Inspectie Justitie en Veiligheid
Ministerie van Justitie en Veiligheid

Leergang hoofdofficier van dienst brandweer

Onderzoek naar de kwaliteit van de leergang hoofdofficier van dienst brandweer

Rapport

Inhoudsopgave

Voorwoord **3**
Samenvatting **4**
Overall conclusie 5
1. Aansluiting op de beroepspraktijk 5
2. Onderwijsproces 6
3. Examinering 7
4. Veilig leer- en werkklimaat 7
5. Kwaliteitsborging 7
1. Inleiding **8**
1.1 Aanleiding 8
1.2 Betrokken partijen 8
1.3 Doelstelling en uitgangspunten onderzoek 9
1.4 Centrale onderzoeksvraag 9
1.5 Opzet en operationalisering 10
2. Aansluiting op de beroepspraktijk **11**
2.1 Kwantitatieve behoeftestelling 11
2.2 Kwalitatieve behoeftestelling 12
2.3 Tevredenheid werkveld 14
2.4 Analyse, conclusie en aanbevelingen 15
3. Onderwijsproces **17**
3.1 Programma 17
3.2 Begeleiding 18
3.3 Bekwaamheid docenten en begeleiders 20
3.4 Analyse, conclusie en aanbevelingen 21
4. Examinering **22**
4.1 Examen 22
4.2 Uitvoering 23
4.3 Analyse, conclusie en aanbevelingen 24
5. Veilig leer- en werkklimaat **25**
5.1 Veilig leer- en werkklimaat 25
5.2 Analyse, conclusie en aanbevelingen 26
6. Kwaliteitsborging **27**
6.1 Kwaliteitsborging leergang HOvD 28
6.2 Analyse, conclusie en aanbevelingen 29

7. Conclusie 30
Afkortingen 32

Voorwoord

De dynamiek en complexiteit van ontwikkelingen en bedreigingen in de samenleving zetten de hulpverleningsdiensten voor nieuwe, grote uitdagingen. Zo wordt de incidentbestrijding steeds complexer en grootschaliger. Dat vraagt om sterk en professioneel leiderschap van de hulpverleningsdiensten. Een belangrijke leidinggevende functionaris binnen de brandweer is de Hoofdofficier van Dienst (HOvD). Als taak- of algemeen commandant zorgt deze voor een veilig en effectief brandweeroptreden bij de bestrijding van grootschalige incidenten en crises. Voordat de functie in de praktijk mag worden uitgeoefend, moet de leergang HOvD met positief resultaat zijn afgerond.

Goed onderwijs vormt de basis voor de (start)bekwaamheid van (beginnende) professionals. Het is een randvoorwaarde om adequaat te kunnen optreden onder hoge druk en in steeds veranderende omstandigheden. Kennis en kunde voor de taakuitvoering moeten worden aangeleerd in een veilige leer- en werkomgeving. Vanuit deze context heeft de Inspectie JenV onderzoek gedaan naar de kwaliteit van de leergang HOvD van het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV). Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van het Toezichtkader Onderwijs waarin de Inspectie JenV beschrijft wat zij onder een goede onderwijskwaliteit verstaat.

In haar onderzoek concludeert de Inspectie JenV dat sprake is van een kwalitatief goede leergang. De deelnemers kunnen na afronding aan de slag als beginnend HOvD. Wel signaleert zij een aantal aandachtspunten rond de borging van de kwaliteit. Een duidelijke toebedeling van taken en verantwoordelijkheden bij betrokken partijen ontbreekt. Ook zijn werkwijzen niet altijd goed vastgelegd, worden deze nog niet altijd structureel uitgevoerd en/of vindt hierop niet altijd monitoring plaats. De Inspectie JenV heeft meerdere aanbevelingen geformuleerd en beveelt aan dat partijen deze, indien van toepassing, gezamenlijk oppakken.

Daarnaast beveelt de Inspectie JenV het NIPV aan om – aan de hand van het Toezichtkader Onderwijs en de aanbevelingen uit dit onderzoek – zelf te bezien welke verbeterslagen nodig en mogelijk zijn bij zijn andere opleidingen.

Liesbeth Huijzer
Waarnemend inspecteur-generaal Inspectie Justitie en Veiligheid

Samenvatting

De Inspectie Justitie en Veiligheid (Inspectie JenV) heeft onderzoek gedaan naar de kwaliteit van de leergang voor de hoofdofficier van dienst bij de brandweer (HOvD). De HOvD is een belangrijke leidinggevende functionaris die in actie komt bij grote incidenten. Bekende voorbeelden zijn de vuurwerkramp in Enschede (2000), de overstroming in Limburg (2023) en recent de grote brand op het oefenterrein in ’t Harde (2026).

Een HOvD heeft tijdens een groot incident twee mogelijke rollen. Als taakcommandant (TC) stuurt hij een (groot) aantal brandweerofficieren van dienst met hun eenheden aan. Als algemeen commandant brandweerzorg (AC-B) is hij verantwoordelijk voor de algehele inzet van de brandweer en vertegenwoordigt hij de brandweer in het regionaal operationeel team (ROT). Dat is een overleg met vertegenwoordigers van alle betrokken (hulpverlenings)diensten en het bestuur (gemeente of veiligheidsregio), dat als doel heeft de effecten van een groot incident voor de omgeving te beperken of vermijden.

De HOvD is daarmee een belangrijke leidinggevende functionaris bij de bestrijding van grootschalige (multidisciplinaire) crises en incidenten. De eisen aan de HOvD zijn in wetgeving vastgelegd. Voor de functie geldt een diplomavereiste: voordat de HOvD ingezet wordt, moet deze de leergang HOvD met positief resultaat hebben afgerond. De leergang wordt verzorgd door een landelijk opleidingsinstituut, het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV), en heeft een duaal karakter: het leerproces vindt deels op het NIPV en deels bij de bij de eigen regionale brandweer[1] plaats.

De centrale onderzoeksvraag luidt:

In hoeverre is sprake van een kwalitatief goede leergang tot HOvD die borgt dat de deelnemers door het volgen van de leergang voorbereid worden op het daadwerkelijk uitoefenen van deze functie?

De Inspectie JenV heeft het onderzoek uitgevoerd aan de hand van haar Toezichtkader Onderwijs. Hierin staan vijf aspecten waarmee zij de kwaliteit van de leergang heeft beoordeeld: de aansluiting op de beroepspraktijk, het onderwijsproces, de examinering, de veiligheid van het leer- en werkklimaat en de kwaliteitsborging. De uitvoeringsperiode liep van oktober 2025 tot medio februari 2026. Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, heeft de Inspectie JenV documenten opgevraagd en geanalyseerd en verdiepende gesprekken gevoerd met functionarissen in sleutelposities, werkzaam bij het NIPV, de regionale brandweer en landelijke samenwerkingsverbanden van de brandweer.

[1] Wet veiligheidsregio’s, art.10. De veiligheidsregio’s hebben meerdere taken waaronder het instellen en in stand houden van een brandweer. Dit rapport gaat over een specifieke functionaris binnen deze regionale brandweer.

De Inspectie JenV geeft per aspect uit haar Toezichtkader Onderwijs op hoofdlijnen de onderzoeksbevindingen, conclusies en aanbevelingen weer. Met deze opzet wil zij waar mogelijk bijdragen aan een betere kwaliteit van het onderwijs en tegelijk aan een bredere bekendheid van het Toezichtkader Onderwijs.

Overall conclusie

De Inspectie JenV concludeert dat er sprake is van een kwalitatief goede leergang die deelnemers opleidt als beginnend HOvD. Ten aanzien van de borging van de kwaliteit signaleert de Inspectie een aantal aandachtspunten. Zo ontbreekt een duidelijke toebedeling van taken en verantwoordelijkheden tussen het werkveld, het NIPV en het ministerie van Justitie en Veiligheid (ministerie JenV). Ook zijn werkwijzen niet altijd goed vastgelegd, worden deze nog niet altijd structureel uitgevoerd en/of vindt hierop niet altijd monitoring plaats.

Hieronder worden deze bevindingen nader toegelicht. Deze worden beschreven voor elk van de aspecten uit het Toezichtkader Onderwijs.

1. Aansluiting op de beroepspraktijk

Uit het onderzoek blijkt dat het NIPV met de leergang HOvD jaarlijks voldoende opleidingsplekken aanbiedt. Er draait een landelijke pilot om het proces van de kwantitatieve behoeftestelling verder te optimaliseren. In deze pilot worden de aanmeldingen door de regionale brandweren geprioriteerd op basis van de onderwijsbehoefte. De pilot wordt positief ervaren maar is nog niet geformaliseerd. De werkwijze vraagt van de regionale brandweer om een meerjarig zicht op de eigen opleidingsbehoefte. Om dit meerjarig zicht te verkrijgen start in 2026 een tweede pilot.

Het kwalificatiedossier (KD), met daarin de inhoudelijke behoeftestelling van de regionale brandweren, is niet actueel. Het KD dateert uit 2017 terwijl dit elke vijf jaar herzien moet worden. Er is een concept-KD beschikbaar maar dit is (nog) niet vastgesteld door het werkveld.

Het werkveld en ministerie JenV hebben een op onderdelen verschillend beeld van de formele rol van de minister van JenV bij het vaststellen van het KD en over de procedure waarmee de functiebeschrijving van de HOVD in de regeling personeel veiligheidsregio’s zo nodig wordt veranderd. Het werkveld geeft aan dat het ministerie het KD moet vaststellen. Het ministerie zegt (alleen) de ministeriele regeling vast te stellen met de bekwaamheidseisen aan wettelijk gereguleerde functies, zoals de HOvD. Het concept-KD vormt hiervoor de basis. Onduidelijk is hoe het ministerie het KD beziet en hoe zij vervolgens tot een besluit komt om de regeling al dan niet aan te passen. Betreffende procedures zijn niet uitgewerkt en niet vastgelegd. Na een eventuele aanpassing wordt de regeling ondertekend en gepubliceerd in de Staatscourant. Na publicatie treedt deze in werking.

