



Regeling van de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 24 juni 2010, nr. 2010-0000147401, CZW/WVOB, houdende regels over functies voor het personeel van de veiligheidsregio's (Regeling personeel veiligheidsregio's)

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

Gelet op artikel 2 van het Besluit personeel veiligheidsregio's;

Besluit:

Artikel 1

1. Met betrekking tot de functies, genoemd in bijlage 1 bij het Besluit personeel veiligheidsregio's, zijn de taken die behoren tot deze functies, de competenties die vereist zijn om deze taken te vervullen, en het daarvoor vereiste competentieniveau opgenomen in de bij deze regeling behorende bijlage A.
2. Met betrekking tot de functies, genoemd in artikel 2, tweede lid, van het Besluit personeel veiligheidsregio's, zijn de taken die behoren tot deze functies, de competenties die vereist zijn om deze taken te vervullen, en het daarvoor vereiste competentieniveau opgenomen in de bij deze regeling behorende bijlage B.
3. Met betrekking tot de functies, genoemd in artikel 2, derde lid, van het Besluit personeel veiligheidsregio's, zijn de taken die behoren tot deze functies, de competenties die vereist zijn om deze taken te vervullen, en het daarvoor vereiste competentieniveau opgenomen in de bij deze regeling behorende bijlage C.

Artikel 2

Deze regeling treedt in werking op het tijdstip waarop de Wet veiligheidsregio's in werking treedt.

Artikel 3

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling personeel veiligheidsregio's.

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
A.Th.B. Bijleveld-Schouten.*



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement a. Functie adviseur gevaarlijke stoffen

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub a Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Adviseur Gevaarlijke stoffen (AGS)
Beschrijving van de functie	De AGS is een specialist op het gebied van gevaarlijke stoffen. Hij¹ wordt in het brongebied ingezet als dit volgens de 'inzetprocedure gevaarlijke stoffen' of andere relevante procedures gewenst is, of wanneer de leidinggevende om zijn inzet verzoekt. Daarnaast is de AGS in staat om op te treden als meetplanleider (MPL). De functie meetplanleider wordt beschreven in supplement s. De daadwerkelijke invulling van de functies kan per veiligheidsregio verschillen. Vanzelfsprekend kan één persoon niet beide functies gelijktijdig bij een incident vervullen. De AGS adviseert aan de hoogst leidinggevende ter plaatse in het brongebied en is adviseur van het COPI. Hij adviseert op grond van bevindingen, herkenning van (basis)scenario's en situatie-inschattingen over inzetmethoden, gelet op de aard en omvang van het incident. De adviezen gaan over redding, bronbestrijding, mogelijke gevolgen voor het effectgebied, ontsmetting en afhandeling van het incident na stabilisatie. Het adviesproces van de AGS wordt hierbij verdeeld in twee fasen. Allereerst geeft de AGS een expertadvies onder tijdsdruk (bij onmiddellijke bedreiging van mensenlevens of bij dreigende escalatie). Daarna volgt een beredeneerd vervolgvadvis op grond van meer informatie en een degelijker situatie-inschatting. De verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de AGS betreffen dus 'beleidsadvisering'. Omdat hij zelfstandig adviseur is, krijgt hij in de praktijk weinig leiding. Formeel gezien functioneert de AGS onder leiding van de hoogst leidinggevende ter plaatse. De AGS is belast met de leiding en uitvoeringscoördinatie van meerdere meetploegen in het brongebied. Bij uitzondering geeft de AGS zelf het voorbeeld aan zijn meetploegen en is dan ter plaatse uitvoerend bezig. Als hulpmiddelen heeft de AGS de beschikking over een AGS-voertuig met daarin uiteenlopende apparatuur, programmatuur, naslagwerken, handboeken, verbindingsmiddelen, plannen en kaarten. De AGS werkt nauw samen met de meetplanleider en GAGS voor wat betreft informatie-uitwisseling. Bij meer complexe incidenten zal een (tweede) AGS optreden als adviseur van het operationeel team (OT) en/of als intermediair tussen lokaal commando, externe deskundigheid en bestuur voor informatie gerelateerd aan gevaarlijke stoffen. Hij adviseert op grond van zijn bevindingen en de inschatting van de meetplanleider over de aard en omvang van het effectgebied. Deze (tweede) AGS treedt op als backoffice ten behoeve van de AGS in het brongebied. Ook werkt hij samen met externe deskundigen, bijvoorbeeld het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu, TNO, DCMR, Landelijk Operationeel Coördinatiecentrum, Landelijk Informatiepunt voor Ongevallen met Gevaarlijke stoffen en Beleids Ondersteunend Team milieu incidenten.

¹ Overall waar in deze bijlage 'hij' wordt geduid kan ook 'zij' worden gelezen.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Analyseren en beoordelen incident

De AGS analyseert en beoordeelt het incident tijdens de uitruk- en verkenningfase op basis van de beschikbare gegevens en vertaalt deze informatie naar mogelijke scenario's. De AGS stelt dit beeld gedurende het incidentverloop zo nodig bij. Analytisch vermogen is hierbij van groot belang.

Kerntaak 2: Vormen advies

Op basis van de gekozen scenario's formuleert de AGS een advies. Hierbij houdt hij rekening met operationele mogelijkheden en sluit hij aan op de doelgroep en de belangen van de ontvanger(s).

Kerntaak 3: Optreden als AGS (overdragen advies en samenwerken met betrokken partijen) bij incidenten met gevaarlijke stoffen

In het brongebied brengt de AGS, onder turbulente omstandigheden, een gefundeerd en toepasbaar advies uit op basis van kerntaak 1 en 2. Flexibiliteit, werken onder tijdsdruk, maar ook samenwerking en afstemming met betrokken partijen, als bij een COPI, spelen hierbij een belangrijke rol. Daarnaast kan de AGS optreden als adviseur van het OT. Communicatie en informatie zijn hierbij van groot belang.



Functie: adviseur gevaarlijke stoffen									
Kerntaken	Organisatie					Omgeving			
	Analyseren	Accuraat	Problemen oplossen	Innoveren/ creativiteit	Oordelen	Inleven	Communiceren	Samenwerken	Daadkracht
Analyseren en beoordelen incident	3	3	2	2	3		2		3
Vormen advies	3						2		
Optreden als AGS bij incidenten met gevaarlijke stoffen	3					3	2	3	

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis	Overdracht	Expert
Risico's en Veiligheid		*	
Incidentbestrijding		*	

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Analyseren en beoordelen incident

Werkzaamheden

De AGS analyseert en beoordeelt het incident tijdens de uitruk- en verkenningsfase op basis van de beschikbare gegevens en vertaalt deze informatie naar mogelijke scenario's. De AGS stelt dit beeld gedurende het incidentverloop zo nodig bij. Analytisch vermogen is hierbij van groot belang.

Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Verzamelt informatie bij verschillende bronnen:
 - over incident: bij meldkamer/alarmcentrale en/of OvD
 - actief raadplegen informatiebronnen
 - volgen incidentontwikkeling (inclusief bestrijding)
 - over inschatting effectgebied bij MPL.
 - Vertaalt beschikbare informatie naar mogelijke scenario's en maakt een keuze uit de meest waarschijnlijke. Maakt hierbij gebruik van berekeningen, vuistregels, ervaring, kennis, casuïstiek.
 - Denkt vooruit in het incident, houdt rekening met scenario-ontwikkeling en het tijdspad.
 - Herkent ontbrekende informatie, probeert deze zo mogelijk te verkrijgen.
 - Maakt een inschatting van de vereiste maatregelen voor het minimaliseren van de gevolgen voor slachtoffers en omgeving, het beperken van het gevaar voor hulpverleners en het bestrijden van het incident.
 - Bepaalt een eerste meetstrategie en start indien nodig de meetplanorganisatie op, of laat dit opstarten.
 - Interpreteert voortdurend de meetgegevens en andere relevante informatie (bijv. bedrijfsgegevens, visuele waarnemingen, aard en ontwikkeling van het van incident, aard en omvang van het bedreigde gebied, meteogegevens, (domino-)effecten) en stelt eerdere inschattingen zonodig bij.
- Vraagt indien nodig een second opinion aan of geeft een second opinion aan een collega-AGS.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren AGS

- Analyseren (3)
- Accuraat (3)
- Probleem oplossen (2)
- Innoveren/creativiteit (2)
- Oordelen (3)
- Communiceren (2)
- Daadkracht (3)

Beoordelingscriteria

- Analytisch vermogen (op afstand)
- Eigen tempo aansluiten op tempo incident, vooruit denken in incident, proactief.
- Kwaliteit/relevantie van de wijze van analyse.
- Kwaliteit/relevantie van de beoordeling van meetresultaten.



- Keuze voor realistische, denkbare scenario('s).
- Werkwijze en uitkomsten zijn gemotiveerd met behulp van vakinhoudelijke argumenten.
- Kunnen en durven bijstellen van het advies.

Kerntaak 2: Vormen advies

Werkzaamheden

Op basis van de gekozen scenario's formuleert de AGS een advies. Hierbij houdt hij rekening met operationele mogelijkheden en sluit hij aan op de doelgroep en de belangen van de ontvanger(s). Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Vormt een eerste advies over te nemen eerste maatregelen (bescherming hulpverleners, publiek en omgeving in relatie tot bestrijding en redding).
- Vormt een advies over (indien van toepassing):
 - de risico's voor mens, dier, goederen en milieu in bron- en effectgebied, op korte en lange termijn
 - te nemen maatregelen ten bate van de veiligheid
 - inzetmethoden en stabilisatie van het incident
 - te nemen maatregelen ter beperking van schade
 - gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen
 - waarschuwen/alarmeren van de nabije omgeving bij acuut gezondheidsgevaar en maatregelen voor de bevolking
 - de indeling van het bedreigde gebied in hot-warm-cold zone
 - te nemen maatregelen ten bate van de milieubescherming
 - opvang en nazorg van slachtoffers, personeel, bevolking, materiaal en materieel;
 - ontsmetting
 - plan van aanpak voor terugkeer naar de 'normale' situatie inclusief 'ontalarmeren' van de bevolking
 - andere, voor de bestrijding van het incident noodzakelijke, informatie.
- Stemt de inhoud van het advies desgewenst af met de GAGS.
- Stemt de inhoud van het advies af op en vertaalt deze naar de ontvanger (de 'hoogst leidinggevende van de brandweer ter plaatse', (de leden van) het COPI of OT).
Stelt, bijvoorbeeld op basis van ontwikkelingen of second opinion, het advies bij.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren AGS

- Analyseren (3)
- Communiceren (2)

Beoordelingscriteria

- Structureren, prioriteiten stellen en doseren van adviezen.
- Adviezen zijn geloofwaardig (op maat/proportionaliteit), kort en krachtig.
- Adviesproces aansluiten op behoefte en niveau ontvanger (zowel operationeel als bestuurlijk).
- Oplossingen zijn creatief, onderbouwd en uitvoerbaar, dus:
 - afgewogen risico voor hulpverleners
 - aanvaardbare gevolgen voor de omgeving
 - afgestemd op de operationele slagkracht
 - zo effectief mogelijke bestrijding van het incident.

Kerntaak 3: Optreden als AGS (overdragen advies en samenwerken met betrokken partijen) bij incidenten met gevaarlijke stoffen

Werkzaamheden

In het brongebied brengt de AGS, onder turbulente omstandigheden, een gefundeerd en toepasbaar advies uit op basis van kerntaak 1 en 2. Flexibiliteit, werken onder tijdsdruk, maar ook samenwerking en afstemming met betrokken partijen, als bij een COPI, spelen hierbij een belangrijke rol. Daarnaast kan de AGS optreden als adviseur van het OT. Communicatie en informatie zijn hierbij van groot belang.

Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Laat metingen in het brongebied verrichten door meetploegen en stuurt deze aan.
- Stemt meetstrategie af met MPL en stelt deze zonodig bij op basis van meetresultaten.
- Werkt samen met en overlegt over vrijkomende stoffen met



- MPL
- collega-AGS (second opinion)
- GAGS
- externe deskundigen, zoals RIVM, TNO, DCMR, LOCC, LIOGS en BOTmi
- betrokkenen in het COPI of OT
- andere hulpdiensten.
- Is intermediair tussen lokaal commando en externe (bedrijfs)deskundigheid.
- Volgt het incident- en bestrijdingsverloop t.b.v. kerntaak 1.
- Treedt op als adviseur van de hoogst leidinggevende van de brandweer, (de leden van) het COPI of het OT.

Informeert en draagt advies voortvloeiend uit kerntaak 2 over aan alle betrokkenen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren AGS

- Analyseren (3)
- Inleven (3)
- Communiceren (2)
- Samenwerken (3)

Beoordelingscriteria

- Eigen tempo aansluiten op tempo incident, vooruit denken in incident, proactief.
- Effectief blijven functioneren onder turbulente omstandigheden en grote druk.
- Werkwijze en advies motiveren (met vakinhoudelijke argumenten) en uitleggen, overtuigen en uitvoerbaarheid bespreken, communiceren en informeren.
- Gevraagd en ongevraagd adviseren.
- Niet gaan leidinggeven maar adviseren.
- Daadkrachtig en zelfverzekerd maar flexibel.
- Samenwerking en afstemming met betrokken partijen, met oog voor de verschillende belangen (ook multidisciplinair).
- inhoudelijk volwaardig gesprekspartner voor alle betrokkenen (ook multidisciplinair).
- Op een daadkrachtige wijze aansturing geven aan meetploegen.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement b. Functie bevelvoerder

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub b Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Bevelvoerder
Beschrijving van de functie	De bevelvoerder heeft de leiding over de bemensing van een tankautospuut en de bemensing van bijzondere voertuigen die aan zijn tankautospuut worden gekoppeld. Hij heeft taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden met betrekking tot de operationele leiding en uitvoeringscoördinatie van mensen en middelen vanaf het moment van uitruk tot en met het moment van terugkeer op de kazerne. In geval van opschaling heeft hij de leiding over de (blus)eenheden tot de aankomst van de Officier van Dienst. Als deze aanwezig is, handelt hij onder verantwoordelijkheid van de OvD. Indien de omstandigheden daarom vragen, handelt de bevelvoerder op eigen initiatief. De bevelvoerder hanteert de standaardbepakking van de tankautospuut en bijzondere voertuigen. De bevelvoerder voert zijn taken uit binnen de basis brandweezorg. Als eerst aankomende leidinggevende bij een incident, moet hij een voorlopig plan maken. Dit moet hij kunnen bij elk incident. Daartoe heeft hij ook basiskennis nodig van natuurbrandbestrijding, scheepsbrandbestrijding, vliegtuigbrandbestrijding, incidenten op spoorwegen, vloeistofbranden en branden in een kleine industriële omgeving. De basiseenheid van de brandweer bij grootschalig optreden is de tankautospuut. Als zodanig vervult de bevelvoerder ook een belangrijke rol bij grootschalig optreden.. De bevelvoerder is verantwoordelijk voor de coördinatie van de samenwerking met politie en GHOR tot de aankomst van de Officier van Dienst. De bevelvoerder heeft oog voor de maatschappelijke impact die een incident met zich mee kan brengen. De bevelvoerder is bekend met de taken behorende tot de functie van Manschap A.

2.1 Kerntaken en taakgebieden

Kerntaak 1: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de uitrukwerkzaamheden

Geeft leiding aan de uitvoering van de werkzaamheden op het gebied van de voorbereiding op de verkenning en inzet.

Kerntaak 2: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de verkenningwerkzaamheden

Verzamelt en analyseert gegevens met betrekking tot het incident en stelt op basis daarvan een (voorlopig) plan en vervolgens een verkenningplan op. Informeert de ploegen, maakt een taakverdeling en bepaalt de persoonlijke bescherming.

Kerntaak 3: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de inzetwerkzaamheden

Geeft leiding aan de uitvoering van de werkzaamheden met betrekking tot de bestrijding van het incident en het redden van mens en/of dier.

Kerntaak 4: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de nazorgwerkzaamheden

Coördineert de personele en materiele nazorg (inclusief de evaluatie van het proces en het functioneren) en zorgt voor de administratieve afhandeling van het incident.

De kerntaken worden uitgevoerd in vier te onderscheiden operationele taakgebieden:

- Optreden bij brandbestrijding;
- Optreden bij technische hulpverlening;
- Optreden bij incidenten met gevaarlijke stoffen;
- Optreden bij de bestrijding van waterongevallen.



Functie: Bevelvoerder														
Kerntaken	Kern			Organisatie						Omgeving				
	Accuraat	Samenwerken	Stressbestendig	Analyseren	Plannen, organiseren en coördineren	Oordelen	Resultaat gericht	Probleem oplossen	Leren en reflecteren	Daadkracht	Taakgericht leiderschap	Onafhankelijk	Mondeling communiceren	Inleven
Geeft leiding aan, coördineert en controleert de uitrukwerkzaamheden	1	1	1	1	2	2				1		2		
Geeft leiding aan, coördineert en controleert de verkenningwerkzaamheden				1	2	2	1			1			2	
Geeft leiding aan, coördineert en controleert de inzetwerkzaamheden					2	2	1	1		1	1	2	2	
Geeft leiding aan, coördineert en controleert de nazorgwerkzaamheden				1	2				1			2	1	

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis (1)	Overdracht (2)	Expert (3)
Incidentbestrijding	*		
Risico's en veiligheid		*	

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

Taakgebied 1: Optreden bij brandbestrijding

De bevelvoerder geeft leiding aan de bemensing van een blusvoertuig en de bemensing van een bijzonder voertuig dat aan zijn tankautospuut is gekoppeld. De bevelvoerder voert taken uit in het kader van het bestrijden van de brand in de ruimste zin van het woord. De bevelvoerder maakt gebruik van alle mensen en middelen die hem ter beschikking staan.

Algemene werkzaamheden

- Is het aanspreekpunt voor de diverse disciplines tot aankomst officier van dienst.
- Is operationeel eindverantwoordelijk tot de (eventuele) komst van de officier van dienst.
- Verzorgt tot de aankomst van de officier van dienst de multidisciplinaire coördinatie.
- Zorgt voor de berichtgeving met de algemene centrale.
- Is verantwoordelijk voor de veiligheid van eigen personeel, overige hulpverleners, slachtoffers en derden.
- Geeft leiding, coördineert en controleert.

Kerntaak 1: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de uitrukwerkzaamheden

Werkzaamheden

- Inventariseert gegevens met betrekking tot het incident.
- Maakt gebruik van de vakinhoudelijke kennis en ervaring van de ploegleden.
- Analyseert deze gegevens.
- Stelt prioriteiten en maakt een afweging tussen het verwachte resultaat en het daarvoor te nemen risico.
- Formuleert een voorlopig plan en een plan +.
- Formuleert op basis van het voorlopig plan een verkenningplan.
- Zorgt voor de informatieoverdracht aan de ploegen en maakt een juiste taakverdeling.
- Bepaalt de juiste persoonlijke bescherming.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)



- Stressbestendig (1)
- Analyseren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Daadkracht (1)
- Onafhankelijk (2)

Kerntaak 2: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de verkenningswerkzaamheden

Werkzaamheden

- Maakt inschatting van de aard, omvang en dynamiek van het incident.
- Toetst de actuele en verwachte risico's aan de eerdere inschatting.
- Stelt zijn voorlopig plan (al dan niet) bij.
- Verdeelt het incident in logische vakken (qua taken maar ook geografisch).
- Stelt indien van toepassing zijn plan+ in werking.
- Stelt prioriteiten.
- Schaalt indien nodig monodisciplinair en multidisciplinair op.
- Geeft een situatierapport (sitrap).

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Analyseren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Resultaatgericht (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling Communiceren (2)

Kerntaak 3: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de inzetwerkzaamheden

Werkzaamheden

- Zet in op de 1e prioriteit.
- Geeft leiding, controleert en coördineert.
- Voert het commando over de eigen eenheid.
- Stelt, indien nodig, zijn plan + in werking.
- Wijst de 2e aankomende bevelvoerder zijn inzetvak en informeert hem over het incident.
- Coördineert de multidisciplinaire samenwerking (informeert en adviseert).
- Controleert het effect van de werkzaamheden, anticipeert op ontwikkelingen en stelt zo nodig de inzet bij.
- Geeft de officier van dienst bij zijn aankomst een situatierapport.
- Ontvangt leiding van de officier van dienst.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Resultaatgericht (1)
- Probleem oplossen (1)
- Daadkracht (1)
- Taakgericht leiderschap (1)
- Onafhankelijk (2)
- Mondeling communiceren (2)

Kerntaak 4: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de nazorgwerkzaamheden

Werkzaamheden

- Coördineert de personele nazorg (bijv. bedrijfsopvangteam opstarten via officier van dienst).



- Coördineert de materiële nazorg (inzetgereed maken).
- Handelt de administratie rondom het incident af (rapportage en registratie).
- Evalueert het proces.
- Evalueert het functioneren (intern en extern).

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Analyseren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Leren en reflecteren (1)
- Taakgericht leiderschap (1)
- Mondeling communiceren (2)
- Inleven (1)

Beoordelingscriteria

- Is in staat om de situatie zowel tactisch als technisch te analyseren.
- Kan beslissen onder tijdsdruk.
- Stelt de juiste prioriteiten.
- Maakt efficiënt gebruik van middelen.
- Kan omgaan met de beschikbare informatiedragers.
- Past de juiste schadebeperkende maatregelen toe.
- Heeft aandacht voor milieu en omgeving.
- Heeft aandacht voor de veiligheid van eigen personeel, overige hulpverleners en omgeving.
- Bewaakt de fysieke en mentale inzetbelasting van het personeel.

Taakgebied 2: Optreden bij technische hulpverlening

De bevelvoerder geeft leiding aan de bemensing van een blusvoertuig en de bemensing van een bijzonder voertuig dat aan zijn tankautospuut is gekoppeld. De bevelvoerder voert taken uit in het kader van de technische hulpverlening in de ruimste zin van het woord. De bevelvoerder maakt gebruik van alle mensen en middelen die hem daarvoor ter beschikking staan.

Algemene werkzaamheden

- Is het aanspreekpunt voor de diverse disciplines tot aankomst officier van dienst.
- Is operationeel eindverantwoordelijk tot de (eventuele) komst van de officier van dienst.
- Verzorgt tot de aankomst van de officier van dienst de multidisciplinaire coördinatie.
- Zorgt voor de berichtgeving met de algemene centrale.
- Is verantwoordelijk voor de veiligheid van eigen personeel, overige hulpverleners, slachtoffers en derden.
- Geeft leiding, coördineert en controleert.

