

Kwalificatiedossier Ploegchef

Versie: 1.0, 1 oktober 2018

Instituut Fysieke Veiligheid
Brandweeracademie
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
Kemperbergerweg 783, Arnhem
www.ifv.nl
info@ifv.nl
026 355 24 00

Colofon

Opdrachtgever: Werkveldadviescommissie (WVA)
Contactpersoon: Wendy van Middelkoop
Titel: Kwalificatiedossier Ploegchef
Datum: oktober 2018
Status: concept
Versie: 1.0
Auteurs: CWG Organisatiemanagement
Projectleider: Gerrit Spruit
Eindverantwoordelijk: Veiligheidsberaad

Inhoud

Inleiding	4	
Opbouw dossier	4	
Samenhang kwaliteitsinstrumenten	4	4
Deel A Algemene informatie	5	
Deel B Overzicht kerntaken	7	
Deel C Competenties	8	
Deel D Uitwerking kerntaken	9	
Deel E Specificaties vakbekwaamheid	12	
Deel F Verantwoording	13	

Inleiding

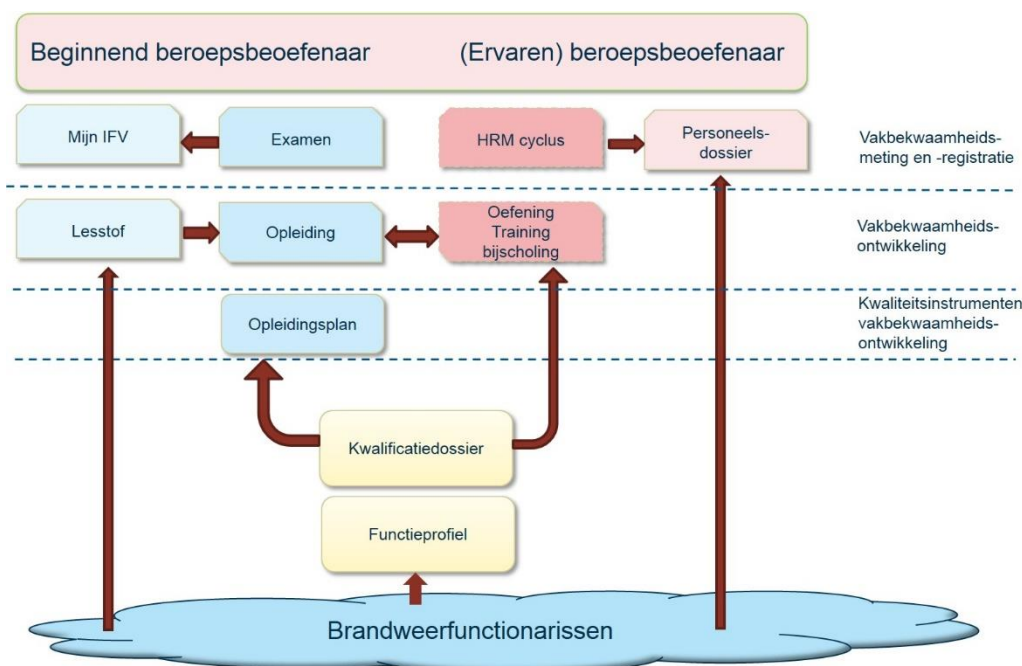
Opbouw dossier

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

- Deel A Algemene informatie over wat de functie typeert
- Deel B Beschrijving van kerntaken
- Deel C Beschrijving van competenties
- Deel D Uitwerking van de kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.
- 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.

Samenhang kwaliteitsinstrumenten

Het kwalificatiedossier vormt de basis voor het onderwijs en de examinering. Een overzicht van kennis en vaardigheden is opgenomen in het opleidingsplan. Beoordelingscriteria zijn opgenomen in het examenplan. Onderstaand schema geeft deze samenhang weer.



Deel A Algemene informatie

A1. Typering van de functie

De ploegchef geeft beheersmatig leiding aan een ploeg van medewerkers uit de operationele dienst. Hij coördineert de werkzaamheden binnen deze groep en draagt zorg voor de afstemming ervan.

