.

Verduidelijking 1

Wanneer uw instelling geen Operationeel CrisisTeam (OCT) heeft, of er in uw regio niet gewerkt wordt met een liaison dan zijn de betreffende OTO-kaarten niet op uw instelling of organisatie van toepassing.

Verduidelijking 2

Wanneer binnen uw Crisisbeleidsteam (CBT) één persoon meerdere rollen vervuld dan kunt u voor deze persoon beide OTO-kaarten toepassen.

De OTO-kaarten zijn een hulpmiddel in het vinden en selecteren van activiteiten voor de initiële en blijvende vakbekwaamheid van functionarissen in de crisisorganisatie van uw instelling. U kunt deze gebruiken als een eenvoudig registratiemiddel maar zijn niet bedoeld als een afvinklijst.



Er wordt veelal gesproken over rollen in plaats van functies. In de meeste gevallen betreft het immers een rol of extra taken die een bepaalde medewerker, directie-, of bestuurslid uitoefent uitsluitend in tijden van een crisis. Daar waar er sprake is van een benoeming kan de rol gezien worden als een functie indien dit voor de benoeming noodzakelijk is.

De OTO-kaarten bevatten geen verwijzingen naar concrete aanbieders van opleidingen en trainingen.

De OTO-kaarten geven geen indicatie wat betreft de te begroten tijd / benodigde tijd voor OTO-activiteiten per sleutelfunctionaris.

Er zijn OTO-kaarten voor generieke functies en specifieke functies. De generieke OTO-kaarten zijn algemene kaarten voor functionarissen die een rol hebben in een crisisteam (OCT of CBT). Ook de rol van 'liaison' is een voorbeeld van een generieke kaart.

Verduidelijking 3

De rol van 'adviseur' (OCT en CBT) zijn alle andere rollen die zitting hebben in het crisisteam buiten de 'ondersteuner' en de 'voorzitter'. Allen zijn in principe adviserend en samen vormen zij één team.

Verduidelijking 4

De rol van 'ondersteuner crisisteam' (OCT en CBT) is wellicht beter bekend als logger, plotter of misschien facilitair coördinator. Vanwege het generieke karakter is gekozen voor de naam 'ondersteuner'.

Verduidelijking 5

Er wordt in de OTO-kaarten van bijvoorbeeld de rol van 'adviseur' niet ingegaan op inhoudelijke deskundigheid van de adviseur. Het betreft zuiver die competenties die betrekking hebben op de desbetreffende rol binnen het team.



De OTO-kaart kan behulpzaam zijn bij het plannen van activiteiten na bespreken van het portfolio. Een portfolio is in dit kader een verzameling van activiteiten met reflecties van doorlopen OTO-activiteiten (zie OTO-Toolkit). Het portfoliogesprek portfolio kan onderdeel of een vast onderwerp zijn (of worden) van een regulier, jaarlijks functioneringsgesprek. Bij dit gesprek over de OTO-activiteiten kan eventueel de verantwoordelijke voor de preparatieve crisisorganisatie aanwezig zijn (achterzijde OTO-kaart).

De term 'OTO' is inmiddels volledig ingeburgerd en een herkenbaar begrip geworden. De term 'OTO' geeft kennelijk een chronologische voorwaardelijkheid aan. Er wordt verondersteld dat men eerst opgeleid moet zijn voordat men bijvoorbeeld een uitgebreide oefening gaat doen. Het *opleiden* lijkt te impliceren dat dit een geheel pakket is aan kennis vergaren waarbij vervolgens tijdens het *trainen* de vaardigheden aan bod komen en tijdens het *oefenen* dit samen getoetst kan worden. In de praktijk lopen deze activiteiten echter ook door elkaar heen. Tijdens de opleidingsfase kan er ook geoefend en getraind worden, een oefening kan dus deel uitmaken van de opleiding. Het trainen kan bijvoorbeeld ook als activiteit gebruikt worden om een deelnemer in een bepaald thema te verdiepen, bijvoorbeeld een mediatraining voor een crisisteam.

