

KWALIFICATIEDOSSIER

SPECIALIST OPLEIDEN EN OEFENEN

Werkzaam bij de brandweer



Status

Dit kwalificatiedossier is vastgesteld door de stuurgroep van het project Besluit kwaliteit brandweerpersoneel in mei 2009. Het dossier is in juni 2009 aangeboden aan het ministerie van BZK. Procesverantwoording is te vinden in de verantwoordingsnotitie inzake het opstellen van kwalificatiedossiers voor de brandweer (Van der Lijcke, juni 2009).

Inhoudsopgave

Deel A **Vast te stellen door de minister**

- 1.1 Algemene informatie
- 1.2 Vakbekwaamheid

Deel B **Vast te stellen door de minister**

- 2.1 Kerntaken
- 2.2 Competentiematrix

Deel C **Vast te stellen door de stuurgroep**

- 3.1 Uitwerking kerntaken, keuzes en dilemma's en
 beoordelingscriteria
- 3.2 Prestatie-indicatoren
- 3.3 Specificaties vakbekwaam worden, vakbekwaam blijven

Deel D **Verantwoording**

Bijlage **Uitwerking competenties en niveaus**

Deel A Vast te stellen door de minister

1.1 Algemene informatie	
Funcienaam	Specialist opleiden en oefenen
Beschrijving van de functie	<p>De specialist opleiden en oefenen houdt zich beleidsmatig en uitvoerend met opleiden, oefenen en bijscholen bezig. Hierbij staan de volgende aspecten centraal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beleid (rond opleiden, oefenen en bijscholing); • uitvoering (optreden als oefenleider); • bewaking (van inhoud, voortgang en kwaliteit); • vernieuwing (inhoudelijke en onderwijskundige vernieuwing). <p>De specialist opleiden en oefenen kan zowel in een monodisciplinaire als multidisciplinaire context opereren en zowel in een lokaal brandweerkorps als in een veiligheidsregio werken. De specialist opleiden en oefenen heeft een beleidsmatige (en dus geen leidinggevende of coördinerende) functie en is een specialist die ondersteunt vanuit zijn/haar eigen vakgebied. Hij/zij werkt niet solistisch maar functioneert in teamverband. Hieruit vloeit voort dat hij/zij binnen verschillende culturen/disciplines en op verschillende communicatieniveaus moet kunnen samenwerken en projectmatig werken.</p> <p>Het instroomniveau van de leergang specialist opleiden en oefenen is een Hbo denk- en werkniveau. Dit dient de kandidaat door middel van een test aan te tonen, behalve als hij/zij over een Hbo-diploma beschikt. Werkgevers kunnen uiteraard zelf nog aanvullende eisen stellen.</p> <p>Een repressieve opleiding of achtergrond is niet vereist om aan de leergang te kunnen deelnemen en de leergang met goed gevolg te kunnen afronden. Tijdens het opleidingstraject wordt de didactiek echter gekoppeld aan het operationele, repressieve werkveld. Hieruit vloeit voort dat de deelnemer bij aanvang van de leergang kennis van en inzicht in de repressieve context dient te hebben (vakinhoudelijke kennis van en ervaring met het repressieve werkveld respectievelijk het vakgebied waarin hij/zij het specialisme wil uitvoeren).</p>

1.2 Vakbekwaamheid

De vakbekwaamheid (uitgedrukt in kerntaken en competenties zoals beschreven in deel B) wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen en oefenen. Aanstelling in de functie van specialist opleiden en oefenen kan geschieden wanneer de opleiding tot specialist opleiden en oefenen is afgerond met een Rijksdiploma. De werkgever en de brandweerfunctionaris dienen aan te kunnen tonen dat de vakbekwaamheid is onderhouden.

Deel B Vast te stellen door de minister

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Ontwikkelen van beleid op de terreinen van opleiden, oefenen en bijscholen.

Ontwikkeld beleid, afgestemd op landelijke beleidsmatige, juridische en maatschappelijke ontwikkelingen. Stelt de opleidings-, oefen- en bijscholingsbehoeften vast. Stelt meerjaren beleidsplan op.

Kerntaak 2: Ontwikkelen, organiseren, leiden en evalueren van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten.

Ontwikkelt, organiseert en evalueert de opleidings-, oefen- en bijscholingsprogramma's. Maakt gebruik van onderwijskundige concepten en didactische modellen om de inhoud, effectiviteit en kwaliteit van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten te ontwikkelen, evalueren, beoordelen en verbeteren. Stelt een opleidings-, oefen- en bijscholingsbegroting op.

