

# kwalificatiedossier Officier van dienst geneeskundig (OvD- G)

Versie: definitief, september 2017,

Instituut Fysieke Veiligheid  
GHOR Academie  
Postbus 7010  
6801 HA Arnhem  
Kemperbergerweg 783, Arnhem  
www.ifv.nl  
ghor@ifv.nl  
026 355 2978

**Colofon**

Opdrachtgever: GGD GHOR Nederland  
Contactpersoon: Carian Cools, decaan GHOR Academie  
Titel: kwalificatiedossier Officier van dienst geneeskundig (OvD-G)  
Datum uitgave: September 2017  
Status: Definitief  
Versie: Definitief, september 2017

# Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
Opbouw dossier	4
Uitgangspunten	4
<b>Deel A Typering rol</b>	<b>6</b>
<b>Deel B Overzicht kerntaken en werkzaamheden</b>	<b>7</b>
<b>Deel C Competenties</b>	<b>100</b>
Toelichting competenties	111
<b>Deel D Keuzes en dilemma's</b>	<b>133</b>
<b>Deel E Specificaties vakbekwaamheid</b>	<b>155</b>
<b>Deel F Verantwoording</b>	<b>177</b>

# Inleiding

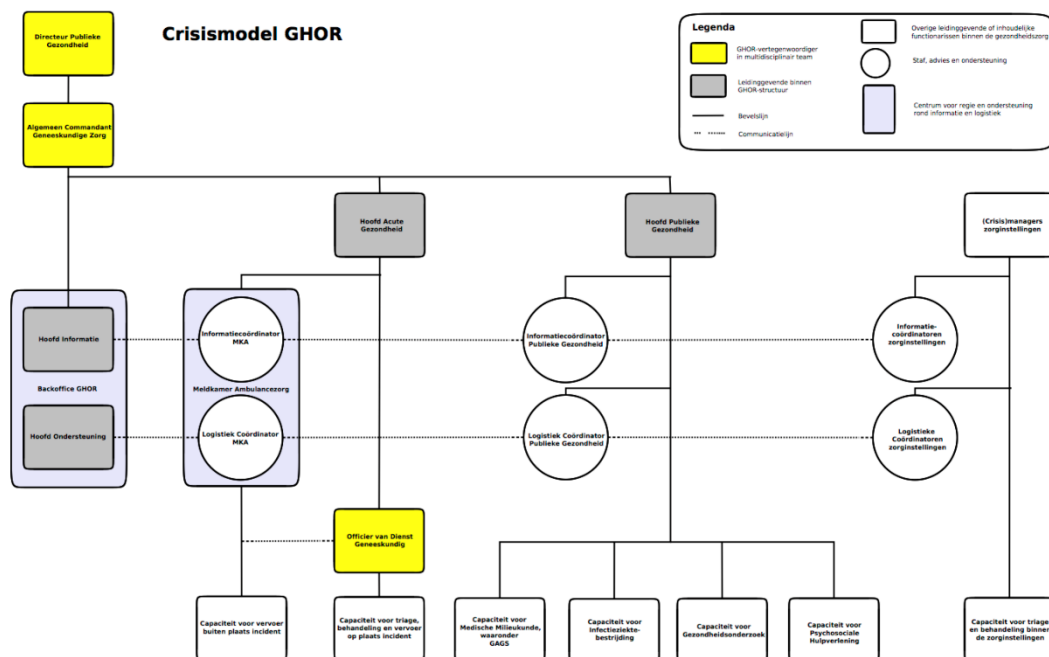
## Opbouw dossier

Het kwalificatiedossier beschrijft op gestandaardiseerde wijze de rolvereisten voor een beginnend beroepsbeoefenaar binnen de GHOR. De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

- Deel A Algemene informatie over de typering van de rol
- Deel B Beschrijving van kerntaken en werkzaamheden
- Deel C Beschrijving van competenties
- Deel D Uitwerking van keuzes en dilemma's van de rol
- Deel E Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het (instroom-) niveau
- Deel F Verantwoording van de totstandkoming van het kwalificatiedossier als het benoemen waar de verantwoordelijkheid ligt voor het onderhouden van het kwalificatiedossier.