Kerntaak 1: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de uitrukwerkzaamheden

Werkzaamheden

- Inventariseert gegevens met betrekking tot het incident. Vervult zijn taak in het incidentmanagement.
- Maakt gebruik van de vakinhoudelijke kennis en ervaring van de ploegleden (bijv. een automonteur of plaatwerker als lid van het technisch team).
- Analyseert deze gegevens.
- Stelt prioriteiten en maakt een afweging tussen het verwachte resultaat en het daarvoor te nemen risico.
- Formuleert een voorlopig plan en een plan +.
- Formuleert op basis van het voorlopig plan een verkenningplan.
- Zorgt voor de informatieoverdracht aan de ploegen en maakt een juiste taakverdeling.
- Bepaalt de juiste persoonlijke bescherming.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)



- Stressbestendig (1)
- Analyseren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Daadkracht (1)
- Onafhankelijk (2)

Kerntaak 2: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de verkenningswerkzaamheden

Werkzaamheden

- Maakt inschatting van de aard, omvang en dynamiek van het incident.
- Toetsing van actuele en verwachte risico's aan de eerdere inschatting.
- Stelt zijn voorlopig plan (al dan niet) bij.
- Verdeelt het incident in logische vakken (qua taken maar ook geografisch).
- Stelt indien van toepassing zijn plan + in werking.
- Stelt prioriteiten.
- Schaalt indien nodig monodisciplinair en multidisciplinair op.
- Geeft een situatierapport (sitrap).

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Analyseren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Resultaatgericht (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling Communiceren (2)

Kerntaak 3: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de inzetwerkzaamheden

Werkzaamheden

- Zet in op de 1e prioriteit.
- Geeft leiding, controleert en coördineert.
- Voert het commando over de eigen eenheid.
- Stelt, indien nodig, zijn plan + in werking.
- Coördineert de multidisciplinaire samenwerking (informeert en adviseert).
- Controleert het effect van de werkzaamheden, anticipeert op ontwikkelingen en stelt zo nodig de inzet bij.
- Geeft de officier van dienst bij zijn aankomst een situatierapport.
- Ontvangt leiding van de officier van dienst.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Resultaatgericht (1)
- Probleem oplossen (1)
- Daadkracht (1)
- Taakgericht leiderschap (1)
- Onafhankelijk (2)
- Mondeling communiceren (2)

Kerntaak 4: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de nazorgwerkzaamheden

Werkzaamheden

- Coördineert de personele nazorg (bijv. BOT opstarten via officier van dienst).
- Coördineert de materiële nazorg (inzetgereed maken).



- Handelt de administratie rondom het incident af (rapportage en registratie).
- Evalueert het proces.
- Evalueert het functioneren (intern en extern).

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Analyseren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Leren en reflecteren (1)
- Taakgericht leiderschap (1)
- Mondeling communiceren (2)
- Inleven (1)

Beoordelingscriteria

- Is in staat om de situatie te analyseren.
- Kan beslissen onder tijdsdruk.
- Stelt de juiste prioriteiten.
- Maakt een juiste taakindeling met het beschikbare personeel.
- Kan omgaan met de beschikbare informatiedragers.
- Past de juiste schadebeperkende maatregelen toe.
- Maakt efficiënt gebruik van middelen.
- Heeft aandacht voor milieu en omgeving.
- Heeft aandacht voor de veiligheid van eigen personeel, overige hulpverleners en omgeving.
- Kan zaken creatief oplossen als de omstandigheden daar om vragen.
- Is in staat de medische triage en de technische redtijd op elkaar af te stemmen.

Taakgebied 3: Optreden bij incidenten met gevaarlijke stoffen

De bevelvoerder geeft leiding aan de bemensing van een blusvoertuig en de bemensing van een bijzonder voertuig dat aan zijn tankautospuut is gekoppeld. De bevelvoerder voert taken uit in het kader van de bestrijding van incidenten waarbij gevaarlijke stoffen betrokken zijn. De bevelvoerder maakt gebruik van de uitrusting die hem daarvoor ter beschikking staat.

Algemene werkzaamheden

- Is het aanspreekpunt voor de diverse disciplines tot aankomst officier van dienst.
- Is operationeel eindverantwoordelijk tot de (eventuele) komst van de officier van dienst.
- Verzorgt tot de aankomst van de officier van dienst de multidisciplinaire coördinatie.
- Zorgt voor de berichtgeving met de algemene centrale.
- Is verantwoordelijk voor de veiligheid van eigen personeel, overige hulpverleners, slachtoffers en derden.
- Geeft leiding, coördineert en controleert.
- Vervult naast de rol als 1e bevelvoerder indien nodig andere rollen in de OGS-procedure (Ongeval- len Gevaarlijke Stoffen).

Kerntaak 1: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de uitrukwerkzaamheden

Werkzaamheden

- Rijdt bovenwinds aan en geeft dit ook door aan de algemene centrale.
- Inventariseert gegevens met betrekking tot het incident.
- Raadpleegt de beschikbare naslagwerken en vooraf beschreven scenario's (bijv. bevelvoerders- kaarten).
- Maakt gebruik van de vakinhoudelijke kennis en vaardigheden van ploegleden.
- Analyseert deze gegevens en vertaalt deze naar de omstandigheden.
- Stelt prioriteiten en maakt een afweging tussen het verwachte resultaat en het daarvoor te nemen risico.
- Formuleert een voorlopig plan en een plan +.
- Formuleert op basis van het voorlopig plan een verkenningplan.
- Zorgt voor de informatieoverdracht aan de ploegen.
- Bepaalt de juiste persoonlijke bescherming.



Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Analyse (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Daadkracht (1)
- Onafhankelijk (2)

Kerntaak 2: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de verkenningswerkzaamheden

Werkzaamheden

- Maakt inschatting van de aard, omvang en dynamiek van het incident.
- Raadpleegt (indien beschikbaar) een procesdeskundige.
- Toetst de actuele en verwachte risico's aan de eerdere inschatting.
- Stelt zijn voorlopig plan (al dan niet) bij.
- Verdeelt het incident in logische vakken (qua taken maar ook geografisch).
- Stelt, indien nodig, zijn plan + in werking.
- Stelt prioriteiten.
- Schaalt indien nodig monodisciplinair en multidisciplinair op.
- Geeft een situatierapport (sitrap).

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Analyseren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Resultaatgericht (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling Communiceren (2)

Kerntaak 3: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de inzetwerkzaamheden

Werkzaamheden

- Zet in op de 1e prioriteit.
- Geeft leiding, controleert en coördineert.
- Voert het commando over de eigen eenheid.
- Stelt, indien van nodig, zijn plan + in werking.
- Coördineert de multidisciplinaire samenwerking (informeert en adviseert).
- Controleert het effect van de werkzaamheden, anticipeert op ontwikkelingen en stelt zo nodig de inzet bij.
- Geeft de officier van dienst bij zijn aankomst een situatierapport.
- Ontvangt leiding van de officier van dienst.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Resultaatgericht (1)
- Probleem oplossen (1)
- Daadkracht (1)
- Taakgericht leiderschap (1)
- Onafhankelijk (2)
- Mondeling communiceren (2)



Kerntaak 4: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de nazorgwerkzaamheden

Werkzaamheden

- Coördineert de personele nazorg (bijv. BOT opstarten via officier van dienst).
- Coördineert de materiële nazorg (inzetgereed maken).
- Handelt de administratie rondom het incident af (rapportage en registratie).
- Evalueert het proces.
- Evalueert het functioneren (intern en extern).

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Analyseren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Leren en reflecteren (1)
- Taakgericht leiderschap (1)
- Mondeling communiceren (2)
- Inleven (1)

Beoordelingscriteria

- Maakt een juiste inschatting van het incident en de effecten op basis van de verzamelde gegevens.
- Is in staat om de situatie te analyseren.
- Kan beslissen onder tijdsdruk.
- Stelt de juiste prioriteiten.
- Maakt een juiste taakindeling met het beschikbare personeel.
- Maakt efficiënt gebruik van middelen.
- Kan indien nodig afwijken van de standaardprocedure (situationeel handelen).
- Past de juiste schadebeperkende maatregelen toe.
- Kan omgaan met de beschikbare informatiedragers.
- Heeft aandacht voor milieu en omgeving.
- Heeft aandacht voor de veiligheid van eigen personeel, overige hulpverleners en omgeving.
- Het is belangrijk dat de bevelvoerder vertrouwen en zekerheid uitstraalt naar de manschappen, terwijl de bevelvoerder innerlijk onzeker kan zijn over zijn besluiten en aanpak.
- Kan zaken creatief oplossen als de omstandigheden daar om vragen.
- Moet snel kunnen schakelen tussen scenario's.

Taakgebied 4: Optreden bij bestrijding van waterongevallen

De bevelvoerder geeft leiding aan de bemensing van een blusvoertuig en aan de duikploegleider. Hij voert taken uit ter voorbereiding op de inzet van en ter ondersteuning van de duikploegleider. Hij kan zijn ploeg, indien nodig, zelfstandig een oppervlakteredding uit laten voeren.

Algemene werkzaamheden

- Is het aanspreekpunt voor de diverse disciplines tot aankomst officier van dienst.
- Is operationeel eindverantwoordelijk tot de (eventuele) komst van de officier van dienst.
- Verzorgt tot de aankomst van de officier van dienst de multidisciplinaire coördinatie.
- Is het aanspreekpunt voor de duikploegleider.
- Zorgt voor de berichtgeving met de algemene centrale.
- Is verantwoordelijk voor de veiligheid van eigen personeel, overige hulpverleners, slachtoffers en derden.
- Geeft leiding, coördineert en controleert.

Kerntaak 1: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de uitrukwerkzaamheden

Werkzaamheden

- Inventariseert gegevens met betrekking tot het incident.
- Maakt gebruik van de vakinhoudelijke kennis en ervaring van de ploegleden.
- Analyseert deze gegevens.
- Stelt prioriteiten en maakt een afweging tussen het verwachte resultaat en het daarvoor te nemen risico.



- Formuleert een voorlopig plan en een plan +.
- Formuleert op basis van het voorlopig plan een verkenningplan.
- Zorgt voor de informatieoverdracht aan de ploegen en maakt een juiste taakverdeling.
- Bepaalt de juiste persoonlijke bescherming.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Analyseren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Daadkracht (1)
- Onafhankelijk (2)

Kerntaak 2: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de verkenningwerkzaamheden

Werkzaamheden

- Maakt inschatting van de aard, omvang en dynamiek van het incident.
- Bepaalt de risico's voor het eigen personeel.
- Zoekt naar sporen en stelt deze waar mogelijk veilig.
- Zorgt voor een duidelijke positiebepaling.
- Stelt prioriteiten.
- Stelt indien nodig zijn voorlopig plan bij.
- Verdeelt het incident in logische vakken (qua taken maar ook geografisch).
- Stelt indien nodig zijn plan+ in werking.
- Schaalt indien nodig monodisciplinair en multidisciplinair op.
- Geeft een situatierapport (sitrap).

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Analyseren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Resultaatgericht (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling Communiceren (2)

Kerntaak 3: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de inzetwerkzaamheden

Werkzaamheden

- Bereidt de plaats van het incident voor op de inzet van de duikploeg.
- Doet, indien mogelijk, een oppervlakteredding.
- Zorgt voor een veilige werkplek voor de duikploeg.
- Ondersteunt de duikploeg op verzoek van de duikploegleider.
- Zorgt voor de opvang van het slachtoffer.
- Geeft een situatierapportage aan de officier van dienst/duikploegleider.
- Verzorgt de berichtgeving met de algemene centrale.
- Start het plotten op (markeren van het afgezochte gebied).
- Houdt rekening met de psychische gesteldheid en belastbaarheid van de bemensing.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Resultaatgericht (1)
- Probleem oplossen (1)



- Daadkracht (1)
- Taakgericht leiderschap (1)
- Onafhankelijk (2)
- Mondeling communiceren (2)

Kerntaak 4: Geeft leiding aan, coördineert en controleert de nazorgwerkzaamheden

Werkzaamheden

- Coördineert de personele nazorg (bijv. BOT opstarten via officier van dienst).
- Coördineert de materiële nazorg (inzetgereed maken).
- Handelt de administratie rondom het incident af (rapportage en registratie).
- Evalueert het proces.
- Evalueert het functioneren (intern en extern).