Geeft als eindverantwoordelijke leiding aan grootschalige, multidisciplinaire oefeningen, treedt op als oefenleider bij bestuurlijke oefeningen en veldoefeningen vanaf pelotonsniveau. Is verantwoordelijk voor het coachen van oefenleiders en instructeurs.

Kerntaak 3: Zorg dragen voor en borgen van de kwaliteit van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten.

Richt mede een kwaliteitszorgsysteem in voor het opleiden, oefenen en bijscholen en onderhoudt het kwaliteitszorgsysteem. Voert steekproefsgewijs kwaliteitscontroles/audits uit.

2.2 Competentiematrix

In de competentiematrix wordt het verband tussen competenties en kerntaken weergegeven. Er zijn drie typen competenties:

- Strategische en organisatorische competenties (organisatie).
- Sociale, maatschappelijke en communicatieve competenties (omgeving).
- Vakmatige en kenniscompetenties (professie).

Daarnaast zijn voor de repressieve brandweerfuncties drie kerncompetenties vastgesteld die voor iedere brandweerfunctionaris noodzakelijk worden geacht om succesvol te kunnen functioneren:

- accuraat;
- stressbestendig;
- samenwerken.

In de cellen van de matrix wordt voor elke competentie het niveau beschreven dat vereist is bij het uitvoeren van de kerntaken. In de bijlage wordt beschreven welke betekenis de niveaus uit de competentiematrix hebben. De competentiematrix voor de functie van specialist opleiden en oefenen is te vinden op de volgende pagina.

Functie: Specialist opleiden en oefenen												
Kerntaken	Kern		Organisatie					Omgeving				
	Leren en reflecteren	Samenwerken	Resultaatgericht	Overtuigen	Plannen, organiseren en coördineren	Analyseren	Oordelen	Samenwerken	Communiceren	Netwerken	Maatschappelijk georiënteerd	Coachen
Ontwikkelen van beleid op de terreinen van opleiden, oefenen en bijscholen	3	2	2	2	2	1	2	2	2			
Ontwikkelen, organiseren, leiden en evalueren van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten			2		2		2	2		2	2	2
Zorgdragen voor en borgen van de kwaliteit van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten							1	2	2	2		

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis	Overdracht	Expert
Risico's en Veiligheid			*
Operationele voorbereiding			*
Incidentbestrijding			*
Voorbereiding rampenbestrijding en crisisbeheersing			*

Kennisgebieden	Professie Niveau		
	Basis	Overdracht	Expert
Informatiemanagement	*		
Financieel management	*		
Bestuurskunde (beleidstheorie/ publieke organisatie)	*		
Projectmatig werken	*		

Deel C Vast te stellen door de stuurgroep

3.1 Uitwerking kerntaken, keuzes en dilemma's en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Ontwikkelen van beleid op de terreinen van opleiden, oefenen en bijscholen

Werkzaamheden

- Stelt (in overleg met leidinggevende en overige betrokkenen) de opleidings-, oefen- en bijscholingsbehoeften vast.
- Adviseert gevraagd en ongevraagd het management over opleidings-, oefen- en bijscholingsbeleid.
- Vertaalt landelijke, beleidsmatige, juridische en maatschappelijke ontwikkelingen en leerpunten van plaatsgevonden incidenten en voorgaande oefeningen naar beleid betreffende de inhoud en organisatie van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten.
- Stemt (in overleg met leidinggevende en overige betrokkenen) het meerjarig opleidings- en oefenbeleid af met landelijke richtlijnen, vergelijkbare oefenplannen van andere diensten én op de behoefte van de werkomgeving.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Samenwerken (2)
- Resultaatgericht (2)
- Overtuigen (2)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Analyseren (1)
- Oordelen (2)
- Samenwerken (2)
- Communiceren (2)

Keuzes en dilemma's

- Beslissingen kunnen en durven nemen in een continu veranderende werkomgeving.
- Omgaan met het spanningsveld tussen mono- en multidisciplinaire culturen, belangen en behoeften.
- Omgaan met het spanningsveld binnen de multidisciplinaire cultuur zelf.
- Omgaan met het spanningsveld tussen alle schakels van de veiligheidsketen als het gaat om de noodzakelijke samenhang tussen opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten.
- Rekening moeten houden met landelijke voorschriften versus lokale/regionale uitvoering van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten.