Tevens is hij verantwoordelijk voor de paraatheid en de initiële en blijvende vakbekwaamheid van zijn ploeg en de registratie daarvan.

De repressieve kant van de functie is beschreven in het kwalificatiedossier Bevelvoerder.

A2. Werkomgeving

De ploegchef vervult zijn taken voor een of meerdere brandweerposten. Hierbij gaat het om de beheersmatige werkzaamheden en het leidinggeven in een niet-repressieve omgeving. De ploegchef kan zijn taken delegeren aan de dienstdoende leidinggevende (meestal de bevelvoerder).

A3. Positie van de functie

De ploegchef geeft leiding aan zijn ploeg en legt verantwoording af aan zijn direct leidinggevende. De leidinggevende van de ploegchef is meestal een operationeel manager/hoofd repressie, de gebruikte terminologie/functiebenaming verschilt per korps. Het hoofd brandweezorg bepaalt binnen welke kaders de ploegchef zijn verantwoordelijkheden invult.

De positie van de ploegchef in de organisatie bevindt zich tussen het management en de uitvoerende laag. In een repressieve situatie maakt de ploegchef zelf deel uit van de uitvoerende laag, dit kan de functie complex maken.

A4. Complexiteit van de functie

De positie van de ploegchef maakt dat hij in staat moet zijn om te wisselen van rol. Aan de ene kant gaat hij samen met zijn ploeg letterlijk door het vuur en aan de andere kant geeft hij aan diezelfde ploeg beheersmatig leiding. Dit betekent dat hij in staat moet zijn om te wisselen in stijl van leidinggeven. In de rol van ploegchef spreekt hij collega's aan op hun houding, gedrag en gemaakte afspraken.

Hij draagt het beleid van de organisatie uit naar de werkvloer en weet het beleid uit te voeren en de effecten uit te leggen. Ook wanneer het beleid door de ploeg en/of de ploegchef zelf wordt ervaren als niet in hun/zijn belang.

Omgekeerd geldt dat de ploegchef de ambassadeur is van de werkvloer en aan het hogere management aan moet kunnen geven wat er leeft binnen de ploeg en waar men belang aan hecht.

De ploegchef is in staat om te signaleren, verantwoordelijkheid te nemen en om zelf informatie op te halen. Hij weet dit te vertalen naar concrete acties.

Deel B Overzicht kerntaken

B1. Kerntaak 1: Leidinggeven aan individuele medewerkers

De ploegchef is verantwoordelijk voor het functioneren en het vakmanschap van de individuele medewerkers waaraan hij leiding geeft. Hij heeft oog voor het welbevinden van deze medewerkers. De ploegchef is verantwoordelijk voor de uitvoering van het personeelsbeleid, hij draagt zorg voor gegevens ten behoeve van de personeelsadministratie, zoals de urenverantwoording en ziekmelding.

De ploegchef coacht en begeleidt zijn medewerkers.

B2. Kerntaak 2: Leidinggeven aan een ploeg

De ploegchef is verantwoordelijk voor de kwaliteit, continuïteit, efficiency en vakbekwaamheid van de ploeg medewerkers waaraan hij leiding geeft en waar hij zelf onderdeel van uitmaakt.

De ploegchef coacht en begeleidt zijn ploeg, heeft oog voor de cohesie in zijn ploeg en kan omgaan met onderlinge conflicten. Hij stuurt aan op effectief groepsgedrag. Hij is zich bewust van zijn voorbeeldfunctie en vertoont in de uitvoering van zijn functie voorbeeldgedrag.

De ploegchef reflecteert op zijn eigen handelen en op het functioneren van de ploeg.

B3. Kerntaak 3: Uitvoeren van beheersmatige taken

De ploegchef draagt zorg voor de paraatheid van de operationele dienst. Dit betekent dat hij zorgt voor de dienstroosters, de planning van werkzaamheden en activiteiten op het gebied van vakbekwaamheid, onderhoud, materieel en materiaal. Hij draagt zorg voor het aanleveren van verschillende managementgegevens. Hij doet dit zowel proactief als reactief. Hij signaleert niet alleen problemen, gevaarlijke situaties of trends, maar pakt ze indien nodig ook op en lost ze op of komt met verbetervoorstellen. Hierbij wordt een hoge mate van zelfstandigheid verwacht.