## Uitgangspunten

Op 26 april 2013 heeft de Raad van Directeuren Publieke Gezondheid het landelijke model voor de geneeskundige invulling van het regionaal crisisplan vastgesteld; het Crisismodel GHOR. Dit crisismodel is uitgangspunt voor dit kwalificatiedossier. Het crisismodel GHOR is het processchema voor de processen acute gezondheidszorg en publieke gezondheidszorg.



De afspraak is dat alle Directeuren Publieke Gezondheid dezelfde rollen en naamgeving hanteren in hun regionale crisisorganisatie, voor zover dat niet stuit op bezwaren van het regionale bestuur of de regionale partners. De Raad DPG verwacht verschillende voordelen van een landelijk uniform crisismodel: het vergemakkelijkt bovenregionale hulpverlening, het maakt het mogelijk om landelijke opleidingen aan te bieden voor crisisrollen en het maakt de GHOR-crisisorganisatie herkenbaarder voor onze partners.

Het gaat om een crisismodel dat alleen functioneert in situaties van opschaling. De genoemde rollen zijn dus geen permanente functies, maar rollen die personen ten tijde van een opschaling kunnen uitvoeren. Personen kunnen ook ingezet worden op verschillende rollen.

# Deel A Typering rol

De OvD-G is de hoogste leidinggevende van de geneeskundige hulpverlening op Plaats Incident. De OvD-G geeft leiding aan en adviseert over de geneeskundige hulpverlening op plaats incident. De OvD-G ontvangt leiding van de Algemeen Commandant Geneeskundige zorg (ACGZ). De OvD-G geeft binnen het proces Acute Gezondheidszorg functioneel leiding aan de deeltaken Triage, Behandeling en Transport. De OvD-G signaleert binnen het proces Publieke Gezondheidszorg de noodzaak tot de inzet van de deeltaken Medische Milieukunde (MMK), Psychosociale Hulpverlening (PSH) Infectieziektebestrijding (IZB) en/of Gezondheidsonderzoek na Rampen (GOR) en belegt dit op de juiste plaats binnen de crisisorganisatie GGD. De OvD-G stemt de multidisciplinaire samenwerking op operationeel niveau af in het kader van het motorkapoverleg of het Commando Plaats Incident (CoPI). De OvD-G wordt gecoördineerd door de Leider CoPI (multi). De OvD-G ontvangt functioneel leiding van de ACGZ. Op het moment dat de functie van Hoofd Publieke Gezondheidszorg (HPG)/Hoofd Acute gezondheidszorg (HAG) is ingevuld, ontvangt de OvD-G functioneel leiding van HPG/HAG. De OvD-G rapporteert en adviseert in het kader van de uitvoering van zijn mono- en multi-taken

## Positionering

### Plaats in de regionale crisisorganisatie:

- De OvD-G geeft leiding aan en adviseert over de geneeskundige hulpverlening op plaats incident.

### Leiding en verantwoording:

- De OvD-G ontvangt binnen de command and control structuur van GRIP, leiding van de Algemeen Commandant Geneeskundige zorg (ACGZ).
- De OvD-G ontvangt coördinatie van de Leider CoPI (multi). Op het moment dat de rol van Hoofd Publieke Gezondheidszorg (HPG) /Hoofd Acute Gezondheidszorg (HAG) is ingevuld, ontvangt de OvD-G functioneel leiding van HPG/HAG.<sup>1</sup>
- De OvD-G geeft binnen het proces Acute Gezondheidszorg functioneel leiding aan de deeltaken Triage, Treatment en Transport, eventueel via aansturing van de betreffende taakverantwoordelijken.