Het is van groot belang dat er een heldere beschrijving van de procedures en beoordelingscriteria wordt opgesteld zodat hierover geen onduidelijkheden meer bestaan. Een eenduidig werkproces verhoogt het draagvlak bij betrokken partijen en kan (verdere) vertraging in het actualisatieproces van het KD HOvD voorkomen.

Het proces om structureel zicht te krijgen op de mate van tevredenheid van het werkveld over de leergang HOvD is in opbouw en dus niet geborgd. Zicht op de tevredenheid wordt deels verkregen via ad hoc en informele contacten. Ondanks enkele kritische verbeterpunten, is het werkveld tevreden over de aansluiting van de leergang op de praktijk. Dit blijkt uit gesprekken van de Inspectie JenV met het werkveld en uit resultaten van een eerste vragenlijst, die het NIPV heeft uitgezet onder alumni en hun leidinggevenden.

Aanbevelingen:

- Aan de Minister van Justitie en Veiligheid en de besturen van de veiligheidsregio's. Maak de processen en procedures rondom de vaststelling van het KD en aanpassing van de ministeriele regeling voor alle partijen helder en leg deze vast.

- Aan de besturen van de veiligheidsregio's en het NIPV. Leg de taakverdeling over het evalueren, opstellen en herzien van KD's helder en eenduidig vast tussen het werkveld en het NIPV.

- Aan de besturen van de veiligheidsregio's. Leg de werkwijze over prioritering van de aanmeldingen voor opleidingen bij het NIPV formeel vast. Duidelijk moet zijn wie beslist over (prioritering van) aanmeldingen.

- Aan het bestuur van het NIPV. Zorg voor structureel zicht op en duiding van de tevredenheid van alumni en hun leidinggevenden over de leergang.

2. Onderwijsproces

De opbouw van de leergang HOvD is beschreven en uitgewerkt in de studiegids. Het KD is hierbij als basis gebruikt. De leergang heeft een duaal karakter. De deelnemers leren zowel op het NIPV als binnen de regionale brandweer. Er bestaat onduidelijkheid over welke leerdoelen de deelnemers op het NIPV (moeten) behalen en welke op de leerwerkplek. Ook is er sprake van een beperkte afstemming tussen betrokkenen op het NIPV (docenten) en de leerwerkplek (begeleiders). Dit komt de integratie van het onderwijs op het NIPV en de leerwerkplek niet ten goede. Uit het onderzoek komt ook naar voren dat een overallzicht op de voortgang in dit leerproces ontbreekt. Dit is nodig om gericht te kunnen monitoren (en zo nodig te bevorderen) dat de deelnemers benodigde competenties[2] opdoen.

Hoewel de deelnemers veelal positief zijn over de kennis, ervaring en begeleiding van docenten op het NIPV en begeleiders op de leerwerkplek, is hun kwaliteit niet geborgd. De bekwaamheid van met name docenten is op papier geregeld maar de monitoring en vastlegging van de naleving van afspraken en processen is niet volledig.

[2] Competenties omvatten de kennis en vaardigheden die een HOvD nodig heeft om zijn rollen te vervullen. Leerdoelen zijn concrete stappen/resultaten in het proces om deze competenties te verkrijgen.

Aanbevelingen:

- Aan de besturen van de veiligheidsregio's en het NIPV. Maak afspraken over het verkrijgen van overallzicht op de voortgang in het leerproces van de deelnemers en de eventueel benodigde bijsturing bij een beperkte voortgang.

- Aan het bestuur van NIPV. Maak de kwaliteitseisen aan docenten en begeleiders op de leerwerkplek expliciet, faciliteer hierop en monitor in hoeverre hieraan wordt voldaan.

3. Examinering

Uit het onderzoek blijkt dat de examinering binnen de leergang HOvD zorgvuldig, objectief en valide verloopt. Processen en beoordelingscriteria zijn uitgewerkt en vastgelegd. Ook vinden er kwaliteitscontroles plaats op het examenproces en de examinatoren. De uitvoering hiervan wordt gedaan dan wel gecoördineerd door Bureau Toezicht, Examinering en Certificering.

4. Veilig leer- en werkklimaat

Uit het onderzoek volgen geen aanwijzingen voor fysieke en sociale onveiligheid. Het NIPV voert aantoonbaar beleid voor borging van vooral de fysieke veiligheid. Er zijn aanspreekpunten voor meldingen en klachten over sociale veiligheid bij zowel het NIPV als de regionale brandweren. Ook is er sprake van een functionerende klachtencommissie bij het NIPV.

5. Kwaliteitsborging

Uit het onderzoek blijkt dat binnen de leergang HOvD sprake is van kwaliteitszorg: er zijn maatregelen genomen om (meer) zicht te krijgen op de kwaliteit en om de kwaliteit te verbeteren. Deze maatregelen richten zich met name op het onderwijs op het NIPV en minder op de leerwerkplek binnen de regionale brandweer. Verder zijn veel maatregelen niet structureel geborgd. Daarmee is er nog geen sprake van een samenhangend kwaliteitssysteem en ook niet van kwaliteitsborging. Tijdens de uitvoeringsperiode van het onderzoek is het NIPV bezig met de opzet en uitrol van een organisatiebreed kwaliteitssysteem.

Aanbevelingen:

- Aan het bestuur van het NIPV. Zorg voor aansluiting met het NIPV-brede kwaliteitssysteem.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Binnen het stelsel van de brandweerzorg en crisisbeheersing heeft de hoofdofficier van dienst bij de brandweer (HOvD) een belangrijke leidinggevende rol bij de bestrijding van grootschalige (multidisciplinaire) crises en incidenten. De HOvD is een functie met een diplomavereiste. Dat betekent dat de leergang HOvD met positief resultaat afgerond moet zijn voordat deze functie in de praktijk uitgeoefend mag worden.

Tijdens de leergang HOvD worden benodigde competenties (kennis en vaardigheden) aangeleerd voor de rollen van taakcommandant brandweer (TC) en algemeen commandant brandweerzorg (AC-B).[3] De TC geeft leiding aan officieren van dienst en hun brandweereenheden op de plaats van een incident en coördineert de daadwerkelijke incidentbestrijding vanuit de brandweer. De AC-B heeft de leiding over de totale brandweerinzet. Naast incidentbestrijding gaat het om effectbestrijding in omliggende gebieden.

De toegenomen complexiteit en dynamiek van ontwikkelingen en bedreigingen voor de samenleving vragen van de HOvD om een continu aanpassingsvermogen in diens optreden. Tegelijkertijd vraagt een effectief optreden van de HOvD om duidelijkheid en een zekere uniformiteit in de taakverdeling, samenwerking en informatievoorziening. Deze aspecten moeten terugkomen in de leergang HOvD en het niveau van (start)bekwaamheid waarop de deelnemers hun diploma behalen. Vanuit deze context heeft de Inspectie JenV een onderzoek uitgevoerd naar de kwaliteit van de leergang HOvD.

1.2 Betrokken partijen

De minister van Justitie en Veiligheid (JenV) is onder meer (stelsel)verantwoordelijk voor de crisisbeheersing, rampenbestrijding en brandweerzorg.

De verantwoordelijkheid voor de daadwerkelijke voorbereiding op en uitvoering van de brandweerzorg is grotendeels regionaal belegd.[4] De 25 veiligheidsregio's leggen hierover verantwoording af aan hun regionale bestuur. Als werkgever moeten zij zorgen dat hun brandweerlieden goed opgeleid zijn voor de functies en rollen die zij in de praktijk uitoefenen. Op landelijk niveau werken de veiligheidsregio's onder

[3] Voor de rol van Leider CoPI is een aparte leergang ontwikkeld, die geen deel uitmaakt van dit onderzoek.
[4] Wet veiligheidsregio's, art.10.

meer samen in thematisch georganiseerde vakraden[5], de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV)[6] en het Veiligheidsberaad (VB)[7].

Het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) is een landelijk opleidingsinstituut voor de crisisbeheersing en brandweerzorg.[8] Het NIPV verzorgt onder meer de Leergang HOvD. De leergang heeft een duaal karakter: deelnemers leren zowel op het NIPV als bij de eigen regionale brandweer. De leergang wordt jaarlijks gegeven en duurt negen maanden. In de afgelopen jaren volgden jaarlijks circa achttien deelnemers deze leergang.

De Inspectie JenV heeft wettelijke toezichttaken op het gebied van onderwijs en opleiden voor de brandweerzorg en crisisbeheersing: zij houdt toezicht op het NIPV en de taakuitvoering door de veiligheidsregio's.[9] De Inspectie JenV is zich ervan bewust dat tijdens de uitvoeringsperiode van het onderzoek veel ontwikkelingen gaande zijn rondom het brandweer- en crisisbeheersingsonderwijs. Zo wordt de Wet veiligheidsregio's herzien. Dit heeft (mogelijk) ook gevolgen voor onderliggend besluit en regelgeving waarin de eisen aan de functie van HOvD staan beschreven. Vanuit het brandweerveld loopt er momenteel het Programma Onderwijs Onderweg (POO). Dit is opgericht om het onderwijs(stelsel) te optimaliseren.

1.3 Doelstelling en uitgangspunten onderzoek

Het onderzoek richt zich op de kwaliteit van de leergang tot HOvD. Het doel van dit onderzoek is te achterhalen in hoeverre de leergang de deelnemers daadwerkelijk voorbereidt op het functioneren in deze rol binnen de praktijk van de brandweerzorg en crisisbeheersing. Door knelpunten en risico's te signaleren en verbeteringen waar mogelijk te stimuleren, wil de Inspectie JenV bijdragen aan een betere kwaliteit van het onderwijs en daarmee aan de professionaliteit en het vakmanschap van functionarissen en organisaties in de brandweerzorg en crisisbeheersing.