Deel C Competenties

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).

Er zijn voor elke functie specifieke competenties benoemd. In de competentiematrix hieronder worden deze benoemd voor de functie ploegchef, in relatie tot de kerntaken. In de bijlage wordt beschreven welke betekenis de niveaus uit de competentiematrix hebben.

C1. Competentiematrix									
Kerntaken	Competenties								
	Plannen, organiseren en coördineren	Problemen oplossen	Resultaatgericht	Flexibel	Inleven	Taakgericht leiderschap	Mondeling communiceren	Leren en reflecteren	Samenwerken
Leidinggeven aan individuele medewerkers			1	1	1	1	1	1	
Leidinggeven aan een ploeg	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Uitvoeren van beheersmatige taken	2	1	1	1			1	1	

C2. Leiderschapsprofiel *(alleen indien van toepassing)*

In de *Visie op HRM en Leiderschap* is op een aantal functies een leiderschapsprofiel van toepassing. Aan de functie ploegchef is geen leiderschapsprofiel toegekend. De leiderschapsprofielen zijn vanaf het niveau Operationeel leidinggevende in kaart gebracht. Wel heeft de visie als input gediend voor de invulling van het kwalificatiedossier Ploegchef. Met name de rollen coach, teamcoach en manager zijn voor deze functie van toepassing.

Deel D Uitwerking kerntaken

D1. Uitwerking kerntaak 1: Leidinggeven aan individuele medewerkers
D1.1 Werkzaamheden:
D1.1.1 Heeft zicht op de taken en deskundigheid van de individuele medewerker.
D1.1.2 Heeft zicht op de uitvoering van de werkzaamheden van de individuele medewerker.
D1.1.3 Voert gesprekken met de individuele medewerker gericht op het functioneren van de medewerker. Indien nodig wordt een derde persoon hierbij betrokken (bijvoorbeeld bedrijfsarts, medewerker HR).
D1.1.4 Maakt concrete resultaat- en ontwikkelafspraken met de individuele medewerker.
D1.1.5 Verzorgt indien nodig de verslaglegging van gesprekken.
D1.1.6 Stimuleert, motiveert en coacht de individuele medewerker.
D1.1.7 Spreekt de individuele medewerker aan op houding en gedrag indien daar aanleiding toe is.
D1.2 Keuzes en dilemma's
D1.2.1 Oordeelsvorming op basis van minimale informatie (niet altijd zicht op het functioneren van een individuele medewerker).
D1.2.2 Individuele belangen van de medewerker versus belangen van de ploeg.
D1.2.3 Aanspreken van collega's in de beheersmatige situatie, terwijl je in de repressieve situatie onderdeel uitmaakt van de ploeg.

D2. Uitwerking kerntaak 2: Leidinggeven aan een ploeg
D2.1 Werkzaamheden:
D2.1.1 Draagt zorg voor de vakbekwaamheid en de inzetbaarheid van de ploeg en houdt dit op niveau.
D2.1.2 Heeft zicht op het sociale klimaat en de cultuur in de ploeg. Dit doet hij bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan de rolverdeling in de ploeg en door op te treden bij conflicten of tegengestelde belangen.
D2.1.3 Zorgt voor een optimale taakverdeling van zijn medewerkers op taken, functies en deskundigheid.
D2.1.4 Controleert de uitvoering van de werkzaamheden en stuurt bij waar nodig.
D2.1.5 Zit het ploegoverleg voor.
D2.1.6 Presenteert relevante ontwikkelingen en beleid aan de ploeg.
D2.1.7 Stimuleert, motiveert en coacht de ploeg.
D2.1.8 Vertoont in de uitvoering van zijn functie voorbeeldgedrag en stuurt op integriteit.
D2.2 Keuzes en dilemma's
D2.2.1: Uitdragen van beleid naar de werkvloer versus ambassadeur van de werkvloer naar het hogere management.
D2.2.2 Dirigeren en meespelen: leidinggevend versus onderdeel van de ploeg.
D2.2.3 Signaleren van problemen zonder probleemeigenaar te worden.
D 2.2.4 Ploegbelang versus organisatiebelang.