---

<sup>1</sup> functioneel leidinggeven omvat het coördineren en aansturen van het proces Acute Gezondheidszorg en Publieke gezondheidszorg

# Deel B Overzicht kerntaken en werkzaamheden

<b>B1. Kerntaak 1: Leiding geven aan de geneeskundige hulpverlening op de plaats incident</b>
<b>Werkzaamheden:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Maakt, na verkenning en op basis van de informatie van de eerste ambulance, een inschatting van de aard, omvang en dynamiek van een incident.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Neemt de leiding ter plaatse over van de eerste ambulance.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bepaalt de benodigde opschaling en zet de benodigde acties uit t.b.v. de deeltaken Triage, Treatment en Transport binnen het proces Acute Gezondheidszorg. Wijst daarbij zo nodig taakverantwoordelijken aan en belegt eventuele vraagstukken/knelpunten binnen deze processen op de juiste plaats in de crisisorganisatie.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bepaalt of de uitvoering nodig is van (één van de) deeltaken MMK, PSH, IZB of GOR binnen het proces Publieke Gezondheidszorg. Zet de daarvoor benodigde adviseurs in (bijvoorbeeld de Gezondheidskundig Adviseur Gevaarlijke Stoffen (GAGS) en/of Arts Infectieziekten). Belegt vraagstukken/knelpunten binnen deze processen op de juiste plaats in de crisisorganisatie.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Geeft organisatorisch leiding aan de taakverantwoordelijken binnen de deelprocessen van acute en publieke gezondheidszorg.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Neemt een besluit over de activering van diverse actoren in het kader van grootschalige geneeskundige bijstand (GGB).</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bepaalt het doel van de inzet en vertaalt dit naar een inzetplan. Het inzetplan omvat in ieder geval:<ul style="list-style-type: none"><li>○ een veilige werkomgeving en bijbehorende instructies aan hulpverleners;</li><li>○ de benodigde opschaling (of herbevestiging van eerdere opschaling);</li><li>○ het bepalen van taken en (zo nodig) aanwijzing van taakverantwoordelijken.</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Op basis van opschaling bepalen van indeling van het incident terrein.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Stelt een effectieve en efficiënte monodisciplinaire overlegstructuur in en betreft daarbij in ieder geval de taakverantwoordelijken.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Controleert het effect van de werkzaamheden, anticipeert op ontwikkelingen en stelt zo nodig het inzetplan bij. Relevante thema's voor het bijgestelde inzetplan:<ul style="list-style-type: none"><li>○ herbeoordeling veiligheidsaspecten;</li><li>○ (her)beoordeling van mogelijke scenario's;</li><li>○ op- en afschaling mono- en multidisciplinair;</li><li>○ het behalen of bijstellen van inzetdoelen.</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bewaakt de veiligheid van het personeel en derden en neemt zo nodig maatregelen.</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initieert en activeert in voorkomende gevallen de inzet van noodhulpteam, calamiteitenteam en de logistieke bijstand.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakt afspraken met vertegenwoordigers van instellingen binnen de witte keten op plaats incident.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initieert (waar nodig) de personele en materiële nazorg en aflossing.</li> </ul>

<b>B2. Kerntaak 2: Multidisciplinair samenwerken</b>
<b>Werkzaamheden :</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stemt de multidisciplinaire samenwerking in het kader van het motorkapoverleg en CoPI af.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Roept de hoogste leidinggevende ter plaatse van elke discipline bijeen en vormt een motorkapoverleg. Maakt verdere afspraken over afstemming en communicatie (verbindingen, overleg-tijdstippen).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is mede verantwoordelijk voor effectief en efficiënt overleg met de kolompartners en betreft waar nodig crisispartners bij het overleg.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vormt met de deelnemers aan het motorkapoverleg een gemeenschappelijk beeld van het incident.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brengt agendapunten in die multidisciplinair relevant zijn in het motorkapoverleg en CoPI, borgt de agendering en juiste prioritering van deze punten en daarmee het geneeskundig belang in de hulpverlening tijdens het gehele proces.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakt met de deelnemers een multidisciplinair inzetplan en verdeelt de werkzaamheden op basis van de processen in de crisisbeheersing</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is mede verantwoordelijk voor het multidisciplinaire inzetplan en borgt daarbinnen het geneeskundige belang.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticipeert tijdig op de ontwikkelingen van het incident en bepaalt in overleg de opschaling.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neemt preventieve maatregelen om slachtoffers af te schermen van publiek, pers en niet-geautoriseerd personeel.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Levert een actieve bijdrage aan de risicoanalyse en scenario-denken in alle fasen van het proces.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belegt zaken die stagneren en opgelost moeten worden in het acute proces of het publieke proces bij het HAG/HPG.</li> </ul>