1.4 Centrale onderzoeksvraag

De centrale onderzoeksvraag luidt:

> In hoeverre is sprake van een kwalitatief goede leergang tot HOvD die borgt dat de deelnemers door het volgen van de leergang voorbereid worden op het daadwerkelijk uitoefenen van deze functie?

[5] Een vakraad is een structureel overleg van de 25 gemandateerde vertegenwoordigers van de veiligheidsregio's op een specifiek vakgebied. Zij besluit over de aanpak van landelijke samenwerking op het vakgebied en stuurt landelijke projecten en programma's aan. Er is o.m. een vakraad incidentbestrijding en een vakraad leren en ontwikkelen (www.brandweernederland.nl).
[6] De directie van een veiligheidsregio wordt gevormd door de directeur veiligheidsregio en regionaal brandweercommandant. De RCDV bestaat uit de brandweercommandanten en directeuren van alle 25 veiligheidsregio's. Het ministerie JenV en het NIPV zijn agendalid (www.brandweernederland.nl).
[7] Het Veiligheidsberaad is een bestuurlijk overleg tussen de 25 voorzitters van de veiligheidsregio's om de effectiviteit en samenwerking tussen de veiligheidsregio's te vergroten. Het overleg vindt vier keer per jaar plaats. Twee keer per jaar sluit de minister JenV hierbij aan (www.veiligheidsberaad.nl).
[8] Wet veiligheidsregio's, art.68-70.
[9] Wet Veiligheidsregio's, art. 57 en 68-70.

1.5 Opzet en operationalisering

Het onderzoek is uitgevoerd tussen oktober 2025 en februari 2026. Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, heeft de Inspectie JenV documenten opgevraagd en geanalyseerd en gesprekken gevoerd met functionarissen in sleutelposities, zowel op het NIPV als binnen de regionale brandweer en met landelijke gremia.[10]

Het onderzoek naar de kwaliteit van de leergang HOvD wordt uitgevoerd op basis van het Toezichtkader Onderwijs.[11] Hierin staan onder meer de uitgangspunten en werkwijze van het toezicht beschreven. Ook bevat dit een waarderingskader waarin de Inspectie JenV definieert en operationaliseert wat zij onder onderwijskwaliteit verstaat. Het waarderingskader gaat uit van vijf samenhangende aspecten die samen het fundament voor een kwalitatief goede leergang vormen, namelijk: de aansluiting op de beroepspraktijk, het onderwijsproces, de examinering, een veilig leer- en werkklimaat en kwaliteitsborging.

In de volgende hoofdstukken worden deze aspecten nader toegelicht. Elk hoofdstuk start met een korte omschrijving van het aspect en het belang ervan voor de kwaliteit van onderwijs. Per aspect volgen daarna de bevindingen, de analyse/conclusie en eventuele aanbevelingen.

[10] Op het NIPV is gesproken met (oud)deelnemers, docenten, examinatoren, onderwijskundige, TEC, Team Onderwijsondersteuning, de decaan, de operationeel manager en de waarnemend directeur. Het werkveld is bevraagd via leerwerkplekbegeleiders, trajectbegeleiders en leidinggevenden. Daarnaast is gesproken met leden van de werkveldadviescommissie en de werkgroep kwalificatiedossier HOvD.
[11] Inspectie Justitie en Veiligheid. (2025). Toezichtkader Onderwijs.

2. Aansluiting op de beroepspraktijk

Het doel van de leergang HOvD is om deelnemers voor te bereiden op hun toekomstige werkzaamheden in de praktijk. De Inspectie JenV beoordeelt dit door enerzijds te kijken naar de aansluiting van de leergang op de kwantitatieve en kwalitatieve behoeftestelling van het werkveld. Het NIPV moet daartoe tijdig over een actuele behoeftestelling beschikken. Het werkveld moet deze aanleveren. Anderzijds vraagt de Inspectie JenV naar (inzicht in) de tevredenheid van afgestudeerden en hun leidinggevenden over de opgedane kennis en vaardigheden tijdens de leergang. Hebben de deelnemers met de leergang de benodigde competenties (kennis en vaardigheden) voor de functie van HOvD opgedaan?

In het waarderingskader staat onderstaande operationalisering:

Kwaliteitsaspect: aansluiting op de beroepspraktijk
Behoeftestelling Het proces waarin de organisatie die onderwijs vraagt, benoemt wat ze nodig heeft en de organisatie die onderwijs verzorgt, aangeeft of/hoe ze daarin kan voorzien.
• *Betrokken organisaties beschikken tijdig over een kwantitatieve behoeftestelling (aantallen).* • *Betrokken organisaties beschikken tijdig over een kwalitatieve behoeftestelling (type onderwijs en niveaus).*
Tevredenheid werkveld Afgestudeerden– eenmaal werkzaam in de praktijk – ervaren in het onderwijs alle benodigde competenties te hebben opgedaan om hun rol/beroep naar behoren te kunnen uitoefenen én de werkgever is tevreden over het functioneren van zijn startbekwame medewerkers.
• *Afgestudeerden geven aan dat zij door het volgen van onderwijs de benodigde competenties hebben verkregen voor hun functioneren in de praktijk.* • *Leidinggevenden geven aan dat afgestudeerden door het gevolgde onderwijs over de benodigde competenties beschikken voor hun functioneren in de praktijk.*

2.1 Kwantitatieve behoeftestelling

Voor een goede aansluiting op de praktijk moet het NIPV tijdig beschikken over een actueel en landelijk overzicht van de vraag naar het aantal opleidingsplaatsen. Het NIPV kan hierop dan zo mogelijk nog inspelen en aangeven wat mogelijk is.

De landelijke uitvraag naar de opleidingsbehoefte voor de leergang HOvD vindt jaarlijks plaats en wordt gecoördineerd door het NIPV. De communicatie met de regionale brandweer verloopt via de trajectbegeleiders (TB). De TB verzorgt de aanmeldingen voor de leergang HOvD richting het NIPV. Zowel de TB als de

kandidaat wordt geïnformeerd over de daadwerkelijke toekenning van een plek in de leergang.[12] Uit de documenten en interviews blijkt dat het NIPV voldoende plekken aanbiedt in de leergang HOvD.[13]

Voorheen was er sprake van een initiële overvraag vanuit de regionale brandweer. Bij de landelijke uitvraag gaf zij vaak meer kandidaten op voor de leergang HOvD dan er uiteindelijk werden aangemeld, onder meer omdat onduidelijkheid bestond hoeveel deelnemers aan de leergang konden deelnemen. Verder gold het principe 'wie het eerst komt, wie het eerst maalt'.

Voor de inventarisatie van het onderwijsjaar 2025 is een landelijke pilot gestart.[14] De pilot omvat, naast startzekerheid van de leergang, een nieuwe werkwijze voor de aanmelding en toekenning van opleidingsplekken. Dit gebeurt op basis van de opleidingsbehoefte van de regionale brandweren. Aan elke aanmelding wordt een prioriteit gegeven: prio 1 betekent: geen opleidingsplek geeft acute piketproblemen, prio 2 betekent: geen opleidingsplek geeft op termijn piketproblemen en prio 3 betekent: de opleidingsplek dient voor persoonlijke verrijking van de kandidaat. Bij een landelijke overvraag, stemmen de regionale brandweren onderling af wie naar de leergang te sturen. Als zij er niet onderling uitkomen, beslist de Vakraad Incidentbestrijding (Vakraad IB), op advies van de Vakraad Leren en Ontwikkelen Vakraad L&O.[15] Vooralsnog verloopt de afstemming tussen de regionale brandweren collegiaal en is opschaling/escalatie naar de Vakraad IB nog niet aan de orde geweest.

De pilot is ook toegepast bij de inventarisatie van de opleidingsbehoefte voor het onderwijsjaar 2026. Deze uitvraag is bovendien eerder verstuurd waardoor er vroegtijdiger duidelijkheid bestaat over toekenning van opleidingsplekken.[16] Een formele vaststelling van de werkwijze in de pilot ontbreekt vooralsnog. In interviews wordt aangegeven dat de werkwijze van de regionale brandweer om een meerjarig zicht op de eigen personeelsplanning vraagt, maar dat nog niet elke regionale brandweer hierover beschikt. Een pilot voor het verkrijgen van een meerjarig zicht op de eigen personeelsplanning start in 2026.[17]

2.2 Kwalitatieve behoeftestelling

Voor een goede aansluiting op de praktijk moet het NIPV tijdig beschikken over een actuele inhoudelijke onderwijsbehoefte: wat moeten de deelnemers na afronding van de leergang kennen en kunnen. Belangrijk is dat de regionale brandweren de behoeftestelling gezamenlijk/landelijk aanleveren. Het NIPV gebruikt deze vervolgens om het onderwijs vorm te geven.

[12] Planning en proces vouchergelden 2025.
[13] Uit de kwantitatieve behoeftestelling voor 2024 en 2025 blijkt het aantal daadwerkelijke aanmeldingen voor de leergang HOvD lager dan het aantal beschikbare opleidingsplekken.
[14] De pilot is niet alleen gericht op de kwantitatieve behoeftestelling van de leergang HOvD maar heeft een bredere insteek. De pilot dient voor een efficiënter proces en om vroegtijdiger duidelijkheid te verschaffen over de beschikbaarheid van het aantal en type opleidingen en opleidingsplekken.
[15] Voorstel herziening werkwijze vouchergelden.
[16] Brief vouchergelden 2026.
[17] Voorstel herziening werkwijze vouchergelden.

In wet- en regelgeving staan de kerntaken en benodigde competenties voor de functie van HOvD beschreven.[18] De minister JenV geeft aan dat de HOvD twee kerntaken heeft, namelijk AC-B en TC, en beschrijft de benodigde competenties voor beide taken.