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Analyseren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Leren en reflecteren (1)
- Taakgericht leiderschap (1)
- Mondeling communiceren (2)
- Inleven (1)

Beoordelingscriteria

- Maakt een juiste taakindeling met het beschikbare personeel.
- Maakt efficiënt gebruik van middelen.
- Kan zaken creatief oplossen als de omstandigheden daar om vragen.
- Heeft aandacht voor milieu en omgeving.
- Heeft aandacht voor de veiligheid van eigen personeel, de duikploeg, overige hulpverleners en omgeving.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement c. Functie brandweerderduiker

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub c Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Brandweerderduiker
Beschrijving van de functie	De brandweerderduiker verricht werkzaamheden op het gebied van de operationele specialistische ondersteuning bij waterongevallen. De brandweerderduiker maakt deel uit van de duikploeg. Deze ploeg bestaat uit een duikploegleider, een brandweerderduiker (reddingsduiker), een reserve duiker (veiligheidsduiker) en een assistent duikploeg. De duikploeg werkt volgens vaste procedures samen met de bemanning van een tankautospuiter. Bij een oefening werkt de duikploeg in voorkomende gevallen zelfstandig. De brandweerderduikers voeren opdrachten uit van de duikploegleider en melden bevindingen altijd aan hem. Indien omstandigheden dit vragen, handelt hij – onder verantwoordelijkheid van de duikploegleider/bevelvoerder – op eigen initiatief. Onder water werkt de brandweerderduiker doorgaans alleen. Hij hanteert de standaardbepakking van de waterongevallenwag.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Uitrust/verkenning

De brandweerderduiker selecteert uit de voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen, controleert deze, trekt deze aan en voert een buddycheck uit. Hij draagt zorg voor voldoende fysieke en mentale getraindheid.

Kerntaak 2: Inzet

- Als reddingsduiker spoort de brandweerderduiker mensen en dieren op het water en in het water van maximaal 15 meter diepte en redt deze.
- Als veiligheidsduiker staat de brandweerderduiker gereed om directe hulp te verlenen aan een reddingsduiker die in een noodsituatie verkeert. Tevens mag de veiligheidsduiker de reddingsduiker ondersteunen als deze aan de oppervlakte is.
- In gevallen waarbij acuut gevaar bestaat voor het milieu of voor de scheepvaart mogen objecten worden opgespoord en geborgen. Beslissing hieromtrent wordt door de bevelvoerder en/of officier van dienst in overleg met de waterbeheerder genomen.

Kerntaak 3: Nazorg

In samenspraak met de assistent duikploeg maakt de brandweerderduiker het voertuig en de persoonlijke duikuitrustingsstukken inzetgereed. Na afloop van de inzet neemt hij met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet en na een traumatische ervaring aan een nazorggesprek. Hij registreert de noodzakelijke gegevens in zijn persoonlijk duikerslogboek en laat dat aftekenen door de duikploegleider.

Functie: brandweerderduiker									
Kerntaken	Kern			Organisatie		Omgeving			
	Accuraat	Samenwerken	Stressbestendig	Probleem oplossen	Leren en reflecteren	Daadkracht	Mondeling communiceren	Onafhankelijk	Inleven
Uitrust/verkenning									
Inzet	1	1	1	1		1		1	
Nazorg					1		1		1

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis	Overdracht	Expert
Incidentbestrijding	*		

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Uitruk/Verkenning

Werkzaamheden

- Selecteert de persoonlijke beschermingsmiddelen, controleert deze, trekt ze aan en voert een buddycheck uit.
- Handelt volgens vaste procedures en improviseert in overleg met de duikploegleider daar waar nodig.
- Herkent gevaarsituaties en is in staat adequaat hiernaar te handelen.
- Laat zich onderweg actief informeren over de aard van de inzet.
- Checkt de communicatie middelen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)

Beoordelingscriteria

- Is in staat om de voor de taak juiste persoonlijke beschermingsmiddelen te kiezen, te controleren, aan te trekken en op een veilige manier te gebruiken.
- Kan snel en vaardig een buddycheck uitvoeren.
- Kent de Arbo-voorschriften en past deze toe.
- Kent de van toepassing zijnde procedures.
- Is in staat om (in)directe gevaren te herkennen.
- Kan samenwerken met collega-duikploegleden en de bemanning van de tankautospuiter.
- Is in staat om in een stressvolle situatie kalm en overwogen te handelen.

Kerntaak 2: Inzet

Werkzaamheden

- Werkt in een door de duikploegleider aangegeven gebied op en in het water.
- Spoort op veilige wijze mensen en dieren op en in het water van maximaal 15 meter diepte conform de vigerende arboregeling.
- Redt mensen of dieren uit water van maximaal 15 meter diepte conform de vigerende arboregeling.
- Haalt een of meer slachtoffers uit een te water geraakt voertuig.
- Past zo nodig bij slachtoffers levensreddende handelingen toe.
- Redt als veiligheidsduiker in een noodsituatie de collega-duiker.
- Spoort op een veilige wijze objecten op die een acuut gevaar opleveren voor het milieu of de scheepvaart.
- Bergt op een veilige wijze objecten die een acuut gevaar opleveren voor het milieu of de scheepvaart.
- Communiceert met de seinlijnhouder/duikploegleider.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Daadkracht (1)
- Onafhankelijk (1)



Beoordelingscriteria

- Is in staat om (in)directe gevaren te herkennen.
- Kan opdrachten van de duikploegleider interpreteren en uitvoeren.
- Kent de van toepassing zijnde procedures.
- Kent de Arbo-voorschriften en past deze toe.
- Is in staat om de voor de taak juiste persoonlijke beschermingsmiddelen op een veilige manier te gebruiken.
- Kan verschillende zoekmethodes toepassen.
- Is in staat om zodanig te handelen dat hijzelf, slachtoffers, collega's, andere hulpverleners en zijn omgeving niet in gevaar komen.
- Kan samenwerken met collega-duikploegleden en de bemanning van de tankautospuut.
- Is in staat om in een stressvolle situatie kalm en overwogen te handelen.

Heeft een goede fysieke en psychische conditie.

Kerntaak 3: Nazorg

Werkzaamheden

- Maakt in samenspraak met de assistent duikploeg/chauffeur het voertuig inzetgereed.
- Reinigt en in voorkomende gevallen ontsmet (i.o.m. de duikploegleider) de persoonlijke duikuitrustingsstukken en maakt deze inzetgereed.
- Reinigt en in voorkomende gevallen ontsmet (i.o.m. de duikploegleider) gebruikte inventarisstukken van het voertuig.
- Vervangt en vult de bekledingmiddelen aan.
- Verzorgt eigen hygiëne en herstel.
- Neemt met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet.
- Neemt, na een traumatische ervaring, met de betrokken hulpverleners deel aan een nazorggesprek.
- Vult de noodzakelijke gegevens in het eigen logboek en laat dit aftekenen door de duikploegleider.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Leren en reflecteren (1)
- Mondelinge communicatie (1)
- Inleven (1)

Beoordelingscriteria

- Heeft kennis van het benodigde materieel en materiaal.
- Is in staat om mede zorg te dragen voor het inzetgereed maken van een voertuig.
- Is in staat om de persoonlijke duikuitrustingsstukken te verzorgen en inzetgereed te maken.
- Heeft voldoende kennis van persoonlijke hygiëne en onderkent het belang hiervan.
- Kan constructief deelnemen aan een groepsproces in een nazorgfase (evaluatie- en/of zorggesprek).



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement d. Functie centralist meldkamer

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub d Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Centralist meldkamer
Beschrijving van de functie	De centralist meldkamer is verantwoordelijk voor het aannemen, verwerken en afhandelen van meldingen. Daarnaast heeft hij bij de incidentbestrijding taken, bevoegdheden en uitvoeringsverantwoordelijkheden in de operationele uitvoeringscoördinatie en ondersteuning. Tevens is de centralist, onder aansturing van zijn leidinggevende, (mede)verantwoordelijk voor de uitvoering van de multidisciplinaire opschaling, alarmering en informatie-uitwisseling met eigen eenheden en alle overige (hulp)diensten. Voor de uitvoering van zijn taken maakt hij gebruik van de in de meldkamer aanwezige technische hulpmiddelen en communicatiesystemen op het gebied van informatie- en bedrijfsprocessen. De centralist werkt vanuit de meldkamer nauw samen met eigen eenheden en alle overige (hulp) diensten en is verantwoordelijk voor een goede informatievoorziening. Ten aanzien van de andere disciplines op de meldkamer heeft hij een informerende rol.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Ontvangen en aannemen van een inkomende melding

De centralist meldkamer neemt de melding aan, beoordeelt deze conform de landelijk en regionaal geldende afspraken op classificatie en prioriteit en legt de melding vast. Zonodig instrueert, adviseert en/of verwijst hij door.

Kerntaak 2: Uitgeven van een melding en ondersteunen van de inzet

De centralist meldkamer alarmeert de eenheden en coördineert de uitrukfase. Hij zorgt voor een adequate informatievoorziening richting de eigen eenheden en eventuele andere (hulp)diensten en coördineert de radiocommunicatie. Tijdens de bestrijding van het incident legt de centralist de relevante informatie vast. Hij handelt hulpvragen vanuit het veld, zoals opschaling en specialistische aanvragen, adequaat af.

Kerntaak 3: Afsluiten van een melding

Na afloop van het incident legt de centralist meldkamer de relevante informatie vast. Hij evalueert het eigen handelen en levert, indien van toepassing, een bijdrage aan de algemene evaluatie van de melding.

Functie: centralist meldkamer							
Kerntaken	Organisatie			Omgeving			
	Analyseren	Plannen, organiseren en coördineren	Probleem oplossen	Daadkracht	Flexibel	Inleven	Mondeling Communiseren
Ontvangen en aannemen van een inkomende melding	2		2			1	1
Uitgeven van een melding en ondersteunen van de inzet		2	2	1	1	1	1
Afsluiten van een melding	1		1				1

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis	Overdracht	Expert
Incidentbestrijding	*		

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Ontvangen en aannemen van een melding

Werkzaamheden

- Neemt een melding aan en verzamelt de benodigde kerngegevens.
- Creëert zonodig een productief gespreksklimaat (paniekreductie).
- Legt de melding vast.
- Classificeert en prioriteert de melding conform de (binnen de regio, maar ook landelijk) geldende afspraken.
- Draagt bij grootschalige incidenten zorg voor een zo compleet mogelijke beeldvorming en verwerkt de relevante informatie in een multidisciplinaire plot.
- Instrueert de melder over eventueel te ondernemen acties.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (2)
- Probleem oplossen (2)
- Inleven (1)
- Mondelinge communicatie (1)

Beoordelingscriteria

- Weet de melding op de juiste wijze te interpreteren.
- Weet op een gestructureerde wijze de kerngegevens te verzamelen en te verwerken (uitvraagprocedure hanteren).
- Kent de geldende landelijke en regionale procedures.
- Kan aanvullende informatie prioriteren en weet hoofd- en bijzaken van elkaar te onderscheiden.
- Kent de wettelijke en kwaliteitskaders, de organisatiestructuur en de overige regelgeving waarbinnen de werkzaamheden moeten worden verricht.
- Kan de informatie- en communicatietechnologie in de meldkamer op de juiste manier gebruiken.
- Kan op adequate wijze melderinstructie geven.
- Is in staat om een veilig en rustig gespreksklimaat te creëren.
- Kan verschillende communicatiestijlen en gesprekstechnieken toepassen en daartussen schakelen.