<b>B3. Kerntaak 3: Rapporteren en adviseren</b>
<b>Werkzaamheden</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informeert en adviseert gevraagd en ongevraagd de meldkamer, de Leider CoPI en de ACGZ.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informeert de persvoorlichter/communicatieadviseur CoPI over de geneeskundig relevante aspecten voor de communicatieboodschap.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informeert de informatiemanager CoPI over de geneeskundig relevante aspecten voor het totaalbeeld.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informeert en adviseert overige relevante betrokken diensten.</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"><li>• Signaleert en bewaakt continu knelpunten en betreft adviseurs* bij de besluitvorming.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Behoudt continu overzicht met behulp van loggen en plotten.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Rapporteert over het proces en verloop van het proces aan relevante partijen.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Levert een bijdrage aan de mono- en multidisciplinaire incidenten-evaluatie.</li></ul>

\* Bij de adviseurs valt te denken aan: GAGS, arts infectieziekten, taakverantwoordelijken en procesleiders acute en publieke proces, kolompartners.

Welke taken de Ovd-G in de praktijk uitvoert is afhankelijk van de organisatie en/of afdeling waarin hij/zij werkzaam is en de ervaring van de functionaris (mono-Multi, beginnend-ervaren).

# Deel C Competenties

Voor het opstellen van dit kwalificatiedossier is uitgegaan van specifieke competenties minimaal benodigd voor het effectief uitvoeren van de beschreven werkzaamheden. Hierbij is uitgegaan van de relevante gedragscompetenties zoals beschreven in de Regeling personeel veiligheidsregio's (Bijlage B van de regeling, behorende bij artikel 1 lid 2).

Competentiematrix Ovd-G		
Competentieoverzicht		
G2	1: Operationeel management	
G1	2: Leidinggeven	
G5	3: Voortgangsbewaking	
G10	4: Probleemanalyse	
G11	5: Oordeelsvorming	
G9	6: Samenwerken	
G7	7: Overtuigingskracht	
G16	8: Stressbestendigheid	
O3	Is en houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen mbt de GHOR-ketenorganisaties en de primaire processen in het algemeen en die van het eigen beroepsdomein in het bijzonder. Kent de relevante sleutelfiguren in zijn beroepsdomein.	Operationeel niveau
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	Hoofddlijnen
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	Detailniveau
V3	Processen en taken	Gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	Detail niveau
V5	(Technische) hulpmiddelen	Gemiddeld niveau
V6	Juridische aspecten	Hoofddlijnen

## Toelichting competenties

Hieronder is een toelichting gegeven van competenties per kerntaak en bijbehorende gedragsindicatoren.

Competentie	Gedragsindicatoren
<b>Operationeel management (kerntaak 1)</b>	<i>G2: Aansturen en tot uitvoering brengen van diverse uitvoerende activiteiten. Taken en verantwoordelijkheden toewijzen. Activiteiten coördineren en zo nodig knelpunt wegnemen. In organisatorische zin randvoorwaarden creëren.</i>
<b>Leidinggeven (kerntaak 1)</b>	<i>G1: Richting en sturing geven aan anderen in het kader van hun taakvervulling; stijl en methode aanpassen aan betrokken individuen, taken en situatie</i>
<b>Voortgangsbewaking (kerntaak 1)</b>	<i>G5: Opstellen en bewaken van procedures om de voortgang van de taken en activiteiten van medewerkers en van de eigen taken en verantwoordelijkheden te bewaken en zeker te stellen.</i>
<b>Probleemanalyse (kerntaak 1-2-3)</b>	<i>G10 Signaleren van problemen, herkennen van belangrijke informatie; verbanden leggen tussen gegevens. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen; zoeken naar ter zake doende gegevens</i>
<b>Oordeelsvorming (kerntaak 1-2)</b>	<i>G11: Gegevens en mogelijke alternatieve handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en tot realistische beoordelingen komen</i>
<b>Samenwerken (kerntaak 1-2)</b>	<i>G9 Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer de samenwerking niet direct van eigen belang is.</i>
<b>Overtuigingskracht (kerntaak 2-3)</b>	<i>G7 Gebruikmakend van de juiste stijl en methode Proberen anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en trachten instemming te verkrijgen met bepaalde plannen, ideeën of activiteiten</i>
<b>Stressbestendigheid (kerntaak 1-2-3)</b>	<i>G16: Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag en onder extreme fysieke en psychische omstandigheden.</i>
<b>Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering (kerntaak 1-2)</b>	<i>V1: Kent de bestuurlijke en operationele omgeving en zijn positie daarin.</i>
<b>Verantwoordelijkheden en bevoegdheden (kerntaak 1-2-3)</b>	<i>V2: Heeft inzicht in verantwoordelijkheden en bevoegdheden.</i>
<b>Processen en taken (kerntaak1)</b>	<i>V3: Beschikt over de benodigde kennis, inzicht en vaardigheden om processen en hieruit voortvloeiende taken te vervullen..</i>
<b>Richtlijnen, protocollen en procedures (kerntaak 1)</b>	<i>V4: Kent de richtlijnen, protocollen en procedures en kan deze toepassen en waar nodig bijstellen.</i>
<b>(Technische) hulpmiddelen (kerntaak 1-3)</b>	<i>V5: Heeft kennis van en kan gebruik maken van de beschikbare (technische) hulpmiddelen.</i>