Kerntaak 1: Ontwikkelen van beleid op de terreinen van opleiden, oefenen en bijscholen

- Maken van een afweging tussen kosten (financieel en tijd) en baten van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten.
- Omgaan met het spanningsveld tussen eigen ambitie en de haalbaarheid/uitvoerbaarheid van beleid.

Beoordelingscriteria

- Heeft kennis van en anticipeert op de (ontwikkeling van) wettelijk gestelde kaders.
- Maakt een juiste afweging tussen kosten en baten.
- Kan hoofd- van bijzaken onderscheiden en prioriteiten stellen.
- Kan advies overtuigend overbrengen (argumentering).
- Creëert draagvlak voor het opleidings-, oefen- en bijscholings-proces.
- Motiveert en enthousiasmeert partners.
- Is inhoudelijk een volwaardig gesprekspartner voor alle betrokkenen.
- Bereikt samenhang tussen opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten.
- Maakt gebruik van recente ontwikkelingen en inzichten bij de totstandkoming van beleid rond opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten.

Kerntaak 2: Ontwikkelen, organiseren, leiden en evalueren van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten

Werkzaamheden

- Ontwikkelt en organiseert de opleidings-, oefen- en bijscholingsprogramma's:
 - Ontwikkelt geïntegreerde oefenprogramma's voor de reguliere taak, het grootschalig optreden en de coördinatietaak binnen een multidisciplinaire omgeving.
 - Evalueert de programma's en stelt deze zonodig bij.
 - Volgt vakinhoudelijke (zowel binnen alle schakels van de veiligheidsketen, op het gebied van de dienst waar de Specialist Opleiden en Oefenen werkzaam is als op het vakgebied van de Specialist Opleiden en Oefenen zelf) en onderwijskundige trends en ontwikkelingen op het gebied van opleiden, oefenen en bijscholing en schat de bruikbaarheid voor de eigen en/of de multidisciplinaire organisatie in.
- Gebruikt onderwijskundige concepten en didactische modellen om de inhoud, effectiviteit en kwaliteit van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten te ontwikkelen, evalueren, beoordelen en verbeteren.
- Draagt zorg voor een structuur (o.a. netwerk, planning) om opleidings-, oefen- en bijscholingsbeleid te implementeren.
- Stelt een opleidings-, oefen- en bijscholingsbegroting op.
- Bewaakt het opleidings-, oefen- en bijscholingsbudget.
- Hanteert een oefensystematiek gericht op verbetering (bijvoorbeeld Leidraad Oefenen).
- Stuurt het samenstellen van cursusplannen, draaiboeken, procedures en instructies aan:
 - Zorgt voor afstemming met andere organisatieonderdelen binnen de gemeentelijke organisatie, de ambtenaar openbare orde en veiligheid en de regionale hulpdiensten.
 - Beoordeelt de inhoud en opbouw van cursusplannen, draaiboeken, procedures en instructies.
- Geeft (incidenteel) als eindverantwoordelijke leiding aan grootschalige, multidisciplinaire oefeningen (treedt op als oefenleider bij bestuurlijke oefeningen van onder andere (R)OT, (G)BT en veldoefeningen vanaf pelotonsniveau).
- Maakt de kwaliteit van instructeurs en oefenleiders meetbaar.
- Is verantwoordelijk voor de coaching van oefenleiders en instructeurs.
- Draagt zorg voor de toepassing van het Landelijk Veiligheidsprotocol en de voortdurende beoordeling van de veiligheid bij opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Samenwerken (2)
- Resultaatgericht (2)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Samenwerken (2)
- Netwerken (2)
- Maatschappelijk georiënteerd (2)
- Coachen (2)

Keuzes en dilemma's

Kerntaak 2: Ontwikkelen, organiseren, leiden en evalueren van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten

- Vertalen van beleid naar praktische uitvoering.
- Juiste maat vinden voor de belasting van deelnemers bij opleiden, oefenen en bijscholen.
- Omgaan met het spanningsveld tussen mono- en multidisciplinaire cultuur, belangen en behoeften.
- Omgaan met het spanningsveld binnen de multidisciplinaire cultuur.
- Binnen de mogelijkheden zo effectief mogelijk opleiden, oefenen en bijscholen.
- Maatwerk leveren of het collectieve belang dienen.
- Omgaan met het spanningsveld tussen Arbo-wetgeving en datgene wat in repressieve situaties kan voorkomen en wat daarbij wordt verlangd.