In het landelijk kwalificatiedossier HOvD (KD) beschrijft het werkveld de functievereisten voor de beginnende functionaris.[19] De werkveldadviescommissie (WVA), ingesteld door de RCDV, is verantwoordelijk voor het tijdig opstellen en evalueren van het KD.[20] Richtlijn is dat het KD elke vijf jaar geëvalueerd wordt en zo nodig herzien, tenzij daarvoor eerder aanleiding is.[21] De feitelijke werkzaamheden worden uitgevoerd door de werkgroep KD, bemenst met vertegenwoordigers vanuit de vakraad IB.

Iedere vakraad heeft een aantal KD's in portefeuille. Het KD HOvD valt onder de vakraad IB.[22] Het NIPV heeft een ondersteunende en adviserende rol bij de evaluatie en herziening van KD's, onder meer om de impact hiervan op het onderwijs mee te kunnen nemen.[23] Het concept-KD, opgesteld door de werkgroep, wordt voorgelegd aan de WVA, de RCDV en het VB. In verschillende werkprocessen staat dat een concept-KD voor wettelijk gereguleerde functies, zoals de HOvD, na vaststelling in het VB aan de minister JenV wordt voorgelegd en dat de minister deze uiteindelijk vaststelt.[24]

In de wederhoorfase[25] op het conceptrapport geeft het ministerie JenV aan dat zij alleen over de vaststelling van de ministeriele regeling personeel veiligheidsregio's gaat. Daarin staan de functie-eisen voor de wettelijk gereguleerde functies zoals de HOvD. De functieomschrijving en -eisen uit het KD vormen hiervoor de basis. Niet duidelijk is hoe het ministerie het concept-KD HOvD beziet en hoe zij tot een besluit komt om de regeling hierop al dan niet aan te passen. Betreffende procedures zijn niet uitgewerkt en niet vastgelegd. Na eventuele aanpassing wordt de regeling ondertekend en gepubliceerd in de Staatscourant. Na publicatie treedt de regeling in werking.[26]

Voor het NIPV is het KD het uitgangspunt voor (het bijstellen van) de leergang HOvD. Hierin geven de regionale brandweren hun gezamenlijke inhoudelijke opleidingsbehoefte weer waartoe een beginnende HOvD opgeleid moet worden.[27]

---

[18] Regeling personeel veiligheidsregio's (art. 1 en bijlage A).
[19] Kwalificatiedossier HOvD 2017 (p. 4).
[20] Werkwijze organisatie WVA 2022 2.2, P 1.
[21] Werkwijze organisatie WVA 2022 2.2, P.3.
[22] Werkwijze organisatie WVA 2022 2.2, Bijlage I.
[23] In diverse bronnen en interviews staat dit op verschillende wijzen geformuleerd, o.a. werkwijze organisatie WVA 2022 2.2, verslag Hoofd COVB 09022016, gespreksverslag WVA.
[24] Werkwijze organisatie WVA 2022 2.2 (paragraaf 1.4), Procesboek onderwijs en examinering versie 2.1, 22 juli 2025 (H1.1) en Werkinstructie ontwikkelen en actualiseren KD (4.4-5.1).
[25] Gedurende het onderzoek is het ministerie JenV op ambtelijk niveau op hoofdlijnen meegenomen over de voortgang van het onderzoek (in reguliere periodieke overleggen). Daarnaast is op dit niveau meermaals expliciet om input gevraagd op over de werkprocessen en taakverdeling daarbij. De Inspectie heeft tot de wederhoorfase geen inhoudelijke reactie gehad.
[26] Mail van het ministerie JenV aan het NIPV (voorjaar 2026).
[27] Het NIPV leidt op tot het niveau van startbekwaamheid oftewel tot een beginnend beroepsbeoefenaar. Dit niveau wordt aangetoond met o.a. een diploma of certificaat. Het traject naar vakbekwaamheid volgt in de praktijk. Een vakbekwaam functionaris is een deskundige in diens vak of beroep. Dit vraagt om de nodige werkervaring en het bijhouden van kennis over het vak. Toezichtkader Onderwijs 2025. www.inspectie-jenv.nl

Op grond van het KD (her-)ontwerpt en organiseert het NIPV de leergang zodat de deelnemers na afronding van de leergang als startbekwaam HOvD aan de slag kunnen. Dit ontwerp dient als basis voor de studiegids van de leergang.

Het huidige KD HOvD dateert nog uit 2017. Er is wel een concept-KD beschikbaar waarin vanuit pragmatische overwegingen een splitsing wordt voorgesteld tussen de twee kerntaken die de HOvD conform het KD vervult: AC-B en TC. Door personele schaarste in een aantal regio's staat het HOvD-piket onder druk. Een splitsing van de kerntaken biedt deze regio's mogelijkheden tot differentiatie en daarmee tot meer maatwerk bij de invulling van piketten. Verder wordt een voorstel gedaan voor aanpassing van de instroomeisen: in plaats van de eis van een Hbo-diploma zou het Hbo-niveau bepalend moeten zijn. Dit kan, naast een diploma, ook vastgesteld worden met een assessment. In interviews wordt aangegeven dat dit aansluit bij de praktijk: er zijn al HOvD's werkzaam zonder een Hbo-diploma. Zij hebben om die reden geen HOvD-diploma ontvangen maar de beslissing om hen daadwerkelijk in te zetten is aan de regio's.

De taakverdeling tussen het werkveld en het NIPV bij de herziening van het KD HOvD is voor hen steeds meer afgebakend. Voorheen was deze diffuus voor betrokken actoren. Zowel het werkveld als het NIPV pakten een rol bij het bepalen van de functie-inhoud, de benodigde competenties en de vertaling naar onderwijs. Momenteel richt het werkveld zich vooral op het 'wat': het benoemen van de functievereisten aan de HOvD. Het NIPV als onderwijsinstelling maakt de vertaling naar het 'hoe': de aansluiting het onderwijs hierop. Deze afbakening is nog niet eenduidig vastgelegd in de documenten.

2.3 Tevredenheid werkveld

De leergang HOvD moet deelnemers voorbereiden op hun toekomstig functioneren als HOvD in de praktijk. Het NIPV kan aan afgestudeerden en hun leidinggevenden vragen in hoeverre dit het geval is. Dat inzicht biedt mogelijkheden om eventuele knelpunten op te pakken in de aansluiting van de leergang HOvD op de praktijk en om verbeteringen door te voeren.

Het proces om structureel zicht te krijgen op de tevredenheid van de regionale brandweren over de leergang HOvD is nog in ontwikkeling. Het periodiek versturen van een vragenlijst door het NIPV aan afgestudeerden en hun leidinggevenden staat expliciet als actie benoemd voor 2026/2027.[28]

In november 2025 is een eerste vragenlijst verstuurd naar de afgestudeerden van de voorgaande leergang HOvD en hun leidinggevenden. In januari 2026 zijn de resultaten ontvangen. De respons was beperkt, voornamelijk van de leidinggevenden.[29] De respondenten gaven aan dat de leergang aansloot op de praktijk maar noemden ook verbeterpunten. In interviews wordt aangegeven dat de resultaten van de vragenlijst geanalyseerd en geduid worden en dat deze

[28] Basisdocument kwaliteitszorgsysteem OVB/OCB (27 januari 2026).
[29] De vragenlijst is uitgezet onder 17 oud-deelnemers, waarvan 11 hebben gereageerd, en onder 13 leidinggevenden waarvan 5 reacties zijn ontvangen.

duiding vervolgens gedeeld wordt met de werkgroep KD HOvD. Het doel is om de vragenlijst voortaan na elke leergang uit te zetten.

Via de korte lijnen tussen het NIPV en de regionale brandweer bestaat er informeel zicht op de tevredenheid van het werkveld over de leergang HOvD. Er zijn korte lijnen door de beperkte omvang van de HOvD-gemeenschap, verschillende dubbelfuncties en de deelname aan samengestelde commissies. Ook in interviews met de Inspectie JenV geven leidinggevenden aan dat de leergang in de basis voldoet. Naderhand kan aanvullende opleiding en begeleiding voor afgestudeerden nodig zijn maar dat is maatwerk, afhankelijk van de specifieke persoon en situatie.[30]

Leerwerkplekbegeleiders en leidinggevenden noemen gerichte verbeterpunten voor de aansluiting van de leergang op enkele deeltaken uit het KD, zoals de rol als leidinggevende van het Actiecentrum Brandweer. Ook wordt genoemd dat de leergang weinig aandacht besteedt aan rollen die niet als taken in het KD staan maar in de praktijk vaak wel door een HOvD worden uitgevoerd. Het gaat veelal om taken in de koude en lauwe fase, zoals het optreden als contactpersoon voor de leidinggevende van de meldkamer zolang nog niet is opgeschaald.

2.4 Analyse, conclusie en aanbevelingen

Uit het onderzoek blijkt dat het NIPV voor de leergang HOvD tijdig over een landelijke kwantitatieve behoeftestelling beschikt en voldoende opleidingsplekken aanbiedt. De landelijke pilot, die sinds de inventarisatie van de opleidingsbehoefte voor onderwijsjaar 2025 draait, wordt als positief ervaren. De werkwijze uit de pilot vraagt van de regionale brandweer om een meerjarig zicht op de opleidingsbehoefte. In 2026 start hierover een pilot.

Het KD, met daarin de kwalitatieve behoeftestelling, is niet actueel. Het KD dateert uit 2017 terwijl dit elke vijf jaar herzien moet worden. Er is een concept-KD beschikbaar maar dit is (nog) niet vastgesteld door het werkveld. Het werkveld en het ministerie hebben op onderdelen een verschillend beeld van de formele rol van de minister van JenV bij het vaststellen van het KD en over de procedure waarmee de functiebeschrijving van de HOVD in de regeling personeel veiligheidsregio's wordt verwerkt. Het ministerie zegt (alleen) de ministeriele regeling vast te stellen met bekwaamheidseisen aan wettelijk gereguleerde functies, zoals de HOvD. Het concept-KD vormt hiervoor de basis. Onduidelijk is hoe het ministerie het KD beziet en hoe zij vervolgens tot een besluit komt de regeling al dan niet aan te passen. Betreffende procedures zijn niet uitgewerkt en vastgelegd. Na een eventuele aanpassing van de regeling wordt deze ondertekend en gepubliceerd in de Staatscourant. Na publicatie treedt de regeling in werking.