# Deel D Keuzes en dilemma's

Tijdens de uitvoering van kerntaken en bijbehorende werkzaamheden kan de OvD-G voor één van de volgende dilemma's komen te staan

## Kerntaak 1:

- De OvD-G krijgt te maken met situaties waarin hij/zij de afweging moet maken tussen de veiligheid van het eigen personeel en het redden van slachtoffers.
- De OvD-G kan omgaan met monodisciplinaire schaarste van middelen en beperking in materiaal en menskracht.
- De OvD-G moet in een dynamische omgeving onder hoge tijdsdruk beslissingen nemen met verstrekkende gevolgen, op basis van vaak onvolledige informatie. De OvD-G moet het risico van verkeerde keuzes voor zichzelf kunnen accepteren en gemaakte keuzes aan anderen kunnen verantwoorden.
- De OvD-G kan geconfronteerd worden met diverse verzoeken die op dat moment allemaal even urgent overkomen, waardoor prioritering noodzakelijk is.
- De OvD-G moet functioneren in een crisissituatie wat onzekerheid met zich meebrengen. In deze situatie dient de OvD-G wel vertrouwen en zekerheid uitstralen, ondanks de eventuele gevoelde onzekerheid.
- De OvD-G geeft functioneel leiding aan mensen met wie hij/zij de volgende dag een samenwerkingsrelatie heeft op gelijkwaardig niveau.
- Opschalen of niet? Hierbij gaat het om het maken van de juiste inschatting omtrent de noodzaak van opschalen (zowel mono- als multidisciplinair). Hierbij gaat het naast de vastgestelde codering tevens om beslissen op basis van de eigen professionaliteit en wat de situatie vraagt.
- De OvD-G kan te maken krijgen met incidenten waarbij de omgeving weigert mee te werken aan hulpverlening of zelfs agressief gedrag vertoont richting de hulpverleners. Dilemma is de hoe hiermee om te gaan in relatie tot de primaire focus op de hulpverlening.
- De OvD-G kan een balans vinden tussen enerzijds de wil om snel af te schalen en terug te gaan naar de normale situatie en anderzijds de benodigde aandacht voor openstaande acties en de effecten op de betrokkenen / betrokken partijen in de eerste dagen na het incident / de crisis, o.a. op het gebied van nazorg.

## Kerntaak 2:

- De OvD-G moet omgaan met schaarste en beperkingen: de behoefte kan bestaan aan een bepaalde vorm van ondersteuning van een andere dienst die daar op dat moment niet geboden kan worden. De OvD-G moet de afweging maken om GGB in te zetten.
- De OvD-G kan de benodigde inbreng vanuit de geneeskundige keten leveren in het CoPI in de context waar de leider CoPI geen/onvoldoende ruimte geeft, of anderen op de 'witte stoel' gaan zitten.
- Indien één van de leden zijn rol niet goed pakt, als OvD-G het initiatief durven nemen om dit bespreekbaar te maken ondanks de aanwezige positie of kleuring die dit lid wellicht inneemt.