Beoordelingscriteria

- Vertaalt beleid naar praktische uitvoering.
- Zorgt voor constructieve feedback met betrekking tot het proces (vakinhoudelijk en/of didactisch) voor, tijdens en na afloop van een opleiding, oefening en/of bijscholingsactiviteit.
- Realiseert binnen de gestelde kaders de doelstelling(en) van de opleiding, oefening en/of bijscholingsactiviteit.

Kerntaak 3: Zorg dragen voor en borgen van de kwaliteit van opleiden, oefenen en bijscholen

Werkzaamheden

- Richt mede een kwaliteitszorgsysteem in (bijvoorbeeld aan de hand van het INK-model) voor het opleiden, oefenen en bijscholen.
- Hanteert en onderhoudt het kwaliteitszorgsysteem:
 - Analyseert en evalueert periodiek de gegevens die voortkomen uit het kwaliteitszorgsysteem en implementeert de verbetermogelijkheden.
 - Overlegt met sleutelfunctionarissen over de huidige en gewenste kwaliteit van opleiden, oefenen en bijscholen.
 - Voert steekproefsgewijs kwaliteitscontroles/audits uit.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Samenwerken (2)
- Analyseren (1)
- Oordelen (2)
- Samenwerken (2)
- Communiceren (2)

Keuzes en dilemma's

- Zoeken van de gewenste kwaliteitsnorm ('waar leg je de lat?').
- Omgaan met uiteenlopende (tegenstrijdige) kwaliteitseisen van verschillende partners ten aanzien van opleiden, oefenen en bijscholen.
- Implementeren van een kwaliteitszorgsysteem en hierbij rekening houden met de verschillende organisatieonderdelen (deel van het geheel).
- Afweging maken tussen het consequent volgen van de richtlijnen van het kwaliteitszorgsysteem en de uitvoerbaarheid binnen de organisatie.

Beoordelingscriteria

- Stelt voor de organisatie optimale kwaliteitsnormen op.
- Hanteert een kwaliteitszorgsysteem volgens de daarbij behorende richtlijnen (bijvoorbeeld INK-model) met inachtneming van de doelstellingen van de organisatie.
- Signaleert aan de hand van kwaliteitscontroles/audits verbeterpunten en vertaalt deze in verbetervoorstellen.
- Implementeert een verbeterplan binnen de organisatie voor opleiden, oefenen en bijscholen.

3.2 Prestatie-indicatoren

De specialist opleiden en oefenen beheerst de vereiste competenties zodanig dat hij in staat is om zijn werkzaamheden adequaat uit te voeren. Hij kan omgaan met de keuzes en dilemma's die hij in zijn werk tegenkomt.

3.3 Specificaties vakbekwaam worden, vakbekwaam blijven

Niveaubepaling (indicatie)

Voor de functie is een HBO werk- en denkniveau vereist.

Studielast (indicatie)

420 uur.

Instroomeisen

Om in te kunnen stromen in de opleiding tot specialist opleiden en oefenen dient men minimaal over een HBO-getuigschrift of een HBO werk- en denkniveau te beschikken.

Rijksdiploma/certificeerbare eenheden

Het rijksdiploma specialist opleiden en oefenen wordt uitgereikt als de examinering van de eisen uit dit kwalificatiedossier met een voldoende resultaat is afgerond.

Vakbekwaam blijven

Gezien de aard van deze functie wordt verwezen naar reguliere mogelijkheden voor blijvende vakbekwaamheid.

Deel D Verantwoording

Proces- en inhoudsinformatie	
Ontwikkeld door:	VNG, NVBR, Nifv, Nbbe en het Ministerie van Binnenlandse Zaken.
Onder regie van:	De projectgroep Project Kwaliteit Brandweer Personeel.
In opdracht van:	De stuurgroep Project Kwaliteit Brandweer Personeel.
Gebruikte brondocumenten	
NVBR – <i>Kwalificatieprofiel voor de specialist opleiden en oefenen werkzaam binnen de brandweer</i> , oktober 2005.	
Twynstra Gudde- <i>Competentieverricht opleiden traject 2: Competentieverricht behoefteonderzoek</i> , mei 2004.	
BMC- <i>Competentiematrix specialist opleiden en oefenen</i> , november 2008.	