Kerntaak 2: Uitgeven van een melding en ondersteunen van de inzet

Werkzaamheden

- Alarmeert volgens de landelijk en regionaal geldende regels de juiste hulpverleningsdienst(en)/ personen of verwijst door naar de juiste instantie(s).
- Controleert de ingezette eenheden in relatie tot de aard en de locatie van het incident.
- Draagt zorg voor een juiste toepassing van de verbindingsprocedures.
- Herkent storingen in systemen van de meldkamer, schat de gevolgen daarvan in voor het operationele proces en onderneemt adequaat actie.
- Verstrekt de benodigde informatie (incl. planvorming) over het incident aan eenheden en overige hulpdiensten.
- Past de inzet aan als aanvullende informatie daar aanleiding toe geeft.
- Voert de opschalingprocedures uit.
- Bewaakt de paraatheid en spreiding (rest- of rayondekking).
- Onderhoudt als centraal informatiepunt contact met de hulpverleningseenheden tijdens de inzet.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Probleem oplossen (2)
- Daadkracht (1)
- Flexibel (1)
- Inleven (1)
- Mondeling communiceren (1)

Beoordelingscriteria

- Is in staat om de alarmering- en opschalingprocedures op de juiste wijze uit te voeren.
- Kan de juiste procedure(s) bij het incident kiezen en toepassen.



- Is in staat om de continuïteit van het verbindingsproces te bewaken.
- Weet welke gespreksgroepen wanneer toegepast worden.
- Kan verschillende communicatiestijlen en gesprekstechnieken toepassen en daartussen schakelen.
- Kan gelijktijdig meerdere hulpverlenings- en informatieprocessen coördineren.
- Kan de informatie- en communicatietechnologie en overige apparatuur in de meldkamer op de juiste manier gebruiken.
- Is in staat om adequaat actie te ondernemen als er sprake is van storingen.
- Is in staat om op een correcte, bondige en zakelijke wijze informatie aan de eenheden en de overige diensten over te brengen.
- Is in staat om een sitrap te geven aan functionarissen in de meldkamer en OT.
- Is in staat om de informatiestroom actueel te houden.
- Is in staat om overzicht te houden over het beschikbare materieel en personeel.

Kerntaak 3: Afsluiten van de melding

Werkzaamheden

- Legt voor het afsluiten van het incident alle relevante informatie in het geïntegreerd meldkamer-systeem vast.
- Bewaakt de beschikbaarheid van de ingezette eenheden.
- Evalueert het eigen handelen.
- Levert een bijdrage aan de algemene evaluatie van de melding.
- Signaleert en rapporteert verbeterpunten in procedures of werkwijzen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (1)
- Probleem oplossen (1)
- Mondeling communiceren (1)

Beoordelingscriteria

- Kan de melding op de juiste wijze afsluiten in het systeem.
- Kan onregelmatigheden in werkwijzen en procedures melden.
- Is in staat om te reflecteren op het eigen handelen.
- Is in staat om actief bij te dragen aan algemene evaluaties.
- Is in staat om feedback te geven en te ontvangen.
- Kan de toepasbaarheid van procedures toetsen.

BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement e. Functie chauffeur

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub e Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Chauffeur
Beschrijving van de functie	De chauffeur zorgt ervoor dat het brandweervoertuig op de plaats van een incident aankomt. Hij ¹ bestuurt het brandweervoertuig op een verantwoorde wijze en past wanneer de noodzaak daartoe bestaat daarbij de brancherichtlijn 'Optische en geluidssignalen brandweer' toe. De chauffeur werkt, indien van toepassing, samen met de leden van een brandweereenheid en andere multidisciplinaire eenheden. De chauffeur heeft kennis van de taken die behoren tot de functie van Manschap A.

¹ Overall waar in dit document 'hij' wordt aangeduid kan ook 'zij' worden gelezen.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Uitruk/verkenning

De chauffeur rijdt, na controle van het voertuig, veilig, effectief en efficiënt naar het incident. Hij plaatst het voertuig daar op de aangegeven opstelplaats en creëert een veilige situatie rondom het voertuig.

Kerntaak 2: Nazorg

De chauffeur maakt het voertuig inzetgereed in samenspraak met de bevelvoerder. Na afloop van de inzet neemt hij met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet, en na een traumatische ervaring aan een nazorggesprek.

Functie: chauffeur									
Kerntaken	Kern			Organi- satie	Omgeving				
	Accuraat	Samenwerken	Stressbestendig	Leren en reflecteren	Daadkracht	Inleven	Onafhankelijk	Mondeling communiceren	Flexibel
Uitruk/verkenning	1	1	1		1		1		1
Nazorg				1	1	1		1	

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis	Overdracht	Expert
Incidentbestrijding	*		

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Uitruk/Verkenning

Werkzaamheden

- Controleert indien mogelijk het voertuig bij aanvang van de dienst op compleetheid en schades.
- Rijdt op veilige, effectieve en efficiënte wijze naar de plaats van bestemming.



- Beoordeelt de opstelplaats voor het voertuig, indien van toepassing in overleg met de bevelvoerder of de voertuigbediener.
- Plaatst het voertuig op de aangegeven opstelplaats, indien van toepassing in overleg met de bevelvoerder of de voertuigbediener.
- Creëert een veilige situatie rondom het voertuig, indien van toepassing samen met de bevelvoerder of de voertuigbediener.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Daadkracht (1)
- Onafhankelijk (1)
- Flexibel (1)

Kerntaak 2: Nazorg

Werkzaamheden

- Maakt, indien van toepassing samen met de voertuigbediener, het voertuig inzetgereed door de beklemmingmiddelen te vervangen en aan te vullen en melding te maken van schade en tekortkomingen.
- Reinigt zonodig het voertuig en beklemming.
- Neemt met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet.
- Neemt na een traumatische ervaring met de ploegleden deel aan een nazorggesprek.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Leren en reflecteren (1)
- Daadkracht (1)
- Inleven (1)
- Mondelinge communicatie (1)



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement f. Functie commandant van dienst

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub f Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Commandant van dienst (CvD)
Beschrijving van de functie	In dit document staan de kerntaken van de commandant van dienst (CvD) centraal. Voorafgaand aan de beschrijving van deze kerntaken wordt in deze inleiding aandacht besteed aan de positie van de commandant van dienst. Positionering commandant van dienst De commandant van dienst treedt op in de context van het multidisciplinair repressief optreden (vanaf GRIP 2) en kan daarin een van de twee onderstaande rollen vervullen: 1. Operationeel leider van het regionaal operationeel team, hierna ROT genoemd. Hij¹ heeft in deze rol de leiding over de bestrijding van het incident en de effecten van het incident op de omgeving. Daarnaast treedt hij in voorkomende gevallen op als intermediair tussen het ROT en het beleidsteam (BT) (vanaf GRIP 3). 2. Adviseur van de burgemeester in het BT namens de brandweer. De commandant van dienst vertaalt de informatie over het incident en de incidentbestrijding vanuit het tactisch niveau (ROT) naar het strategisch niveau van het BT. De twee rollen brengen verschillende verantwoordelijkheden met zich mee en vereisen andere competenties. In de beschrijving van de functie en bijbehorende kerntaken op de volgende pagina's gaan we uit van de volgende rolverdeling: <i>Commandant van dienst:</i> – operationeel leider (OT) – adviseur namens de brandweer in BT <i>HOVD:</i> – leider COPI – hoofd sectie brandweer in OT – compagniescommandant <i>OVD:</i> – leider dagelijkse incidentbestrijding – pelotonscommandant – brandweervertegenwoordiger in het COPI

¹ Daar waar hij staat, kan ook zij gelezen worden.

2.1 Kerntaken

De kerntaken van de commandant van dienst liggen in het verlengde van de hiervoor geschetste rollen. Bij de beschrijving van de kerntaken is rekening gehouden met de beschrijving van de Gecoördineerde Regionale Incidentenbestrijding Procedure (GRIP).

Kerntaak 1: Optreden als operationeel leider ROT

De commandant van dienst treedt op als operationeel leider (OL) en geeft in die rol leiding aan de multidisciplinaire samenwerking in het ROT. Hij is verantwoordelijk voor het multidisciplinair aanpakken van de gevolgen van het incident. Hij vertaalt de tactische informatie waar nodig naar strategische besispunten en treedt in voorkomende gevallen namens het OT op als adviseur naar het bestuur/de burgemeester (BT). Vanaf GRIP 3 is de OL verantwoordelijk voor het samenstellen van realistische multidisciplinair samengestelde scenario's, heldere adviezen en besispunten voor het BT.

Kerntaak 2: Adviseren van de burgemeester in het beleidsteam

Als lid van het beleidsteam (BT) adviseert de commandant van dienst de burgemeester vanuit multidisciplinair perspectief over strategisch, politiek of bestuurlijk te nemen beslissingen.

Op de volgende pagina's worden de kerntaken nader uitgewerkt aan de hand van activiteiten en beoordelingscriteria.



Functie: CvD									
Kerntaken	Organisatie		Omgeving						
	Analyseren	Plannen, organiseren en coördineren	Politiek Bestuurlijk inzicht	Communi-ceren	Daadkracht	Inleven	Leiderschap	Maatschap-pelijk georiën-teerd	Samen-werken
Optreden als operationeel leider ROT	3	3	3	3	3	3	2		3
Adviseren van de burgemeester in het beleidsteam	3		3	3	3	3		2	2

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis (1)	Overdracht (2)	Expert (3)
Incidentbestrijding			x
Risico's en veiligheid			x

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Optreden als operationeel leider ROT

Werkzaamheden

- Vervult de rol van technisch voorzitter in het ROT.
- Geeft leiding aan de multidisciplinaire beeld-, oordeels- en besluitvorming.
- Bewaakt de voortgang en afstemming van het totale proces van de crisisbestrijding.
- Stuurt het proces van informatievergaring aan (vraagt het COPI om situatierapporten, levert schriftelijke situatierapporten aan bij het BT).
- Is verantwoordelijk voor de totale incidentbestrijding bij een GRIP-2-incident.
- Zorgt voor heldere advisering aan en legt overwogen beslispunten voor aan het BT vanaf GRIP 3 en hoger.
- Anticipeert op de ontwikkeling van het incident (scenariodenken) en stemt met het BT te nemen beleidsbeslissingen af.
- Informeert en adviseert gevraagd en ongevraagd het BT, dan wel de burgemeester.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (3)
- Plannen, organiseren en coördineren (3)
- Politiek bestuurlijk inzicht (3)
- Communiceren (3)
- Daadkracht (3)
- Inleven (3)
- Leiderschap (2)
- Samenwerken (3)

Kerntaak 2: Adviseren van de burgemeester in het beleidsteam

Werkzaamheden

- Vormt met de deelnemers aan het BT een gemeenschappelijk beeld van het incident en draagt bij aan oordeelsvorming en besluitvorming.
- Adviseert de burgemeester vanuit multidisciplinair perspectief over strategisch, politiek of bestuurlijk te nemen beslissingen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (3)
- Politiek bestuurlijk inzicht (3)
- Communiceren (3)
- Daadkracht (3)



-
- Inleven (3)
 - Maatschappelijk georiënteerd (2)
 - Samenwerken (2)



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement g. Functie controleur brandpreventie

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub g Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Controleur brandpreventie
Beschrijving van de functie	De controleur brandpreventie voert werkzaamheden uit op het gebied van brandpreventie. Hij maakt deel uit van het cluster preventie en werkt onder supervisie van de specialist brandpreventie en/of de medewerker brandpreventie.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Controleren

De controleur brandpreventie controleert het brandveilig gebruik aan de hand van de gebruiksvoorwaarden uit het Gebruiksbesluit en handelt klachten af.