Generieke rollen

Van de generieke functies zijn voor de volgende rollen een generieke OTO-kaart beschikbaar:

1. Voorzitter Crisisbeleidsteam
2. Adviseur Crisisbeleidsteam
3. Communicatiemedewerker (C1 en C2 uit de kwalificatieprofielen komen op één OTO-kaart te staan)
4. Ondersteuner Crisisteam
5. Voorzitter Operationeel Crisisteam
6. Adviseur Operationeel Crisisteam
7. Liaison Zorginstelling
8. Informatie coördinator (CBT en OCT)

Specifieke rollen

Voor de specifieke rollen zijn de volgende rollen en OTO-kaart toebedeeld:

1. ROP-coördinator/ZiROP beheerder (ziekenhuis)
2. ROP-coördinator/GROP beheerder (GGD)
3. ROP-coördinator RAV
4. Crisiscoördinator ziekenhuis
5. Crisiscoördinator GGD
6. Procesleiders GGD
7. Crisiscoördinator RAV



Voor die zorginstellingen die voornamelijk belast zijn met de eigen zorgcontinuïteit en minder met rampenopvang:

8. HaROP-coördinator (huisartsenzorg)
9. Coördinator Zorgcontinuïteit GGZ
10. Coördinator Zorgcontinuïteit V&V en Thuiszorg en
11. Crisiscoördinator Algemeen (t.b.v. de instellingen van 8 t/m 10)

Waar begin ik als ROP-coördinator?

Selecteer die kaarten die op de eigen organisatie van toepassing zijn (op basis van de bestaande planvorming):

1. Wanneer er sprake is van alleen een crisis(beleids)team dan zijn, onafhankelijk van de samenstelling en aantal leden, altijd minimaal drie kaarten van toepassing:
 - een voorzitter;
 - de adviseur(s) (alle andere leden buiten de voorzitter en de plotter/logger om) en
 - de ondersteuner (logger/plotter)
2. Voor diegene in het team die belast is met de communicatie is er de OTO-kaart van communicatieadviseur. Dat kan bij kleinere organisaties ook bijvoorbeeld een van de adviseurs of de voorzitter zijn.
3. In sommige regio's wordt gebruik gemaakt van een liaison. Wanneer dit met de GHOR is overeengekomen dan kunt u deze OTO-kaart ook toepassen.
4. In veel regio's is de 'informatiemanager' of 'informatie coördinator' een rol in ontwikkeling. Mocht u voorop lopen dan kunt u gebruik maken van deze OTO-kaart.



De OTO-kaart stukje voor stukje

De OTO-kaart voor de generieke functies laten een aantal onderdelen zien:

Op de voorzijde

Gegevens betreffende de functionaris en inhoud van de functie:

oto kaart	
Voorzitter Crisisbeleidsteam	
Naam:	ROP-coördinator:
Reguliere functie:	Organisatie:
Crisisfunctie sinds:	Periode:

Typering van de functie
De voorzitter van het Crisisbeleidsteam is (in een opgeschaalde situatie) eindverantwoordelijk voor de besluitvorming op strategisch niveau ten aanzien van de integrale veiligheid en zorgcontinuïteit van de eigen organisatie. Hij is voorzitter van het Crisisbeleidsteam en onderhoudt contact met de Crisiscoördinator. De voorzitter van het Crisisbeleidsteam is volledig gemandateerd tot het nemen van besluiten.

Kerntaak
Strategisch leidinggeven aan de zorginstelling tijdens crisissomstandigheden.