Bijlage: Uitwerking competenties en niveaus

Kerncompetenties

Leren en reflecteren

Terugkijken op het eigen functioneren en het gedrag daaraan aanpassen of ondernemen van ontwikkelacties om tot verbetering van eigen functioneren en vaardigheden te komen. Je kwetsbaar durven opstellen en fouten durven maken. Actief werken aan zelfontwikkeling.

Niveau 3

- Reflecteert op eigen ervaringen; herkent verbeterpunten en verbetert gedrag in volgende situaties.
- Doorziet eigen leerprocessen en herkent bevorderende en belemmerende factoren voor leren.
- Stelt eigen ontwikkelplan op met langere termijn doelstellingen en onderneemt gerichte acties.

Samenwerken

Zich inzetten om met anderen resultaten te bereiken en daarmee bijdragen aan een gezamenlijk doel. Denken en handelen vanuit gemeenschappelijke belangen.

Niveau 2

- Streeft gezamenlijke doelen na; wisselt informatie en ideeën uit met partners/experts en geeft en vraagt reacties.
- Biedt gevraagd en ongevraagd hulp aan partners/experts en vraagt zelf om hulp van partners/experts; maakt meetbare afspraken.
- Doet concessies om tot gezamenlijk doel of resultaat te komen; stelt op basis van meningen van partners/experts eigen gedachten/handelingen bij.

Strategische en organisatorische competenties (organisatie)

Dit betreft strategische en organisatorische competenties die met name betrekking hebben op het geven van richting aan organisatie(onderdeel) (visie, strategievorming) en de inrichting van het werk (de interne organisatie).

Resultaatgericht

Formuleert doelstellingen helder, concreet en meetbaar en maakt duidelijke afspraken. Houdt zich aan de voortgang en informeert en rapporteert daarover. Denkt vooruit.

Niveau 2

- Stelt een actieplan op en benoemt daarin de beheersaspecten; voert dit samen met partners/experts uit.
- Toetst de voortgang van activiteiten, stuurt bij en bewaakt het proces.
- Ondersteunt partners/experts bij het opstellen van meetbare doelstellingen, geeft hen middelen om (tussen)resultaten te halen en stelt hierbij meetbare deadlines en normen voor resultaten en gedrag.

Overtuigen

Het verkrijgen van instemming en enthousiasme voor bepaalde doelen, plannen of ideeën zodat deze worden geaccepteerd of gedragen.

Niveau 2

- Houdt bij het onderbouwen van de eigen mening rekening met verschillende meningen en belangen; past de eigen mening eventueel aan.
- Benoemt helder verschillen en overeenkomsten in meningen en doet voorstellen voor een gezamenlijk standpunt.
- Oefent invloed uit door te wisselen in stijl.
- Heeft oog voor de relatie en treedt op als serieuze gesprekspartner.

Plannen, organiseren en coördineren

Vanuit een vastgesteld doel bepalen welke taken/ activiteiten georganiseerd en gepland moeten worden en daar naar handelen. Bepalen van prioriteiten en aangeven van een volgorde van werkzaamheden.

Niveau 2

- Stemt eigen werkzaamheden af op werkzaamheden van partners/experts en plant, zonodig, werkzaamheden van partners/experts.
- Houdt overzicht over de werkzaamheden van partners/experts, bewaakt de voortgang en wendt op het juiste moment de juiste middelen aan .
- Brengt een heldere en logische structuur aan in het eigen werk en in het werk van partners/experts.
- Anticipeert op factoren die van invloed kunnen zijn op de planning en speelt hier waar nodig op in.

Analyseren

Systematisch onderzoeken en alloceren van problemen en vragen. Ontleden van relevante informatie, achtergronden en structuren. Verbanden leggen tussen gegevens en overzien van relaties tussen oorzaak en gevolg.

Niveau 1

- Deelt problemen op in onderdelen, haalt de kern naar voren.
- Legt verbanden, doorziet structuren en trekt conclusies uit beschikbare informatie.
- Selecteert systematisch gegevens, gebruikt meerdere informatiebronnen en structureert en interpreteert gegevens.

Strategische en organisatorische competenties (organisatie)

Dit betreft strategische en organisatorische competenties die met name betrekking hebben op het geven van richting aan organisatie(onderdeel) (visie, strategievorming) en de inrichting van het werk (de interne organisatie).

- Toetst relevantie van beweringen en onderbouwing van argumenten.