Kerntaak 2: Rapporteren

De controleur brandpreventie rapporteert na locatiebezoek aan de leidinggevende en de gebruiker. Hij rapporteert klachten aan de leidinggevende.

Kerntaak 3: Geven van voorlichting

De controleur brandpreventie geeft situatiespecifieke voorlichting over gebruiksvoorwaarden met betrekking tot de brandveiligheid.

Functie: controleur brandpreventie					
Kerntaken	Organisatie		Omgeving		
	Oordelen	Analyseren	Mondeling communiceren	Flexibel	Onafhankelijk
Controleren	1	1			1
Rapporteren			1		1
Geven van voorlichting			1	1	

Er zijn geen vakmatige en kenniscompetenties voor de controleur brandpreventie vastgesteld.

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Controleren

Werkzaamheden

- Controleert het brandveilig gebruik van bouwwerken en inrichtingen.
- Handelt meldingen en vragen op het gebied van brandveilig gebruik af.
- Voert zonodig hercontroles uit.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Oordelen (1)
- Analyseren (1)
- Onafhankelijk (1)

Beoordelingscriteria

- Heeft kennis van de geldende regelgeving (Gebruiksbesluit).
- Voert de controles uit volgens de van toepassing zijnde procedure.



- Is in staat om zijn werkzaamheden efficiënt te plannen, effectief uit te voeren en tijdig capaciteitsproblemen te signaleren.
- Gaat respectvol om met gebruikers van het te controleren object.
- Is communicatief vaardig, zowel mondeling als schriftelijk.

Kerntaak 2: Rapporteren

Werkzaamheden

- Maakt rapportages naar aanleiding van controles.
- Maakt rapportages als reactie op meldingen en vragen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Mondeling communiceren (1)
- Onafhankelijk (1)

Beoordelingscriteria

- Is in staat om tijdig een helder, compleet en inhoudelijk goed controlerapport op te stellen.
- Kan ordelijk, verzorgd en systematisch werken.
- Is in staat om efficiënt te plannen en effectief uit te voeren.
- Is communicatief vaardig, zowel mondeling als schriftelijk.

Kerntaak 3: Geven van voorlichting

Werkzaamheden

- Geeft voorlichting naar aanleiding van een controle op brandveilig gebruik (situatiespecifiek).
- Assisteert bij het geven van voorlichting op het gebied van de eigen kerntaak.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Mondeling communiceren (1)
- Flexibel (1)
-

Beoordelingscriteria

- Is in staat om een korte mondelinge presentatie te verzorgen.
- Is in staat om doel- en doelgroepgerichte informatie te geven.
- Is communicatief vaardig.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement h. Functie docent

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub h Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Docent
Beschrijving van de functie	De docent houdt zich bezig met het opleiden en bijscholen van functionarissen tot en met functie-niveau MBO. Hij is een uitvoerend didactisch specialist. Hij is actief op het vlak van het aanbrengen, onderhouden en doorontwikkelen van vakbekwaamheid bij cursisten, in lijn met de leven-lang-leren-cyclus en het opleidingsbeleid in het korps of de regio waarbinnen hij opereert. Hij zorgt ervoor dat zijn eigen vakbekwaamheid op niveau is, zowel vakinhoudelijk als didactisch. Hij beschikt over de vakinhoudelijke verdiepende kennis die hem in staat stelt om boven de stof te staan. Dit is een essentieel onderdeel van het kunnen overdragen van de vereiste kennis en vaardigheden. Binnen de veiligheidsketen (Pro-actie, Preventie, Preparatie, Repressie en Nazorg), valt de functie docent onder de schakel preparatie. De functie maakt deel uit van de cluster opleiden en oefenen (samen met de specialist O & O, medewerker O & O en de oefencoördinator). De docent rapporteert aan de specialist opleiden en oefenen of hoofd opleidingen. Zelf kan hij een instructeur voor zijn lessen inschakelen in een ondersteunende rol. Daarnaast werkt de docent samen met leerwerkplek-begeleiders. De docent moet binnen verschillende culturen/disciplines en op verschillende niveaus kunnen samenwerken.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Didactisch handelen

De docent richt het onderwijs in en verzorgt de lessen.

Kerntaak 2: Coachen en begeleiden van cursisten in hun leerproces

De docent begeleidt de deelnemers in hun leerproces en zorgt voor een goed leer- en leefklimaat.

Kerntaak 3: Begeleiden van toetsmomenten

De docent richt formatieve toetsen in en bereidt cursisten voor op summatieve toetsen.

Kerntaak 4: Functioneren binnen het opleidingsinstituut

De docent werkt samen met andere instructeurs, leerwerkplekbegeleiders en gastdocenten. Hij stemt zijn werkzaamheden af met andere betrokkenen, zoals het hoofd opleidingen, de oefencoördinator, en trajectbegeleiders.

Functie: docent									
Kerntaken	Organisatie				Omgeving				
	Analyseren	Innoveren en creativiteit	Oordelen	Resultaatgericht	Flexibel	Taakgericht leiderschap	Inleven	Mondeling communiceren	Leren en reflecteren
Didactisch handelen	2	2		2	2	2	2	2	2
Coachen en begeleiden van cursisten in hun leerproces							2	2	2
Begeleiden van toetsmomenten	2		2					2	
Functioneren binnen het opleidingsinstituut		2		2	2	2	2	2	2

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis (1)	Overdracht (2)	Expert (3)
Incidentbestrijding		*	
Risico's en veiligheid		*	



In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Didactisch handelen

Werkzaamheden

- Verzorgen van onderwijs door het toepassen van onderwijskundige concepten en didactische model(len).
- Afstemmen van werkvormen op het naar in werksituaties vereiste gedrag.
- Zorg dragen voor integratie van theorie en praktijk.
- Didactische en vakinhoudelijke kennis op peil houden door bijscholing en intervisie.
- Reflecteren op eigen functioneren.
- Zorg dragen voor fysiek veilige leeromgeving.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (2)
- Innoveren en creativiteit (2)
- Resultaatgericht (2)
- Flexibel (2)
- Taakgericht Leiderschap (2)
- Inleven (2)
- Mondeling communiceren (2)
- Leren en reflecteren (2)

Beoordelingscriteria

- Beschikt over actuele en relevante didactische en vakinhoudelijke kennis en past deze op de juiste wijze toe.
- Is bekend met functie- en competentiegericht opleiden.
- Toont aan zijn didactische bagage op creatieve wijze in te zetten, waarbij hij rekening houdt met verschillende achtergronden en leerstijlen.
- Geeft onderwijs vorm op een manier die de cursisten motiveert.
- Communiqueert mondeling en schriftelijk helder.
- Draagt zorg voor goed contact met de cursisten en een goed evenwicht tussen sturing en het geven van eigen verantwoordelijkheid.
- Toont aan vakinhoudelijk en didactisch bij te blijven, hij kent hiervoor de wegen en manieren.
- Evalueert zichzelf en vormt met behulp van de opgedane ervaringen nieuwe denkbeelden en of stelt deze bij.

Kerntaak 2: Coachen en begeleiden van cursisten in hun leerproces

Werkzaamheden

- Cursisten begeleiden in hun leerproces.
- Communiceren met individuele cursisten.
- Zorgen voor een goed leer- en leefklimaat.
- Reflecteren op eigen functioneren.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Inleven (2)
- Mondeling communiceren (2)
- Leren en reflecteren (2)

Beoordelingscriteria

- Realiseert een goed contact met de cursisten.
- Realiseert een goede samenwerking met de cursisten en stimuleert onderlinge samenwerking.
- Realiseert een goed evenwicht tussen sturing en het geven van eigen verantwoordelijkheid.
- Realiseert een veilig leerklimaat in de klas.
- Motiveert zijn cursisten door enthousiasme voor zijn vak te tonen en voor de vorderingen die cursisten maken.
- Herkent leer- en motivatieproblemen, lost ze op of zoekt begeleiding daarin.



- Herkennen van cursisten die risico's opzoeken en het gesprek aangaan.
- Gebruikt kennis van groepsdynamische processen bij de omgang met cursisten en bij de inrichting van zijn of haar werk als docent.
- Stimuleert het reflecteren van cursisten op hun leergedrag en stelt hen in staat op grond daarvan zelf prioriteiten te stellen, evalueert zichzelf en vormt met behulp van de opgedane ervaringen nieuwe denkbeelden en of stelt deze bij.

Kerntaak 3: Begeleiden van toetsmomenten

Werkzaamheden

- Uitvoeren van formatieve toetsmomenten.
- Cursisten voorbereiden op summatieve (her)toetsen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (2)
- Oordelen (2)
- Mondeling Communiceren (2)

Beoordelingscriteria

- Beschikt over actuele en relevante kennis over toetsing en examinering.
- Is bekend met de toetsvormen van proeve(n) van bekwaamheid van de leergang(en) waarin hij lesgeeft.
- Is bekend met functie- en competentiegericht opleiden en beoordelen.
- Is in staat onafhankelijk en objectief te oordelen en zijn beoordeling te verwoorden.
- Kan toetsresultaten analyseren en zo nodig vertalen naar een bijscholingsprogramma.
- Volgt de cursisten systematisch en registreert bevindingen.
- Voorziet de individuele cursisten van informatieve feedback.
- Is in staat in te schatten of een cursist klaar is voor de toetsen.

Kerntaak 4: Functioneren binnen het opleidingsinstituut

Werkzaamheden

- Samenwerken met andere didactisch betrokkenen (docenten, leerwerkplekbegeleiders, instructeurs, gastdocenten).
- Zorgen voor afstemming met organisatorisch betrokkenen (hoofd opleidingen, specialist/medewerker opleiden & oefenen, oefencoördinator, oefenleider, trajectbegeleider).
- Terugkoppelen van ervaringen naar beleidsverantwoordelijken.
- Optreden als teamleider van een groep instructeurs.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Innoveren en creativiteit (2)
- Resultaatgericht (2)
- Flexibel (2)
- Taakgericht leiderschap (2)
- Inleven (2)
- Mondeling communiceren (2)
- Leren en reflecteren (2)

Beoordelingscriteria

- Communiceert met en rapporteert (mondeling en schriftelijk) aan hoofd opleidingsinstituut over de voortgang van de cursist.
- Hanteert op een consequente manier de procedures en afspraken van het opleidingsinstituut.
- Hanteert een transparante planning en gaat adequaat om met de tijd.
- Levert een constructieve bijdrage aan verschillende vormen van overleg.
- Staat open voor constructieve feedback op eigen functioneren.
- Is pro-actief.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement i. Functie duikploegleider

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub i Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Duikploegleider
Beschrijving van de functie	De duikploegleider geeft leiding aan een duikploeg, die minimaal bestaat uit een brandweerdruiker (reddingsduiker), een reserve duiker (veiligheidsduiker) en een assistent duikploeg. De duikploeg werkt volgens vaste procedures samen met de bemanning van een tankautospuiter. Bij een oefening werkt de duikploeg in voorkomende gevallen zelfstandig. Hij heeft taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op het gebied van de operationele specialistische ondersteuning bij waterongevallen. De aard van het waterongeval, bepaalt of de duikploegleider zich concentreert op het duiktechnisch gedeelte of zich bezig houdt met de coördinatie van de duikwerkzaamheden. De duikploegleider voert opdrachten uit van de bevelvoerder of de officier van dienst en meldt bevindingen altijd aan hem. Indien omstandigheden dit vragen, handelt hij – onder verantwoordelijkheid van de bevelvoerder of de officier van dienst – op eigen initiatief. Hij hanteert de standaardbepakking van de waterongevallenwag.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Uitrusting/verkenning

De duikploegleider maakt een inschatting van de aard, omvang en dynamiek van het incident en selecteert het van toepassing zijnde scenario. Hij adviseert de bevelvoerder of officier van dienst ten aanzien van de opschaling conform de geldende richtlijnen. De duikploegleider bepaalt de grootte en vorm van het zoekgebied. Hij zorgt er voor dat alle benodigde veiligheidsmaatregelen op de kant genomen worden.