Het is belangrijk om duidelijkheid te krijgen over de procedures en beoordelingscriteria. Een eenduidig werkproces verhoogt het draagvlak bij

[30] Dit betreft het traject van start- naar vakbekwaamheid. Een dergelijk traject is gebruikelijk na een initiële opleiding.

betrokken partijen en kan (verdere) vertraging in het actualisatieproces van het KD HOvD voorkomen.

Het proces om structureel zicht te krijgen op de mate van tevredenheid van het werkveld over de leergang HOvD is nog in opbouw en dus niet geborgd. Zicht op de tevredenheid wordt deels verkregen via ad hoc en informele contacten. Ondanks enkele kritische verbeterpunten blijkt het werkveld tevreden over de aansluiting van de leergang op de praktijk.

Aanbevelingen:

- Aan de besturen van de veiligheidsregio's. Aan de besturen van de veiligheidsregio's. Leg de werkwijze over prioritering van de aanmeldingen voor opleidingen bij het NIPV formeel vast. Duidelijk moet zijn wie beslist over (prioritering van) aanmeldingen.

- Aan de besturen van de veiligheidsregio's en het NIPV. Leg de taakverdeling over het evalueren, opstellen en herzien van KD's helder en eenduidig vast tussen het werkveld en het NIPV.

- Aan de Minister van Justitie en Veiligheid en de besturen van de veiligheidsregio's. Maak de processen en procedures rondom de vaststelling van het KD en aanpassing van de ministeriele regeling voor alle partijen helder en leg deze vast.

- Aan het bestuur van het NIPV. Zorg voor structureel zicht op en duiding van de tevredenheid van alumni en hun leidinggevenden over de leergang.

3. Onderwijsproces

Het onderwijsproces is het proces waarin deelnemers de benodigde competenties voor hun toekomstige functie verwerven. Dit omvat zowel de inhoud en opzet van het onderwijsprogramma (curriculum) als de begeleiding van deelnemers tijdens het volgen van het onderwijsprogramma. Ook de bekwaamheid van docenten en begeleiders behoort tot het onderwijsproces.

Kwaliteitsaspect: onderwijsproces
Programma Het programma (ook wel curriculum) beschrijft wat (inhoud) en hoe (opzet) studenten de benodigde competenties gaan verwerven.
• *Het programma heeft een passende inhoud en opzet om de leerdoelen te bereiken.* • *Het programma heeft een logische opbouw.* • *Het programma biedt (de mogelijkheid van) maatwerk aan studenten.* • *Het programma wordt uitgevoerd conform de beschrijving (tijd en inhoud).* • *Het programma bereidt voor op de beroepspraktijk.*
Begeleiding Begeleiding is de hulp en ondersteuning die studenten ontvangen bij het uitvoeren van het programma.
• *Studenten worden ondersteund en begeleid tijdens het volgen van het programma.* • *Er is een aanvullend aanbod voor studenten met extra ondersteuningsbehoeften.*
Bekwaamheid docenten en begeleiders De bekwaamheid van docenten en begeleiders is de mate waarin zij zijn toegerust voor hun taak.
• *Docenten en begeleiders zijn toegerust voor hun taak, zowel vakinhoudelijk, vakdidactisch als pedagogisch.*

3.1 Programma

Door de leergang te volgen, moeten deelnemers de benodigde competenties uit het KD HOvD kunnen verwerven. Dit vraagt om een logische opbouw van het programma met gerichte leerdoelen, passende les- en leerstof en de mogelijkheid tot maatwerk. Vervolgens dient de leergang uitgevoerd te worden, zoals ontworpen.

Het onderwijsprogramma van de leergang sluit aan op het KD HOvD. De studiegids[31] beschrijft en onderbouwt de opzet van het programma. Alle kerntaken uit het KD zijn overgenomen en verder uitgewerkt naar leeractiviteiten en (algemene) proeve-onderdelen (i.c. simulaties). Er zijn contactmomenten benoemd, zoals intervisie- en voortgangsgesprekken. Leerprocessen zijn toegelicht aan de hand van vijf leerlijnen. De geldende procedures voor de ontwikkeling van onderwijs zijn gevolgd door onder meer docenten, experts uit het werkveld en onderwijskundigen te betrekken.

Het lesmateriaal, zowel inhoudelijk als procesmatig, staat op de elektronische leeromgeving (ELO) van het NIPV. De ELO wordt verder gebruikt voor onderlinge communicatie en afstemming tussen docenten en met begeleiders op de leerwerkplek. In 2025 heeft het NIPV een nieuwe ELO (Canvas) geïmplementeerd. Naast enkele kinderziekten zijn de ervaringen met Canvas overwegend positief. In 2026 wordt een gebruikersevaluatie uitgevoerd.[32]

In het onderwijsprogramma is een weloverwogen/bewuste keuze gemaakt om te starten met de rol AC-B en daarna in te gaan op de rol TC. Er zijn verschillende meningen over een juiste opbouw van het programma: starten met TC omdat dit logisch voortbouwt op de functie en kennis van de OvD of juist starten met AC-B omdat deze functie (meer) strategisch inzicht geeft waardoor ook een betere invulling van de rol als TC mogelijk is. De keuze voor de huidige opbouw is onder meer gemaakt na duiding van de resultaten uit een eerdere evaluatie onder de deelnemers en na afstemming met docenten. Het onderwijsprogramma is recent geactualiseerd binnen de grenzen van het geldende KD.[33] Het ging onder andere om de toevoeging van een extra gastcollege over gevaarlijke stoffen en aanpassingen van de simulaties aan de huidige werkwijze, middelen en taalgebruik.

Maatwerk binnen de leergang HOvD vindt onder meer plaats in de startbijeenkomst. Daar worden deelnemers naar hun individuele leer- en ontwikkelbehoeften gevraagd. Tijdens de uitvoering van het onderwijsprogramma wordt hierop zoveel mogelijk ingespeeld, zoals in voortgangsgesprekken en intervisiemomenten. Binnen de eigen brandweer krijgt maatwerk vorm in het overleg met en de begeleiding door de werkplekbegeleider.

Tijdens de les- en oefendagen op het NIPV worden algemene theorie en basiscompetenties aangeleerd. Kennis over regionale processen en (inzet bij) regiospecifieke risico’s, zoals natuurbranden, volgt op de leerwerkplek. In het onderwijsprogramma is niet aangegeven wat algemene en wat regiospecifieke kennis en vaardigheden zijn. Het beperkte aantal HOvD-incidenten biedt de deelnemers minder leermomenten op de werkplek.

3.2 Begeleiding

Om benodigde competenties voor hun toekomstig functioneren als HOvD te kunnen leren, moeten de deelnemers tijdens het onderwijsproces worden

[31] Studiegids leergang Hoofdofficier van dienst, versie 1.3.1. September 2025 (definitief).
[32] Gespreksverslag medewerkers Onderwijskwaliteit.
[33] Gespreksverslag decaan en teammanager

begeleid, op zowel het NIPV als de leerwerkplek. Een duidelijke en eenduidige taakverdeling tussen docenten op het NIPV en begeleiders op de leerwerkplek is belangrijk voor hen en voor de deelnemers.

Documenten beschrijven de begeleiding van deelnemers tijdens de leergang HOvD. De studiegids benoemt de betrokken actoren op het NIPV en de leerwerkplek en hun rol. Het begeleidingsmodel geeft de onderlinge afstemmingsmomenten, gespreksonderwerpen en betrokken partijen weer. De momenten worden zoveel mogelijk bij de start van de leergang ingepland. Tijdens de leergang hebben de deelnemers een vast aanspreekpunt op het NIPV: de begeleidend docent. Deze neemt gedurende de leergang een vaste subgroep aan deelnemers onder diens hoede. Op de leerwerkplek is de leerwerkplekbegeleider (LWP) het primaire aanspreekpunt voor de deelnemer, de TB komt in beeld bij een eventuele escalatie. Voor beide functionarissen is een (concept)profiel opgesteld. Ook zijn formats voor gespreksverslagen en een intervisiemodel beschikbaar.

Uit interviews blijkt dat het begeleidingsmodel beperkt wordt gevolgd. De contactmomenten vinden plaats maar de TB is niet betrokken. Voor de begeleidend docent en de LWP ligt de waarde van de contactmomenten vooral in (het inspelen op) een stagnerende voortgang van deelnemers. Daarbuiten vindt weinig afstemming plaats tussen de docenten op het NIPV en de begeleiders op de leerwerkplek. Daarmee lijkt het leerproces van de deelnemers plaats te vinden in afzonderlijke kolommen: het NIPV en de eigen regionale brandweer. De deelnemer is zelf de verbindende schakel en voert regie op het eigen leerproces.

De beperkte afstemming tussen betrokkenen op het NIPV en de regionale brandweren is eerder gesignaleerd. In de KAB-rapportage (25 november 2024) stelt het Bureau Toezicht, Examinering en Certificering (verder: TEC) dat de driehoek van duaal leren niet gesloten is en dat er meer betrokkenheid van de TB en LWP gewenst is.[34] Met een tweerichtingsrelatie krijgen zij toegang tot extra kennis en kunde. Ook is de verantwoordelijkheid van het NIPV voor de begeleiding in de praktijk niet duidelijk. In het Actieplan kwaliteit 2025, opgesteld om de knelpunten uit de KAB-rapportage op te pakken, geeft het NIPV aan de rol en betrokkenheid van de TB te willen verhogen. Dit onder meer met de implementatie van het begeleidingsmodel, het opstellen van aangescherpte profielen voor de LWP en TB, tweejaarlijkse bijeenkomsten voor LWP en TB en informatie in de ELO.