Oordelen

Op basis van beschikbare informatie en ervaring en met inachtneming van de heersende waarden en normen tot een mening komen die als geldig erkend wordt.

Niveau 2

- Komt op basis van onvolledige informatie tot eigen mening, redeneert logisch en betreft partners/experts in beeldvorming.
- Betreft verschillende alternatieven bij de oordeelsvorming en houdt rekening met onzekere of tegenstrijdige factoren.
- Toetst plannen aan doelstellingen, brengt de gevolgen voor de lange termijn in kaart en doet uitspraken over te nemen acties.

Sociaal, maatschappelijke en communicatieve competenties (omgeving)

Dit betreft sociale, maatschappelijke en communicatieve competenties die betrekking hebben op de interactie met de omgeving zowel extern als intern.

Samenwerken

Zich inzetten om met anderen resultaten te bereiken en daarmee bijdragen aan een gezamenlijk doel. Denken en handelen vanuit gemeenschappelijke belangen.

Niveau 2

- Streeft gezamenlijke doelen na; wisselt informatie en ideeën uit met partners/experts en geeft en vraagt reacties.
- Biedt gevraagd en ongevraagd hulp aan partners/experts en vraagt zelf om hulp van partners/experts; maakt meetbare afspraken.
- Doet concessies om tot gezamenlijk doel of resultaat te komen; stelt op basis van meningen van partners/experts eigen gedachten/handelingen bij.

Communiceren

Ideeën, meningen en informatie aan anderen overdragen in voor de ontvanger begrijpelijke taal, gebaren en non-verbale signalen. Tactvol en effectief reageren op behoeften en gevoelens van anderen, taal en terminologie aanpassen aan de doelgroep (incl. Engels)

Niveau 2

- Formuleert complexe vraagstukken en 'slechte boodschappen' helder, eenduidig en gestructureerd.
- Verzorgt samenhangende presentaties voor de hulpverleningsdiensten.
- Houdt bij contacten van verschillend niveau rekening met afwijkende behoeften en belangen; herkent tegenstellingen en kiest een geschikt communicatiekanaal/middel.
- Neemt het initiatief en stuurt in gesprekken, houdt rekening met de invloed van wat hij zegt.

Netwerken

Ontwikkelen en onderhouden van interne en externe contacten, die voor de organisatie en/of het eigen functioneren functioneel zijn of kunnen worden.

Niveau 2

- Volgt landelijke ontwikkelingen op het gebied van de brandweer en past deze kennis toe.
- Brengt organisatieonderdelen samen.
- Beweegt zich gemakkelijk te midden van (on)bekende contacten, doorziet de achtergronden en onderlinge relaties.
- Vertegenwoordigt het organisatieonderdeel en treedt als gesprekspartner namens de brandweer op verschillende niveaus.

Maatschappelijk georiënteerd

Laten blijken geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie.

Niveau 2

- Stimuleert en stuurt hulpverleningsdiensten hun eigen netwerk te ontwikkelen.
- Houdt rekening met nieuwsaarde en mogelijke positieve en negatieve publiciteit bij gebeurtenissen en beslissingen.
- Onderkent de invloed van externe factoren en ontwikkelingen en vertaalt deze in een lange termijn perspectief op de rampenbestrijdingsorganisatie; handelt pro-actief.
- Vertaalt problemen in de omgeving naar de inrichting van de organisatie en processen in de

Sociaal, maatschappelijke en communicatieve competenties (omgeving)

Dit betreft sociale, maatschappelijke en communicatieve competenties die betrekking hebben op de interactie met de omgeving zowel extern als intern.

rampenbestrijdingsorganisatie; geeft vorm aan het optreden.

Coachen

Ondersteunen van anderen in de uitoefening van het werk. Anderen motiveren en aanzetten tot nadenken over en verbeteren van eigen gedrag en hierbij optreden als gesprekspartner.

Niveau 2

- Vormt zich een helder beeld van kwaliteiten en leerpunten van de ander en bespreekt deze om tot een gedeeld beeld te komen.
- Motiveert de ander om persoonlijke leerdoelen te benoemen, maar stelt ook voorwaarden aan ontwikkeling.
- Stimuleert de ander om te experimenteren, van fouten te leren en zelf antwoord te geven op vragen; benoemt hierbij kaders en (eigen) verantwoordelijkheden.
- Heeft oog voor de prestaties van de medewerker en stimuleert resultaatverbeteringen.