Kerntaak 2: Inzet

De duikploegleider geeft leiding aan de technische uitvoering van het duiken van een brandweerploeg. Hij communiceert met de reddingsduiker te water of met de seinlijnhouder met behulp van een seinlijn en communicatieapparatuur (spreekverbinding). In een noodsituatie maakt hij de keuze tussen communicatie met de duiker in nood of met de veiligheidsduiker. De duikploegleider organiseert de eerste medische hulp aan een duiker in nood. Hij is duikmedisch begeleider.

In gevallen waarbij acuut gevaar bestaat voor het milieu of voor de scheepvaart mogen objecten worden opgespoord en geborgen. Beslissing hieromtrent wordt door de bevelvoerder en/of officier van dienst in overleg met de waterbeheerder genomen.

Kerntaak 3: Nazorg

De duikploegleider is verantwoordelijk voor de nazorg van het ingezette personeel, materiaal en materieel. Na afloop van de inzet voert hij een evaluatiegesprek met de ploegleden over de inzet, of een nazorggesprek als het een traumatische ervaring betreft. Hij registreert de noodzakelijke gegevens in zijn duiklogboek en tekent het door de duiker zelf ingevulde persoonlijke logboek af.

Functie: duikploegleider														
Kerntaken	Kern			Organisatie						Omgeving				
	Accuraat	Samenwerken	Stressbestendig	Analyseren	Plannen, organiseren en coördineren	Oordelen	Resultaatgericht	Probleem oplossen	Leren en reflecteren	Daadkracht	Onafhankelijk	Mondeling communiceren	Inleven	Taakgericht leiderschap
Uitruk/verkenning	1	1	1	1	2	2				1	2			1
Inzet						1	1		1	2	2	1	1	
Nazorg					2			1			2	1	1	

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis	Overdracht	Expert
Incident-bestrijding	*		

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Uitruk/Verkenning

Werkzaamheden

- Verzamelt informatie om het beeld van het incident compleet te maken.
- Maakt een inschatting van de aard, omvang en dynamiek van het incident en selecteert een plan van aanpak.
- Maakt ter plaatse contact met de bevelvoerder, controleert en stelt zonodig het plan van aanpak bij.
- Gebruikt bereikbaarheids- en waterkaarten bij de navigatie op de plaats van het incident.
- Bepaalt de grootte en vorm van het zoekgebied.
- Zorgt er voor dat alle benodigde veiligheidsmaatregelen op de kant genomen worden, zoals het plaatsen van duikvlaggen.
- Zorgt voor het plotten en bewaakt de duiktijd.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Analyseren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Daadkracht (1)
- Onafhankelijk (2)

Beoordelingscriteria

- Is in staat om de relevante informatie te verzamelen die nodig is om zich een compleet beeld van het incident te vormen.
- Kan op basis van de verzamelde informatie een plan van aanpak opstellen.
- Is in staat om informatie helder te communiceren.
- Kan (in)directe gevaren herkennen.
- Kan bereikbaarheids- en waterkaarten hanteren.
- Kan een taak risicoanalyse (TRA) maken.
- Kent de te nemen veiligheidsmaatregelen.

Kerntaak 2: Inzet

Werkzaamheden

- Geeft leiding aan de technische uitvoering van het duiken van een duikploeg.
- Kiest de te volgen tactiek voor de duikploeg.
- Controleert het effect van de werkzaamheden, anticipeert op ontwikkelingen en stelt zonodig bij.
- Selecteert de van toepassing zijnde inzet- en noodprocedure.
- Communiceert de geselecteerde inzet- en noodprocedure met de reddingsduiker en/of de veiligheidsduiker.
- Ziet toe op een juiste toepassing van de inzet- en noodprocedure en breekt de inzet, indien nodig, af.
- Past de juiste zoekmethode toe.
- Draagt er zorg voor dat slachtoffer of duiker in nood op een verantwoorde wijze op de kant wordt gebracht.
- Draagt het slachtoffer over aan de bevelvoerder.
- Communiceert met de duikers te water of de seinleiderhouder met behulp van een seinlijn en communicatieapparatuur (spreekverbinding).
- Draagt zorg voor de veiligheid van duikers in overeenstemming met de ARBO-richtlijnen.
- Houdt zich aan de uitkomsten van de gemaakte TRA.
- Geeft advies over op- of afschaling.
- Verleent eerste duikmedische hulp aan een duiker in nood en past zonodig beademing en reanimatie toe of dient zuurstof toe.
- Informeert zo nodig het duikmedisch centrum.
- Bewaakt luchtverbruik en de duiktijd van de duiker.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Resultaatgericht (1)
- Problemen oplossen (1)
- Daadkracht (1)
- Onafhankelijk (2)
- Mondeling communiceren (2)
- Inleven (1)
- Taakgericht leiderschap (1)

Beoordelingscriteria

- Maakt een juiste taakindeling met het beschikbare personeel.
- Kent de verschillende inzet- en noodprocedures en is in staat om hieruit een keuze te maken.
- Is in staat om de kwaliteit en voortgang van de werkzaamheden te bewaken.
- Is in staat om de veiligheid van de duikers te bewaken.
- Maakt gebruik van de TRA.
- Is in staat om (in)directe gevaren te herkennen, en daarop te anticiperen.
- Kan opdrachten van de bevelvoerder interpreteren en uitvoeren.
- Is in staat om de voor de taak juiste persoonlijke beschermingsmiddelen te laten gebruiken.
- Kan verschillende zoekmethodes laten toepassen.
- Kan omgaan met apparatuur voor spreekverbinding.
- Is in staat om zodanig te handelen dat hijzelf, slachtoffers, collega's, andere hulpverleners en zijn omgeving niet in gevaar komen.
- Kan samenwerken met collega-duikploegleden en de bemanning van de tankautospuut.
- Is in staat om in een stressvolle situatie kalm en overwogen te handelen.
- Heeft een goede fysieke conditie.
- Is in staat te beoordelen wanneer opgeschaald moet worden.
- Is in staat om eerste duikmedisch hulp bij duikongevallen te verlenen.
- Is in staat om informatie helder te communiceren.
- Kent de Arbo-voorschriften en past deze toe

Kerntaak 3: Nazorg

Werkzaamheden

- Is verantwoordelijk voor de nazorg van het ingezette personeel, materiaal en materieel.



- Laat de beklemmingsmiddelen van het voertuig vervangen en aanvullen.
- Regelt het afspoelen, reinigen of ontsmetten en het inpakken van ingezet materiaal.
- Laat de duikers ontsmetten in geval van sterk verontreinigd water.
- Voert een evaluatiegesprek met de ploegleden over de technische inzet.
- Voert na een traumatische ervaring onder begeleiding van de bevelvoerder, officier van dienst of het BOT-team een nazorggesprek met de ploegleden.
- Registreert de noodzakelijke evaluatiegegevens in het duikerslogboek en tekent het logboek van de duikers af.
- Draagt er zorg voor dat slachtoffer of duiker in nood op een verantwoorde wijze op de kant wordt gebracht.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Leren en reflecteren (1)
- Mondeling communiceren (2)
- Inleven (1)
- Taakgericht leiderschap (1)

Beoordelingscriteria

- Kent de procedures die van toepassing zijn bij de nazorg van het ingezette personeel, materieel en materiaal.
- Is in staat om zelfstandig een evaluatiegesprek over de technische inzet te voeren met de leden van duikploeg.
- Is in staat om onder begeleiding een nazorggesprek over een traumatische ervaring te voeren met de leden van de duikploeg.
- Kan evaluatiegegevens in een logboek registreren.
- Kan een (bijna)ongevallenrapportage maken.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement j. Functie gaspakdrager

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub j Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Gaspakdrager
Beschrijving van de functie	De gaspakdrager verricht werkzaamheden op het gebied van ongevalbestrijding gevaarlijke stoffen. Dit gebeurt volgens vaste procedures. Hij maakt deel uit van een OGS-peloton (Ongevallen Gevaarlijke Stoffen), dat bestaat uit vier gaspakkenteams (acht manschappen), een inzetleider, een chauffeur, een ontsmettingsteam en een logistiek team. Een gaspakdrager voert opdrachten uit van de inzetleider en ontsmettingsleider en meldt bevindingen altijd aan de inzetleider. Indien omstandigheden dit vragen, handelt hij – onder verantwoordelijkheid van de inzetleider en/of ontsmettingsleider – op eigen initiatief. De taken behorende tot de functie van Manschap A, de competenties die vereist zijn om deze taken te vervullen, evenals het daarvoor vereiste competentieniveau, maken deel uit van de hier beschreven functie.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Uitruk/verkenning

De gaspakdrager maakt op juiste en doeltreffende wijze gebruik van de door de inzetleider (op advies van OVD/AGS) geselecteerde beschermingsmiddelen en controleert deze. Hij voert, op veilige wijze en volgens vaste procedures, een verkenning uit met een collega gaspakdrager. Hij kan op een correcte manier meetapparatuur gebruiken, aflezen en de gegevens interpreteren.

Kerntaak 2: Inzet

De gaspakdrager redt slachtoffers in diverse situaties en voert stabiliserende, bronbestrijdings- en effectbeperkende werkzaamheden uit. De gaspakdrager kan een noodontsmetting toepassen of hierbij assisteren.

Kerntaak 3: Nazorg

De gaspakdrager voert de ontsmettingsprocedure uit en draagt zorg voor een zorgvuldige behandeling en registratie van de door hem gebruikte middelen. Na afloop van de inzet neemt hij met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet, en na een traumatische ervaring aan een nazorggesprek.