D3. Uitwerking kerntaak 3: Uitvoeren van beheersmatige taken
D3.1 Werkzaamheden:
D3.1.1 Bewaakt en verzorgt de invulling van het dienstrooster.
D3.1.2 Verzamelt en presenteert gegevens, als input voor het management. Bijvoorbeeld (over de consequenties) op het gebied van personeel, financiën en materieel.
D3.1.3 Meldt en verklaart afwijkingen van ramingen en planningen.
D3.1.4 Ontwerpt en implementeert procedures en werkwijzen bij nieuwe ontwikkelingen.
D3.1.5 Vertegenwoordigt de organisatie in (regionale) project- en werkgroepen en neemt deel aan werving en selectieprocedures.
D3.1.6 Bevordert werken conform Arbo-voorschriften.
D3.1.7 Houdt overzicht over en stuurt op de deelname tijdens uitruk en oefeningen.
D3.1.8 Signaleert problemen, gevaarlijke situaties of trends en pakt deze indien nodig zelf op (bijvoorbeeld door het indienen van een verbetervoorstel) of schakelt een andere specialist of afdeling in.
D3.2 Keuzes en dilemma's
D3.2.1 Uitdragen van beleid wanneer de uitwerking daarvan door de ploeg en/of de ploegchef zelf wordt ervaren als niet in hun/zijn belang of weerstand oplevert.

Deel E Specificaties vakbekwaamheid

E1. Diploma

Om het diploma Ploegchef te verkrijgen moet de Ploegchef:

- de proeve van bekwaamheid met een voldoende resultaat hebben afgesloten.

Het diploma Ploegchef is MBO4 werk- en denkniveau

E2. Vakbekwaam worden

Als de Ploegchef de opleiding tot Ploegchef heeft afgerond met een IFV-diploma, voldoet de Ploegchef aan de gestelde eisen in dit kwalificatiedossier.

E3. Vakbekwaam blijven

De Ploegchef is zelf verantwoordelijk voor het op peil houden van zijn vakinhoudelijke competenties. De Ploegchef ontwikkelt inzicht in zijn vakbekwaamheid door kritisch naar zijn eigen handelen te kijken en feedback te vragen. De Ploegchef krijgt ook ongevraagd positieve en negatieve feedback en weegt af wat hij hiermee moet doen. Hij vraagt ondersteuning bij het formuleren van zijn leer- en oefenbehoeften en het opstellen van een plan om zijn competenties gericht op peil te houden en op de hoogte te zijn van nieuwe ontwikkelingen en vakkennis. Hij toont zijn vakbekwaamheid door zich te laten beoordelen.

De invulling hiervan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever.

E4. Niveaubepaling binnen een organisatie

De uitoefening van de functie Ploegchef bevindt zich op MBO4 werk- en denkniveau.

Deel F Verantwoording

F1. Procesinformatie	
[Ontwikkeld/herzien] door:	Clusterwerkgroep Organisatiemanagement
Onder regie van:	Werkveldadviescommissie
Vastgesteld door:	september 2018 Werkveldadviescommissie [datum] Raad van Brandweercommandanten [datum] het ministerie van Justitie en Veiligheid
Versie:	[nr.] [jaartal] [nieuwe/gewijzigde/ongewijzigde versie] Reden:
Brondocumenten:	Nibra – Competentiegericht opleiden. Functie- en competentieprofielen repressieve operationele brandweerfuncties op HBO/WO niveau, april 2004. Stuurgroep project BKBP – Kwalificatiedossier Ploegchef werkzaam binnen de brandweer, juni 2009.
Verantwoordelijkheid beheer en onderhoud:	De verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiedossiers voor functionarissen werkzaam binnen de brandweer is belegd bij het Instituut Fysieke Veiligheid (www.ifv.nl). Het Instituut Fysieke Veiligheid pleegt periodiek onderhoud aan elk kwalificatiedossier, conform de notitie 'Structureel beheer van de kwalificatiedossiers brandweerfuncties; werkproces en organisatie' dd oktober 2013.