Gegevens betreffende de activiteiten behorende bij de initiële vakbekwaamheid:

Initiële vakbekwaamheid		
Opleiding / training		
Samenvatting en vertaling competenties	Onderwerpen	Gevolgd / doorlopen
Algemene kennis en vaardigheden m.b.t. crisisbesluitvorming, vergadertechniek en de rol van voorzitter <i>(Alg. competenties: G1, G4, G9, G10, G11 en G12)</i>	Training/opleiding waarin minimaal opgenomen de volgende onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> • Beeld- oordeel- en besluitvorming en/of CSCATT • Risico- en crisiscommunicatie • Scenariodenken en anticipatie • Teamsamenstelling en teamcompetenties • Rol en functie van de voorzitter • Vergaderhygiëne/discipline 	Datum: Toelichting:
Kennis van de eigen (crisis)organisatie, de bestuurlijke en operationele omgeving en de positie. <i>(Alg. competenties: G13, G14, O1)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis eigen crisis-, continuïteit-, en/of rampenopvangplan • Netwerkaart (in- en externe actoren) en verantwoordelijkheidsverdeling • Borging veiligheid en welzijn eigen personeel • Omgevingsfactoren en maatschappelijke impact • Juridisch kader en wetgeving 	Datum: Toelichting: <i>(deze onderwerpen kunnen separate activiteiten zijn)</i>
Toelichting:		Paraaf ROP-coördinator: Paraaf functionaris:
Training / oefening		
Onderwerpen		Gevolgd / doorlopen
<ul style="list-style-type: none"> • Crisisteamoefening (in de vorm van bijvoorbeeld een table-top) binnen de eigen organisatie waarbij door middel van een realistisch scenario de bovenstaande elementen verwerkt zijn in de oefendoelen en deze als zodanig worden waargenomen. • Bij voorkeur wordt aan de oefening pas deelgenomen wanneer aan het theoretisch kader is voldaan. • Van de oefening wordt een schriftelijke evaluatie gemaakt waarin verbeterpunten voor de voorzitter crisisbeleidsteam zijn beschreven. 		Datum: Toelichting:
Toelichting:		Paraaf ROP-coördinator: Paraaf functionaris:

Activiteiten behorende bij de initiële vakbekwaamheid, dat wil zeggen: die activiteiten die minimaal nodig zijn om als 'beginnend' functionaris deze functie uit te oefenen. Deze activiteiten zijn vervolgens weer onderverdeeld in een meer theoretisch kader (opleiding en training) en een meer praktisch kader (training en oefening). De genoemde activiteiten zijn gerelateerd aan de betreffende competenties uit het kwalificatieprofiel.

Voor de registratie is het dringend aan te bevelen de gevolgde of de doorlopen activiteiten te paraferen. In het aanwezige (of aan te leggen) portfolio kunnen eventueel bewijsstukken (certificaten, diploma's) gevoegd worden. Indien voor de activiteiten geen bewijsstukken beschikbaar gesteld worden kunt u als ROP- of OTO-coördinator bij 'toelichting' een omschrijving geven. Datzelfde geldt voor de 'erkenning verworven competenties' (EVC) van de functionaris. Een aantal activiteiten zou immers binnen de reguliere functie van de functionaris als basiskennis of basisvaardigheden worden aangemerkt dan wel onderdeel zijn van de dagelijkse werkzaamheden. Dit heeft voor 'de beginner' alleen betrekking op het theoretisch kader, een oefening met een crisis of ramp behoort namelijk niet tot de dagelijkse werkzaamheden. Het verdient daarom de aanbeveling om uiterst terughoudend om te gaan met de zogenaamde vrijstellingen. Ook hiervoor kan de 'toelichting' worden gebruikt.



Op de achterzijde

Op de achterzijde staan de activiteiten die betrekking hebben op het onderhoud, de zogenaamde blijvende vakbekwaamheid. Deze zijn vervolgens weer onderverdeeld in jaarlijkse activiteiten (minimum) en verdiepingsactiviteiten.