Uit interviews blijkt dat een overallzicht op (de voortgang in) het leerproces van de deelnemers aan de leergang HOvD ontbreekt. Het NIPV heeft weinig zicht op de inhoud en kwaliteit van het werkplekleren. Andersom hebben de regionale brandweren weinig zicht op de voortgang van het onderwijsproces op het NIPV. Bij partijen bestaat een breed ervaren onduidelijkheid over de eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het werkplekleren.

[34] De KAB-rapportage bevat bevindingen en conclusies van een NIPV-brede audit i.h.k.v Kwaliteit Aanbieders Brandweeronderwijs (KAB). De audit is uitgevoerd door Bureau TEC.

Uit het onderzoek volgt een hoge tevredenheid van deelnemers over de begeleiding door docenten. Er zijn geen cijfers over de tevredenheid over de begeleiding op de werkplek. In interviews wordt aangegeven dat de LWP veelal een ervaren HOvD is.

3.3 Bekwaamheid docenten en begeleiders

Docenten op het NIPV en begeleiders op de leerwerkplek moeten voldoende toegerust zijn voor hun taak om de deelnemers de benodigde competenties voor hun toekomstig functioneren als HOvD te leren. Dit betekent dat zij bekwaam zijn op vakinhoudelijk, didactisch en pedagogisch gebied. Belangrijk is dat benodigde bekwaamheden duidelijk zijn, dat docenten en begeleiders deze daadwerkelijk kunnen opdoen en dat gemonitord wordt in hoeverre zij hieraan voldoen.

De bekwaamheid van docenten is op papier goed geregeld. Er is docentenbeleid, een docentenprofiel en een professionaliseringsplan. Taken en bekwaamheden van verschillende typen docenten (coördinerend, kern- en begeleidend docent) zijn beschreven. De borging van bekwaamheid vindt plaats met de intakeprocedure, het periodiek opvragen/invullen van het vakbekwaamheidsformulier (als een soort herregistratie), verplichte jaarlijkse didactische en vakinhoudelijke bijscholingen, de jaarlijkse kennisdag HOvD en (verslaglegging van) observaties van docenten. Formulieren, verslagen en deelname aan verplichte activiteiten worden bijgehouden in docentendossiers. Ook uit de KAB-rapportage lijken verbeterpunten rondom het docenten- en professionaliseringsbeleid grotendeels opgepakt.[35]

Uit het deelnemersdashboard blijkt dat deelnemers overwegend tevreden zijn over de kennis en werkwijze van docenten van de leergang HOvD. Uit interviews blijkt de kwaliteit van de begeleiding door docenten 'kwetsbaar'. De docentenpool is krap, de werkdruk hoog. Veel docenten zijn gedetacheerd vanuit het werkveld en moeten deze taak (deels) naast hun reguliere werk doen. Verder zijn docentendossiers niet actueel, zijn er de afgelopen twee jaar geen docentenevaluaties uitgevoerd en hebben docentobservaties niet structureel plaatsgevonden. Een 'stok achter de deur' ontbreekt als een docent niet deelneemt aan verplichte activiteiten.

De kwaliteit van de begeleiding op de leerwerkplek is minder uitgewerkt. Er zijn (concept)profielen voor TB en LWP en er is een handreiking voor LWP-begeleiders. Zicht en monitoring op de naleving ontbreekt. Niet bekend is in hoeverre functionarissen aan de gestelde profielen voldoen. Er worden geen scans uitgevoerd naar de kwaliteit en veiligheid van de (begeleiding op de) leerwerkplekken. De tevredenheid van deelnemers over het leren op de leerwerkplek wordt niet gemeten. Uit interviews blijkt dat TB zeer beperkt betrokken zijn bij de begeleiding van deelnemers. LWP hebben een grote rol. Zij hebben een passende achtergrond (veelal ook HOvD) en melden zichzelf veelal aan als begeleider.

[35] In de KAB-rapportage (p.21 en 22) wordt toegelicht dat bij de heraudit is voldaan aan indicatoren voor het aantoonbaar onderhouden van de didactisch-pedagogische en vakinhoudelijke bekwaamheid van onderwijzend personeel.

3.4 Analyse, conclusie en aanbevelingen

De opbouw van de leergang HOvD is beschreven en uitgewerkt in de studiegids. Het KD dient hierbij als basis: kerntaken uit het KD zijn één-op-één uitgewerkt naar werkzaamheden en proeve-onderdelen. Zo nodig vindt maatwerk plaats op individuele leer- en ontwikkelbehoeften van deelnemers. Recent heeft, binnen de grenzen van het huidige KD, een actualisatie van de leergang HOvD plaatsgevonden.

Het onderwijs vindt deels plaats op het NIPV en deels op de leerwerkplek bij de eigen regionale brandweer. Er bestaat onduidelijkheid over welke leerdoelen de deelnemers op het NIPV (moeten) behalen en welke op de leerwerkplek. Ook is sprake van een beperkte afstemming tussen betrokkenen op het NIPV en de leerwerkplek. Een overallzicht op (de voortgang in) het leerproces van de deelnemers ontbreekt daardoor. Dit is wel nodig om te kunnen monitoren (en zo nodig te bevorderen) dat deelnemers benodigde competenties op doen.

Deelnemers zijn veelal positief over de begeleiding door docenten op het NIPV en de ervaring van begeleiders op de leerwerkplek maar (zicht op) de kwaliteit van beide actoren is niet volledig geborgd.

Aanbevelingen:

- Aan de besturen van de veiligheidsregio's en het NIPV. Maak afspraken over het verkrijgen van overallzicht op de voortgang in het leerproces van de deelnemers en de eventueel benodigde bijsturing bij een beperkte voortgang.

- Aan het bestuur van NIPV. Maak de kwaliteitseisen aan docenten en begeleiders op de leerwerkplek expliciet, faciliteer hierop en monitor in hoeverre hieraan wordt voldaan.

4. Examinering

Het examen meet of deelnemers als beginnend beroepsbeoefenaar kunnen (en mogen) optreden. Als het examen met goed gevolg is afgelegd, krijgen deelnemers hiervan een diploma of ander bewijs. Dit geeft hen toegang tot de uitvoering van betreffende rol of functie. De examinering is een cruciaal moment in de opleiding en moet zorgvuldig, valide en objectief verlopen.

Kwaliteitsaspect: examinering
Examen Met het examen wordt vastgesteld in hoeverre de student over de benodigde competenties beschikt.
• *Het examen sluit aan op wettelijke vereisten en behoeften uit de praktijk.* • *Het examen meet dat wat het beoogt te meten (validiteit).* • *Het examen is volledig in het toetsen van benodigde competenties.* • *De toetsvorm past bij dat wat getoetst wordt.* • *De beoordelingscriteria zijn helder en eenduidig geformuleerd, met name rondom de cesuur.*
Uitvoering Het afnemen en beoordelen van de examens en de kwalificaties van examinatoren.
• *De examens worden afgenomen conform de uitvoeringsvoorschriften.* • *De examens worden beoordeeld conform de beoordelingscriteria.* • *De examenresultaten worden centraal en systematisch geregistreerd.* • *De examinatoren oordelen objectief en komen tot een (nagenoeg) gelijkluidend eindoordeel (interbeoordelaarsbetrouwbaarheid).* • *De examinatoren zijn vakinhoudelijk gekwalificeerd voor afname van het examen én gecertificeerd als examinator.* • *Er is een functionerende examencommissie.*

4.1 Examen

Het examen is het sluitstuk van een opleiding. Het meet of de deelnemers in de praktijk aan de slag kunnen (en mogen) als startbekwame beoefenaar. Belangrijk is dat het examen op een valide en betrouwbare wijze en met een passende toetsvorm meet of de deelnemers voldoen aan gestelde competenties in het KD. De beoordelingscriteria moeten helder en eenduidig geformuleerd zijn, met name rondom de scheidslijn tussen een voldoende en onvoldoende.[36]

[36] Cesuur omvat de kritieke grens (zakken of slagen, voldoende of onvoldoende) bij een toets, examen of beoordeling.

Processen voor de ontwikkeling, herziening, vaststelling, implementatie en evaluatie van examens zijn beschreven. De HOvD-leergang heeft twee examenonderdelen. Voor beide kerntaken uit het KD wordt getoetst of de leerdoelen zijn bereikt. De onderwijskundige uit het onderwijsteam van de leergang HOvD ontwikkelt en onderhoudt beide examens, samen met inhoudelijke experts uit de beroepspraktijk. De examens worden vastgesteld door Bureau TEC. Zij beoordeelt de examens onder meer op betrouwbaarheid en validiteit, legt haar bevindingen vast en koppelt hierover terug naar het onderwijsteam.

Binnen de grenzen van het huidige KD zijn de examens in 2024 respectievelijk 2025 herzien. Het betreft inhoudelijke aanpassingen in de scenario's om beter aan te sluiten op de beroepspraktijk. Uit de documenten en interviews blijkt dat de examens aansluiten op de praktijk: het zijn realistische scenario's voor een HOvD-inzet. De examens zijn valide en volledig: de examens meten, zoals voorgeschreven, 75% van de HOvD-competenties. Hulpmiddel hierbij is de competentiematrix die voor beide kerntaken is opgesteld. Verder hebben de examens een passende toetsvorm: het zijn simulaties. Ook zijn de beoordelingscriteria uitgewerkt.

Het NIPV heeft geen aparte examencommissie. De taken van de examencommissie, waaronder de controle op de ontwikkeling en uitvoering van examens, zijn belegd bij Bureau TEC. Bureau TEC beoordeelt het examenplan op inhoud en proces en koppelt hierover terug aan het onderwijsteam. Zoals vastgelegd in het evaluatiebeleid worden examens na afloop van de leergang met deelnemers geëvalueerd. Uit deze evaluaties blijkt een hoge tevredenheid van deelnemers over de inhoud en organisatie van de examens. Wel worden enkele verbeterpunten genoemd: door simulaties buiten te houden, kunnen de omgeving en weersomstandigheden hierin meer meegenomen worden.