- De OvD-G moet verantwoord flexibel zijn waarbij hij zowel zijn eigen belang borgt als ruimte geeft voor multidisciplinaire belangen.

**Kerntaak 3:**

- De OvD-G is besluitvaardig in een context waarin hij geconfronteerd wordt met beperkte, niet gevalideerde en tegenstrijdige informatie.
- De OvD-G moet prioriteiten kunnen aanbrengen in alle drie de kerntaken in de context van tijdsdruk van het incident.

# Deel E Specificaties vakbekwaamheid

## E1. Instroomeisen opleiding

- HBO werk- en denkniveau, aantoonbaar door opleiding en/of ervaring; Aantoonbare kennis en ervaring met de crisisbeheersing en rampenbestrijding minimaal blijkend uit:
  - het kunnen overzien van de geneeskundige keten bij opschaling;
  - kennis van het multidisciplinaire veld;
  - kennis van de verantwoordelijkheden van de GHOR en hoe die zich verhouden tot de verantwoordelijkheden van de partners in de witte keten.
- Aantoonbaar 'operationeel gevoel': kunnen verwoorden wat zich afspeelt in een (opgeschaalde) incidentsituatie, welke hulpverleningsprocessen opgestart kunnen worden, welke dilemma's je kunt tegenkomen bij een incident, hoe de samenwerking binnen en tussen de kolommen verloopt etc.
- Ervaring met leidinggeven/coördineren in de context van een crisis ( effectief functioneren onder druk).
- Aantoonbaar leidinggevende / coördinerende ervaring op operationeel en tactisch niveau.
- De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:
  - stressbestendigheid;
  - discipline;
  - flexibiliteit;
  - integriteit.

De veiligheidsregio is verantwoordelijk voor de werving en selectie van de OvD-G'ers en derhalve er ook zelf verantwoordelijk voor dat een aspirant OvD-G'er voldoet aan de instroomeisen voor de OvD-G opleiding.

De OTO functionaris van de regio levert een verklaring aan bij de academie voor GHOR en opgeschaalde zorg, waarin hij/zij verklaart dat de deelnemer voldoet aan de instroomeisen.

## E2. Vakbekwaam worden

Als de OvD-G de opleiding tot Officier van dienst geneeskundig heeft afgerond met een IFV-diploma, voldoet de OvD-G aan de gestelde eisen in dit kwalificatiedossier.

## E3. Niveaubepaling

De uitoefening van de OvD-G bevindt zich op HBO- niveau

## E4. Vakbekwaam blijven

De Ovd-G is wettelijk verplicht aan te kunnen tonen dat de vakbekwaamheid wordt onderhouden. De invulling hiervan is een werkgeversverantwoordelijkheid.



# Deel F Verantwoording

<b>F1. Procesinformatie</b>
Herziening op basis van de uitlijning en afstemming met Regeling personeel veiligheidsregio's ten behoeve van 2 <sup>e</sup> tranche wijziging Besluit personeel veiligheidsregio's .
Onder regie van: GGD GHOR Nederland
Vastgesteld door: Cluster Veiligheid GGD GHOR Nederland september 2015
Versie: definitief , september 2017
Brondocumenten: <ul style="list-style-type: none"><li>• Bijlage B, behorende bij artikel 1, lid 2, Regeling personeel veiligheidsregio's.</li><li>• De beschrijving van de functie OvD-G in de regeling personeel veiligheidsregio's</li></ul>
Verantwoordelijkheid beheer en onderhoud:  De verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiedossiers voor functionarissen werkzaam binnen de GHOR is belegd bij de GHOR Academie van het Instituut Fysieke Veiligheid ( <a href="http://www.ifv.nl">www.ifv.nl</a> ).  Het Instituut Fysieke Veiligheid pleegt periodiek onderhoud aan elk kwalificatiedossier. Dit is minimaal 1 maal per vijf jaar, of zo veel eerder als nodig is gezien ontwikkelingen.