De jaarlijkse activiteiten:

Blijvende vakbekwaamheid	
Onderhouden - Jaarlijks	
Betrokkenheid, participatie of kennis nemen van geactualiseerde en/of gewijzigde planvorming en risicoanalyse.	
Kennis nemen van gewijzigde omgevingsfactoren en -actoren.	
Kennis nemen van gewijzigde wet- en regelgeving.	
Jaarlijks deelname aan een oefening of training in de eigen rol binnen het crisisteam waarbij de oefendoelen afgestemd zijn op de evaluaties van de eerder gehouden oefening(en) of persoonlijke leerdoelen.	O datum:
Per vier jaar is er een cyclus waarin minimaal:	
• een oefening voorkomt (met meerdere afdelingen) en het operationeel crisisteam binnen de eigen organisatie;	O datum:
• een oefening voorkomt waarin meerdere ketenpartners* participeren.	O datum:
• een alarmerings- of bereikbaarheidsoefening voorkomt	O datum:
(Voorbeeld: oefening crisisteam, table-top, simulatieoefening, operationele oefening).	
Eventuele extra activiteiten in het kader van crisisbeheersing en rampenbestrijding:	
Gesprek t.b.v. portfolio	
Jaarlijks heeft de ROP-coördinator met de functionaris(sen) een overleg waarin de gevolgde activiteiten en de activiteiten / behoeftes voor het voorliggende jaar worden besproken. (zie handleiding)	

Van iedere functionaris mag een professionele instelling worden verwacht. Dat betekent onder meer, dat de professional de tijd neemt om 'bij te blijven' in zijn vakgebied en de opgedane kennis actueel te houden. Datzelfde geldt ook voor de vaardigheden. Een echt minimale vereiste is dat de functionaris eenmaal per jaar oefent. Binnen een bepaalde periode (bijvoorbeeld vier jaar) is het aan te bevelen om variatie te brengen in hetgeen aangeboden wordt. Welke activiteiten dit exact moeten zijn is afhankelijk van de behoefte en persoonlijke leerdoelen. Ook kunnen bepaalde thema's of scenario's de rode draad vormen of kan bijvoorbeeld de in- en externe samenwerking het onderwerp zijn. Op de OTO-kaart worden hiervoor een aantal suggesties gedaan die per instelling en functionaris uitgewerkt moeten worden, passend in het meerjarenbeleidsplan.



Verdieping	
Onderdeel	Voorbeeld activiteit
Kennis en vaardigheden m.b.t. in- en externe communicatie	Training crisiscommunicatie en/of mediatraining
Verdieping in specifiek thema vanuit een strategisch perspectief <i>(zoals bijvoorbeeld relevant congres, symposium, masterclass, netwerkbijeenkomst of kenniskring)</i>	<ul style="list-style-type: none">• Doorlopen gerichte e-learning module• Thematische training/workshop met onderwerpen zoals bijvoorbeeld:<ul style="list-style-type: none">- CBRN- Uitbraak infectieziekten- Flitsramp
Kennisdeling, oriëntatie en omgevingsbewustzijn	Bijwonen van een crisisteamoefening bij één van de ketenpartners
Kennis en inzicht van de eigen operationele crisisorganisatie	Bijwonen operationele oefening binnen de eigen instelling zoals bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none">• Ontruiming / BHV• Rampenopvang
Reële inzetten als voorzitter van het crisisteam welke intern geëvalueerd zijn	
Toelichting / overige	

Het tweede deel van de achterzijde gaat over verdieping. Een mediatraining of een training op het gebied van crisiscommunicatie kan bijvoorbeeld niet alleen zinvol zijn voor de betrokken communicatieadviseur maar zeer nuttig zijn voor alle leden van een crisisteam. Op de OTO-kaart staan ook hiervoor een aantal suggesties. Een reële inzet is de beste oefening. Wanneer deze inzet geëvalueerd is, niet alleen op inhoud maar ook op het functioneren van de crisisorganisatie van de instelling, dan is dit een waardevolle aanvulling op de vakbekwaamheid van de functionaris.