4.2 Uitvoering

Gezien de waarde van het diploma is een zorgvuldig proces van examinering belangrijk. Dit betekent dat voorschriften en beoordelingscriteria zijn opgesteld en examinatoren objectief en (nagenoeg) gelijkluidend oordelen. De uitvoering van de examinering vindt plaats door daartoe gekwalificeerde examinatoren en de registratie van resultaten gebeurt centraal en systematisch. Ook wordt toegezien op de kwaliteit van de examinering.

Uit documenten en interviews blijkt dat de examinering zorgvuldig, objectief en valide gebeurt. Processen zijn beschreven. Er zijn toetswijzers met beoordelingscriteria en werkinstructies voor examinatoren opgesteld. Examenlocaties zijn geaccrediteerd. Afname van examens gebeurt door twee examinatoren volgens het 4-ogenprincipe (waarbij zo mogelijk rekening gehouden wordt met eerdere betrokkenheid van een examinator bij de deelnemer) en een voorzitter (als bewaker van het examenproces). Na afloop vullen beide examinatoren het examenformulier in. Dit formulier heeft een vaste structuur en biedt ruimte voor verdieping van de beoordeling. De beoordelingscriteria worden soms als complex ervaren maar 'dat is nodig voor een gefundeerde beoordeling'.

Examinatoren stemmen onderling af over hun beoordeling. Bij blijvende onenigheid beslist de voorzitter.

In de documenten staan de taken van Bureau TEC beschreven waaronder de taken als examencommissie: het vaststellen van examenuitslagen, benoemen van examinatoren, accrediteren van examenobjecten en examenlocaties, afhandelen van bezwaarschriften en uitvoeren van kwaliteitscontroles op de examinering. Kwaliteitscontroles worden steekproefsgewijs uitgevoerd. Bureau TEC benoemt hiertoe controleurs. Actiepunten uit controles worden vastgelegd en teruggekoppeld. De examenresultaten en feedback worden aansluitend aan het examen teruggekoppeld naar de deelnemer en geregistreerd. Bureau TEC stelt de examenresultaten vast.

De kwaliteit van examinatoren wordt onder meer geborgd door het invullen van een certificeringsformulier. Voor de certificering van examinatoren gelden eisen aan opleidingsniveau en vakkennis. Ook moeten diens leidinggevende, de vakraad IB, de decaan en het examenbureau hierop een akkoord geven. Daarna vindt periodieke hercertificering (update van het certificeringsformulier) plaats en zijn er meeloopdagen met ervaren collega's en kallibratiesessies. De capaciteit aan examinatoren voldoet vooralsnog maar staat onder druk. Examinatoren voeren deze taak in eigen tijd uit.

4.3 Analyse, conclusie en aanbevelingen

Uit het onderzoek volgt dat de examens van de leergang HOvD voldoen. Kwaliteitsborging hierop vindt plaats door Bureau TEC. De processen hiertoe zijn beschreven. Bureau TEC heeft benoemd, onderbouwd en vastgelegd dat de examens aansluiten op de praktijk, valide en volledig zijn en een passende toetsvorm hebben. In evaluaties en observaties worden enkele verbeterpunten genoemd.

Uit het onderzoek blijkt ook dat de examinering van de leergang HOvD zorgvuldig, objectief en valide verloopt. De processen en beoordelingscriteria zijn uitgewerkt en vastgelegd. Ook vinden kwaliteitscontroles plaats, zowel op het examenproces als op de examinatoren. De taken van Bureau TEC zijn beschreven.

5. Veilig leer- en werkklimaat

Een veilig leer- en werkklimaat is essentieel om effectief te kunnen leren en werken. Om incidenten te voorkomen, is het belangrijk dat organisaties investeren in heldere regels over omgangsvormen, de implementatie daarvan, vaste aanspreekpunten, een werkende klachtenregeling en inzicht in de veiligheidsbeleving van medewerkers en deelnemers.

Kwaliteitsaspect: veilig leer-en werkklimaat
Veilig leer- en werkklimaat De omgeving beïnvloedt het leren. Onderwijs moet plaatsvinden binnen een fysiek en sociaal veilige omgeving.
• *Er wordt aantoonbaar beleid gevoerd omtrent een veilig leer-en werkklimaat (regels, afspraken, protocollen, middelen, plannen etc.)***.** • *Er is een vast aanspreekpunt voor het melden van onveiligheid (vertrouwenspersonen e.d.).* • *Er is een functionerende klachtenregeling.* • *Er is inzicht in de veiligheidsbeleving van studenten en medewerkers van de organisatie.*

5.1 Veilig leer- en werkklimaat

Een fysiek en sociaal veilige leer- en werkomgeving is belangrijk voor een effectief leerproces van deelnemers. Belangrijk is dat organisaties hierop een aantoonbaar beleid voeren en vaste aanspreekpunten hebben voor vragen/meldingen, een functionerende klachtenregeling en zicht op de veiligheidsbeleving van deelnemers en medewerkers.

Het NIPV heeft organisatiebrede documenten op- en vastgesteld om met name de fysieke veiligheid van eigen medewerkers en deelnemers aan opleiding(strajecten) te borgen. Omdat het onderwijs op het NIPV voor de leergang HOvD in leslokalen plaatsvindt, zijn deze documenten minder van toepassing op de leergang. Wel staan in deze documenten vertrouwenspersonen genoemd. Informatie over de vertrouwenspersonen wordt ook gedeeld tijdens de startbijeenkomst van de leergang.

Het NIPV heeft een werkende klachtencommissie. De klachtenprocedure is digitaal. Deze is intern uitgewerkt in een klachtenprotocol en werkinstructie. Over de leergang HOvD zijn in de afgelopen jaren geen formele klachten ingediend. Het NIPV wil de meldingenprocedure verder uitwerken.[37] Het uitgangspunt is dat ook van meldingen, die niet tot een klacht leiden, geleerd kan worden.

[37] Een klacht betreft veelal de persoonlijke behoefte van de klager aan erkenning of genoegdoening. Het gaat over een situatie waarvan de klager last heeft (gehad). Een melding is veelal breder en gericht op beëindiging van een ongewenste situatie of gedraging. Voor organisaties kunnen klachten en meldingen waardevol zijn.

De fysieke en sociale veiligheid van de deelnemers aan de leergang wordt gemonitord via vragen in de evaluatie aan het einde van de leergang. Verder vullen examinatoren na afloop van elk examen een 'proces-verbaal' in waarin zij aangeven of er incidenten zijn geweest. De afgelopen jaren zijn geen meldingen gedaan van incidenten tijdens een examendag en tijdens de leergang.

Het NIPV heeft beperkt zicht op de fysieke en sociale onveiligheid op de leerwerkplek. Dit kan besproken worden in de voortgangsgesprekken en ingebracht worden bij de intervisie. Zoals eerder aangegeven worden geen werkplekscans uitgevoerd.

5.2 Analyse, conclusie en aanbevelingen

Uit documenten en interviews volgen geen aanwijzingen voor fysieke en sociale onveiligheid. Het NIPV voert aantoonbaar beleid voor borging van vooral de fysieke veiligheid. Er zijn meerdere aanspreekpunten voor meldingen en klachten over sociale veiligheid, zowel bij het NIPV als in de regionale brandweren. Ook is sprake van een functionerende klachtencommissie.

Uit registraties en evaluaties blijken geen aanwijzingen die wijzen op een fysiek of sociaal onveilige omgeving van de leergang HOVD op het NIPV. Het NIPV heeft geen zicht op de veiligheid van de leerwerkplek bij de regionale brandweren. Dit valt primair onder reguliere werkomstandigheden binnen de regionale brandweer waar ze al in dienst zijn.

6. Kwaliteitsborging

Kwaliteitsborging betekent dat er een kwaliteitssysteem is én dat er kwaliteitszorg plaatsvindt. Een kwaliteitssysteem is een samenhangende verzameling van documenten, afspraken, processen en systemen die kwaliteitszorg mogelijk maken. Kwaliteitszorg omvat genomen maatregelen en handelingen om de kwaliteit daadwerkelijk te verbeteren. Kwaliteitsborging leidt tot duurzame, navolgbare verbeteringen. Belangrijk is dat hierop gestuurd wordt (kwaliteitsmanagement) en dat de randvoorwaarden hiervoor aanwezig zijn (kwaliteitscultuur).

Kwaliteitsaspect: kwaliteitsborging
Plan-fase: visie, doelen en plannen Organisaties zijn primair zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs. Deze kwaliteit is beschreven in een visie, doelen en plannen. De documenten zijn formeel vastgesteld en gedeeld binnen de organisatie.[38]
• *Er is een formeel vastgestelde visie op de kwaliteit van onderwijs.* • *De visie is uitgewerkt in doelen en/of plannen.* • *De doelen en/of plannen zijn formeel vastgesteld en gedeeld binnen de organisatie.*
Do-fase: uitvoering Organisaties hebben gestelde doelen voor kwalitatief goed onderwijs uitgewerkt in plannen en concrete activiteiten. De randvoorwaarden voor het realiseren hiervan zijn aanwezig. Er wordt gestuurd op het uitvoeren hiervan.
• *De plannen zijn uitgewerkt in concrete planningen met activiteiten.* • *De randvoorwaarden voor het realiseren van planningen zijn aanwezig.* • *Binnen de organisatie wordt gericht gestuurd op het behalen van planningen.* • *Binnen de organisatie bestaat zicht of planningen worden behaald.* • *Zo nodig vindt bijsturing plaats om de planningen te behalen.*
Check- en Act-fase: evaluatie en verantwoording Er wordt geëvalueerd en systematisch geanalyseerd of de doelen gerealiseerd worden. Indien nodig wordt bijgesteld.
• *Er wordt gemonitord, geëvalueerd, geanalyseerd en beoordeeld in hoeverre de doelen behaald worden.* • *Er wordt effectieve en periodieke feedback georganiseerd die de behaalde doelen ondersteunen.* • *Er vinden verbeteringen plaats naar aanleiding van de uitkomsten van evaluaties en feedback.*

[38] NB: de visie en doelen zijn het startpunt van het toezicht en worden niet inhoudelijk bezien.