Vakmatige competenties (professie)

Dit betreft competenties op vakgebieden die specifiek voor de brandweer zijn.

Risico's en veiligheid

Dit vakgebied omvat het onderwerp risico's en veiligheid. Het gaat hierbij om onder meer de aandachtsgebieden risicomangement, risicoanalyses, risicocommunicatie, integraal veiligheidsbeleid, arbeidsveiligheid en milieuveiligheid.

Expertniveau (3)

Treedt op als vraagbaak en klankbord voor anderen en wordt binnen de organisatie benaderd als autoriteit op het betreffende expertgebied.

Operationele voorbereiding

Operationele voorbereiding houdt in dat de organisatie voorbereid is op het uitvoeren van haar repressieve taken. Dit vakgebied omvat de aandachtsgebieden personeel (opleiden, oefenen, plannen en procedures), materieel (w.o. logistiek en innovatie) en omgeving (zorgnormen, bereikbaarheid en bluswatervoorziening). Ook de vakmatige ICT-toepassingen zoals onder meer bij preventie, oefenen en verbindingen worden gebruikt, vallen onder dit vakgebied.

Expertniveau (3)

Treedt op als vraagbaak en klankbord voor anderen en wordt binnen de organisatie benaderd als autoriteit op het betreffende expertgebied.

Incidentbestrijding

Dit vakgebied omvat de repressieve taken van de rampenbestrijdingsorganisatie, zoals het operationeel leidinggeven dan wel adviseren bij incidenten van verschillende schaalgrootten (zowel mono- als multidisciplinair). Ook de aan het operationeel optreden gelieerde aandachtsgebieden zoals evaluaties, bedrijfsopvang, nazorg, procedures (w.o. alarmering- en opschalingprocedures), Arbo-wetgeving en andere wettelijke kaders vallen onder dit vakgebied.

Expertniveau (3)

Treedt op als vraagbaak en klankbord voor anderen en wordt binnen de organisatie benaderd als autoriteit op het betreffende expertgebied.

Vorbereiding rampenbestrijding en crisisbeheersing

Dit vakgebied omvat de activiteiten die de organisatie moet uitvoeren om voorbereid te zijn op haar taken in het kader van het beheersen en bestrijden van rampen en crises. Met name de aandachtsgebieden planvorming (w.o. beheersplannen en organisatieplannen) en procedures (w.o. alarmerings- en opschalingprocedures) vallen onder dit vakgebied.

Expertniveau (3)

Treedt op als vraagbaak en klankbord voor anderen en wordt binnen de organisatie benaderd als autoriteit op het betreffende expertgebied.

Vakmatige competenties (professie)

Dit betreft competenties op vakgebieden die specifiek voor de brandweer zijn.

Informatiemanagement

Dit kennisgebied omvat kennis over informatieoverdracht en –vastlegging. Het gaat hier onder meer om het schrijven van beleidsnotities, het opstellen van managementrapportages, het onderhouden contacten met de pers en de burger, het geven van presentaties en het digitaliseren van processen.

Basisniveau (1)

Is in staat om informatie en gegevens te reproduceren en deze kennis toe te passen binnen het eigen expertgebied.

Financieel management

De financiële aansturing en verantwoording vraagt van de manager kennis op het gebied van: begrotingssystematiek, financiële analyse, financiële indicatoren en budgetbeheer.

Basisniveau (1)

Is in staat om informatie en gegevens te reproduceren en deze kennis toe te passen binnen het eigen expertgebied.

Bestuurskunde

Dit kennisgebied omvat de kennis die nodig is om de organisatie binnen de context van de overheid te kunnen besturen en richting te geven. Het gaat hierbij onder meer om kennis van de inrichting van het openbaar bestuur, kennis van de besluitvormings- en beleidsprocessen, kennis van wet- en regelgeving en het kennen van de kwaliteiten van de strategische netwerkpartners.

Basisniveau (1)

Is in staat om informatie en gegevens te reproduceren en deze kennis toe te passen binnen het eigen expertgebied.

Projectmatig werken

Het uitvoeren van projecten vraagt om specifieke kennis. Het betreft onder andere kennis op het gebied van het analyseren van complexe vraagstukken, het inrichten van een projectorganisatie, het opstellen van projectplannen, het gebruik van diverse monitorinstrumenten en de aansturing van een projectteam.

Basisniveau (1)

Is in staat om informatie en gegevens te reproduceren en deze kennis toe te passen binnen het eigen expertgebied.