6.1 Kwaliteitsborging leergang HOvD

Kwaliteitsborging is belangrijk voor kwalitatief goed onderwijs en kent vier fasen. In de Plan-fase worden doelen en plannen over de kwaliteit van het onderwijs opgesteld en formeel vastgelegd. In de Do-fase zijn deze nader uitgewerkt. En in de Check- en Act-fase wordt gemeten in hoeverre gestelde doelen daadwerkelijk behaald zijn en worden zo nodig aanvullende (verbeter)maatregelen genomen.

De leergang HOvD heeft het doel om aan te sluiten op de kwantitatieve en kwalitatieve behoeften van de praktijk. Er is een proces ingericht om de vraag naar het aantal opleidingsplekken in kaart te brengen. Ook is er een KD beschikbaar dat inhoudelijk aangeeft waartoe de deelnemers opgeleid moeten worden. Deze input wordt navolgbaar gebruikt bij de inrichting van het programma van de leergang. Het programma van de leergang HOvD is uitgewerkt in een operationele planning (zie ook 3.1).

Het NIPV leidt het gevraagde aantal deelnemers op. Voor de uitvoering is capaciteit beschikbaar: docenten en examinatoren op het NIPV en begeleiders op de leerwerkplek. Er zijn eisen gesteld aan de kwaliteit van de docenten en examinatoren. Voor de begeleiders zijn recent profielen op- en bijgesteld. Er bestaat zicht op de uitvoering van het onderwijs binnen het NIPV en deels op de kwaliteit van docenten. Zicht op het leerproces van deelnemers op de leerwerkplek en de kwaliteit van de begeleiders ontbreekt grotendeels bij het NIPV. In het KD is beschreven welke competenties de deelnemers moeten ontwikkelen. Niet duidelijk is welke leerdoelen zij hiertoe op het NIPV (moeten) behalen en welke bij de eigen regionale brandweer. Ook is de rol/invloed van het NIPV op het werkplekleren niet expliciet benoemd. Een overallzicht van het NIPV op de voortgang van de deelnemers ontbreekt.

Conform het evaluatiebeleid wordt elke leergang HOvD na afloop geëvalueerd. Dit gebeurt op basis van de feedback van deelnemers (vragenlijsten), docenten (bijeenkomsten) en het werkveld (ad hoc en informele contacten). Recent is ook een eerste vragenlijst naar alumni en hun leidinggevenden verstuurd. Verder worden visitaties op de examinering uitgevoerd. De resultaten en overige feedback worden geduid en verwerkt in rapportages, met daarin geformuleerde verbeteracties. Uitvoering van deze verbeteracties wordt gemonitord. Binnen de leergang hebben de decaan en de onderwijskundige hierbij een belangrijke rol. Zij voeren hiertoe onder meer maandelijks overleg met meerdere betrokken actoren. Implementatie van de verbeterpunten vindt (veelal) plaats voorafgaand aan de start van de nieuwe leergang (klein onderhoud) of voor de herziening van de opleiding (groot onderhoud).

Uit de evaluatieresultaten blijkt dat de leergang HOvD, ondanks enkele verbeter-punten, aansluit op de praktijk.

Het NIPV heeft de afgelopen jaren op organisatiebreed niveau elementen voor kwaliteitsborging ontwikkeld en beschreven maar de onderlinge samenhang, de uitwerking en de implementatie ontbreken nog. Op 5 januari 2026 heeft het NIPV

het basisdocument kwaliteitszorg formeel vastgesteld.[39] Hierin wordt beschreven wat het doel en belang is van een kwaliteitszorgsysteem (het 'waarom'), hoe de aanpak en implementatie eruit ziet (het 'hoe') en wat het kwaliteitszorgsysteem oplevert (het 'wat'). In het document staat welke onderdelen uit deze opzet in 2026-2027 worden ontwikkeld.

Het NIPV zal een kwaliteitscoördinator werven die de implementatie van het basisdocument gaat begeleiden en hierop zal monitoren.

6.2 Analyse, conclusie en aanbevelingen

Uit het onderzoek blijkt dat er binnen de leergang HOvD sprake is van kwaliteitszorg: er zijn maatregelen genomen om (meer) zicht te krijgen op de kwaliteit en om de kwaliteit te verbeteren.

Deze maatregelen richten zich met name op het onderwijs op het NIPV, minder op het leerproces op de leerwerkplek. Veel maatregelen zijn ook nog niet structureel geborgd. Daarmee is er nog geen sprake van een kwaliteitssysteem rondom de leergang. Organisatiebreed is het NIPV bezig met de opzet en uitrol van een kwaliteitssysteem.

Aanbevelingen:

- Aan het bestuur van het NIPV. Zorg voor aansluiting met het NIPV-brede kwaliteitssysteem.

[39] Basisdocument Kwaliteitszorgsysteem COVB/OCB (definitief, 5-1-2026).

7. Conclusie

De Inspectie Justitie en Veiligheid (Inspectie JenV) concludeert dat de leergang hoofdofficier van dienst (HOvD) voldoet: deelnemers leren hiermee de benodigde competenties om als beginnend HOvD aan de slag te kunnen gaan. In 2024 zijn het onderwijsprogramma, de simulaties en de examinering geactualiseerd. De leergang HOvD biedt jaarlijks voldoende opleidingsplekken aan.

De Inspectie JenV ziet het als aandachtspunt dat het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) de tevredenheid van het werkveld nog niet structureel in kaart brengt. Uit het eerste tevredenheidsonderzoek door het NIPV, uit informele contacten tussen het NIPV en het werkveld en uit gesprekken die de Inspectie JenV zelf voor dit onderzoek heeft gevoerd, blijkt het werkveld positief over de aansluiting op de beroepspraktijk.

Daarnaast signaleert de Inspectie JenV nog andere aandachtspunten voor de borging van de kwaliteit. Er ontbreekt een duidelijke toebedeling van taken en verantwoordelijkheden tussen het werkveld, NIPV en ministerie van Justitie en Veiligheid. Processen en procedures rondom de vaststelling van KD's en besluiten tot eventuele aanpassing van de ministeriele regeling personeel veiligheidsregio's zijn niet uitgewerkt en vastgelegd. Hierover bestaan verschillende beelden. Het is belangrijk om meer eenduidigheid te verkrijgen. Een eenduidig werkproces kan het draagvlak bij betrokken partijen verhogen en (verdere) vertraging in het actualisatieproces van het KD HOvD voorkomen.

Ook zijn interne werkwijzen nog niet altijd goed vastgelegd, worden deze niet altijd structureel uitgevoerd en/of vindt hierop niet altijd monitoring plaats. Niet duidelijk is bijvoorbeeld welke leerdoelen de deelnemers op het NIPV (moeten) leren en welke op de leerwerkplek bij de eigen regionale brandweer. Ook de onderlinge afstemming tussen betrokken partijen op het NIPV (docenten) en de leerwerkplek (begeleiders) is beperkt. Dit zou een tijdige gerichte (bij)sturing in het leerproces van deelnemers kunnen versterken.

Het onderzoek leidt tot de volgende aanbevelingen:

Aan de Minister van Justitie en Veiligheid en de besturen van de veiligheidsregio's:

- Maak de processen en procedures rondom de vaststelling van het KD en aanpassing van de ministeriele regeling voor alle partijen helder en leg deze vast.
- Leg de taakverdeling over het evalueren, opstellen en herzien van KD's helder en eenduidig vast tussen het werkveld en het NIPV.
- Maak afspraken over het verkrijgen van overallzicht op de voortgang in het leerproces van de deelnemers en de eventueel benodigde bijsturing bij een beperkte voortgang.

Aan de besturen van de veiligheidsregio's:

- Leg de werkwijze over prioritering van de aanmeldingen voor opleidingen bij het NIPV formeel vast. Duidelijk moet zijn wie er beslist over (prioritering van) aanmeldingen.

Aan het bestuur van het NIPV:

- Zorg voor structureel zicht op en duiding van de tevredenheid van alumni en hun leidinggevenden over de leergang.
- Maak de kwaliteitseisen aan docenten en begeleiders op de leerwerkplek expliciet, faciliteer hierop en monitor in hoeverre hieraan wordt voldaan.
- Zorg voor aansluiting met het NIPV-brede kwaliteitssysteem.

Afkortingen

AC-B	Algemeen commandant brandweerzorg
COVB	Centrum voor opleiding en vorming brandweer
ELO	Elektronische leeromgeving
HOVD	Hoofdofficier van dienst brandweerzorg
Inspectie JenV	Inspectie Justitie en Veiligheid
KAB	Kwaliteit Aanbieders Brandweeronderwijs
KD	Kwalificatiedossier
LWB	Leerwerkplekbegeleider
NIPV	Nederlandse Instituut Publieke Veiligheid
POO	Programma Onderwijs onderweg
RCDV	Raad van commandanten en directeuren veiligheidsregio’s
TB	Trajectbegeleider
TC	Taakcommandant brandweerzorg
TEC	Bureau Toezicht, Examinering en Certificering
VB	Veiligheidsberaad
Vakraad IB	Vakraad Incidentbestrijding
Vakraad L&O	Vakraad Leren & ontwikkelen
WVA	Werkveldadviescommissie

Inspectie Justitie en Veiligheid
Toezicht, omdat rechtvaardigheid en veiligheid niet vanzelfsprekend zijn.

Dit is een uitgave van
Inspectie Justitie en Veiligheid
Ministerie van Justitie en Veiligheid
Hoge Nieuwstraat 8 | 2514 EL Den Haag
Postbus 20301 | 2500 EH Den Haag
Contactformulier | **www.inspectie-jenv.nl**

September 2026

Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend. Vermenigvuldigen van informatie uit deze publicatie is toegestaan, mits deze uitgave als bron wordt vermeld