Functie: Gaspakdrager												
Kerntaken	Kern			Organisatie					Omgeving			
	Accuraat	Samenwerken	Stressbestendig	Probleem oplossen	Resultaatgericht	Plannen, organiseren en coördineren	Analyseren	Leren en reflecteren	Daadkracht	Mondeling communiceren	Flexibel	Inleven
Uitruk/verkenning	1	1	1	1	1		1		1			
Inzet				1				1		1		
Nazorg						1		1	1	1	1	

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis	Overdracht	Expert
Incidentbestrijding	*		



In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Uitruk/Verkenning

Werkzaamheden

- Controleert en trekt de aangewezen persoonlijke beschermingsmiddelen aan volgens de vaste procedure.
- Controleert en gebruikt de aangewezen meetapparatuur volgens de vaste procedures.
- Voert, volgens vaste procedures, een verkenning uit met een collega-gaspakdrager.
 - Stelt de aard en omvang van de lekkage vast.
 - Verricht metingen.
 - Identificeert de stof en kan gevaren voor de eigen inzet en de omgeving inschatten.
 - Schat de mogelijkheden voor een noodstabilisatie en bestrijding in.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Resultaat gericht (1)
- Analyseren (1)
- Daadkracht (1)

Beoordelingscriteria

- Is in staat om de met behulp van de resistentietabel voor de taak geselecteerde persoonlijke beschermingsmiddelen aan te trekken, te controleren en veilig te gebruiken.
- Is op de hoogte en werkt volgens de van toepassing zijnde inzet-, nood- en communicatieprocedures.
- Is in staat om een veilige en effectieve verkenning uit te voeren.
- Is in staat om metingen (explosiegevaar, radiologische, meetbuisjes, meergasmeters) te verrichten.
- Heeft kennis van (nood)stabilisatie en bestrijdingsmogelijkheden en kan deze toepassen/adviseren aan inzetleider.
- Beschikt over kennis van etikettering en gevaarsaanduiding.
- Is in staat om (in)directe gevaren te herkennen (situationeel en gedragsgebonden).
- Is in staat om een heldere, relevante en juiste omschrijving van de situatie aan de inzetleider te geven.
- Is in staat om te communiceren met handgebaren.
- Is in staat om in een stressvolle situatie kalm en overwogen te handelen.

Kerntaak 2: Inzet

Werkzaamheden

- Redt slachtoffers in diverse situaties:
 - bevrijdt slachtoffers;
 - vervoert slachtoffers;
 - ontsmet slachtoffers;
 - voorziet slachtoffers van eerste hulp.
- Voert (nood)stabiliserende, bronbestrijdings- en effectbeperkende werkzaamheden uit.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Daadkracht (1)
- Flexibel (1)



Beoordelingscriteria

- Is in staat om zodanig te handelen dat slachtoffers, collega's, andere hulpverleners en zichzelf niet in gevaar komen.
- Is in staat om samen te werken met zijn ploegmaat en de overige leden van het OGS-peloton (Ongevallen Gevaarlijke Stoffen)..
- Kan een triage uitvoeren in het geval van meerdere slachtoffers.
- Kan kalm, objectief en effectief functioneren bij tijdsdruk, tegenslag, teleurstelling of tegenspel.
- Is op de hoogte van en past de inzet-, nood- en communicatieprocedures op een juiste wijze toe.
- Kan op een veilige manier een redding uitvoeren.
- Is in staat om de voor de taak geschikte materialen te selecteren en op een veilige en doeltreffende wijze toe te passen.
- Is in staat om met beperkte bewegingsvrijheid en zintuiglijke waarnemingen de taak uit te oefenen.

Kerntaak 3: Nazorg

Werkzaamheden

- Voert de aangegeven ontsmettingsprocedure uit in opdracht van de ontsmettingsleider.
- Kan een snelle noodontsmetting bij een collega uitvoeren.
- Draagt zorg voor een zorgvuldige behandeling van de door hem gebruikte middelen.
- Neemt met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet.
- Neemt, na een traumatische ervaring, met de ploegleden deel aan een nazorggesprek.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Leren en reflecteren (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling communiceren (1)
- Inleven (1)

Beoordelingscriteria

- Is in staat om op de juiste wijze een ontsmettingsprocedure uit te voeren en gebruikte middelen te registreren.
- Weet op welke wijze onnodige verspreiding en besmetting voorkomen wordt.
- Werkt mee aan een adequate registratie van zijn inzetgegevens in het persoonsdossier.
- Kan constructief deelnemen aan een groepsproces in een nazorgfase (evaluatie- en/of zorggesprek).



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement k. Functie hoofdofficier van dienst

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub k Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Hoofdofficier van dienst (HOVD)
Beschrijving van de functie	De HOVD functie bevindt zich tussen de commandant van dienst (CVD) en de officier van dienst (OVD). De HOVD vervult drie rollen. Deze rollen komen in elke HOVD functie voor. Elke rol brengt wel verschillende verantwoordelijkheden met zich mee en vereist andere competenties. De drie rollen van de HOVD luiden als volgt. 3. Bij <i>monodisciplinair</i> repressief optreden is de HOVD compagniescommandant. Hij draagt operationele verantwoordelijkheid voor de bestrijding van het incident in zijn compagniesvak. Aan deze rol kunnen ook de varianten plv. compagniescommandant/commandant ondersteuningspeloton worden gekoppeld. Bij <i>multidisciplinair</i> repressief optreden kan de HOVD 4. leider van het CoPI zijn. Hij heeft in deze rol de operationele leiding over de bestrijding van het incident. 5. hoofd sectie brandweer binnen het ROT zijn. Hij is voorwaardenscheppend m.b.t. de eenheden die de bron- en effectbestrijding uitvoeren en verantwoordelijk voor het treffen van maatregelen in het effectgebied. De persoon die aan het kwalificatieprofiel voldoet is direct inzetbaar als HOVD. Dit betekent dat hij leiding geeft aan incidenten tot en met het niveau van één brandweercompagnie. De incidenten liggen op het gebied van grootschalige incidentbestrijding en rampenbestrijding.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Leidinggeven aan brandweereenheden bij de bestrijding van het incident

De HOVD is als compagniescommandant verantwoordelijk voor de bestrijding van het incident in zijn compagniesvak.

Kerntaak 2: Leidinggeven aan c.q. coördineren van multidisciplinaire samenwerking

De HOVD geeft leiding aan de multidisciplinaire samenwerking in het CoPI. Hij is verantwoordelijk voor het gecoördineerd optreden van alle disciplines ter plaatse van het incident.

Kerntaak 3: Multidisciplinaire maatregelen (laten) treffen in het effectgebied

Als hoofd van de sectie brandweer in het ROT ondersteunt de HOVD de eenheden die de bron- en effectbestrijding uitvoeren (voorwaardenscheppend) en hij is verantwoordelijk voor het treffen van maatregelen in het effectgebied.

Functie: hoofdofficier van dienst									
Kerntaken	Organisatie		Omgeving						
	Analyseren	Plannen, organiseren en coördineren	Politiek-bestuurlijk inzicht	Communi-ceren	Daadkracht	Inleven	Leiderschap	Maatschap-pelijk geori-ënteerd	Samen-werken
Leidinggeven aan brandweereenheden bij de bestrijding van het incident	3	3	2		3		3		
Leidinggeven aan c.q. coördineren van Multidisciplinaire samenwerking	3	3	2	3	3	3		2	3
Multidisciplinaire maatregelen (laten) treffen in het effectgebied	3	3	2	3	3	3		2	3

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis	Overdracht	Expert
Risico's en veiligheid			*
Incidentbestrijding			*

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Leidinggeven aan brandweereenheden bij de bestrijding van het incident

Werkzaamheden

Treedt op als compagniescommandant:

- Maakt inschatting van de aard, omvang en dynamiek van het compagniesvak/rampterrein.
- Vertaalt het inzetbevel naar een inzetplan.
- Maakt inzetplan voor het eigen compagniesvak, vertaalt dit naar inzetdoelen en/of -vakken van brandweerpelotons en voert het bevel.
- Controleert het effect van de werkzaamheden, anticipeert op ontwikkelingen en stelt zonodig bij.
- Vraagt indien nodig om bijstand aan de leider CoPl.
- Levert sitraps (schriftelijk) aan het CoPl.
- Stuurt de pelotonscommandanten in zijn compagniesvak aan en controleert het effect van de samenwerking.
- Stemt af met de naastgelegen compagniesvakken.
- Bewaakt de samenwerking met de overige disciplines in zijn vak.
- Draagt zorg voor het informeren van pers en publiek.
- Evalueert het optreden.
- Biedt nazorg aan het personeel.

Treedt op als commandant ondersteuningspeloton:

- Treedt op als plaatsvervangend compagniescommandant.
- Draagt zorg voor de verplaatsing van de eenheden.
- Draagt zorg voor de logistieke, verbindingstechnische en hulpverleningstechnische ondersteuning van de pelotonscommandanten.
- Draagt zorg voor de watertransportvoorziening.
- Is belast met de verzorging van de compagnie.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (3)
- Plannen, organiseren en coördineren (3)
- Politiek-bestuurlijk inzicht (2)
- Daadkracht (3)
- Leiderschap (3)

Beoordelingscriteria

- Zorgt dat de veiligheid van eigen personeel, andere hulpverleningsdiensten en derden optimaal is gewaarborgd.
- Zorgt voor een adequate beeldvorming en analyse van het geheel:
 - Beschikt over een basisplaatje, incl. grofmazig inzetplan op basis van de op dat moment bekende informatie.
 - Heeft een correct totaalbeeld van de situatie na snelle toetsende verkenning door het inzetgebied.
 - Stelt het beeld zonodig bij waardoor dit altijd actueel is.
- Kan tijdig een juist inzetplan overhandigen waarin de ontwikkeling van het incident in de tijd is meegenomen, maar anticipeert op mogelijke veranderingen middels een alternatief plan wat voorziet in escalatie van het incident. Handelt situationeel en durft van prioriteit te wisselen; kan deze keuzes goed onderbouwen (adequate oordeels- en besluitvorming).
- Geeft duidelijke en uitvoerbare bevelen aan pelotonscommandanten.
- Straalt rust en gezag uit.
- Past de juiste leiderschapsstijl toe (directief).
- Kan snel een situatierapport op hoofdlijnen produceren.

Kerntaak 2: Leidinggeven aan cq. coördineren van multidisciplinaire samenwerking

Werkzaamheden

- Geeft leiding aan het CoPI
- Roept de hoogste leidinggevende ter plaatse van elke discipline bijeen en vormt een CoPI en maakt verdere afspraken over de communicatie (o.a. verbindingen, vergadertijdstippen).
- Vormt met de deelnemers van het CoPI een gemeenschappelijk beeld van het incident.
- Maakt met de deelnemers van het CoPI een scheiding tussen bron- en effectgebied en stemt dit af met de OL danwel de leidinggevende in het ROT.
- Maakt met de deelnemers van het CoPI een plan en verdeelt de werkzaamheden op basis van de processen in de rampenbestrijding.
- Maakt afspraken met andere niet operationele diensten.
- Informeert en adviseert gevraagd en ongevraagd het bevoegd gezag.
- Informeert overige betrokken diensten (waterschap, milieu-dienst etc.).
- Draagt zorg voor het informeren van pers en publiek.
- Stemt af over activiteiten voortkomend uit de processen en bewaakt de voortgang.
- Levert sitraps (schriftelijk) aan het ROT.
- Anticipeert op de ontwikkeling van het incident en stemt met het ROT af omtrent de op- en afschaling.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (3)
- Plannen, organiseren en coördineren (3)
- Politiek-bestuurlijk inzicht (2)
- Communiceren (3)
- Daadkracht (3)
- Inleven (3)
- Maatschappelijk georiënteerd (2)
- Samenwerken (3)

Beoordelingscriteria

- Zorgt dat de veiligheid van eigen personeel, andere hulpverleningsdiensten en derden optimaal is gewaarborgd.
- Zorgt voor een gezamenlijk plan van aanpak waarin ieders deskundigheid en belang is meegenomen op basis van prioriteiten.
- Zorgt voor het uitvoeren van het genomen besluit conform de afspraak.
- Overhandigt tijdig een juist inzetplan, maar anticipeert op mogelijke veranderingen middels een plan plus. Handelt situationeel en durft van prioriteit te wisselen; kan deze keuzes goed onderbouwen.
- Straalt rust en gezag uit.
- Zorgt voor een goed werkend coördinatie-overleg: efficiënt (start en stopt op tijd, iedereen is ter plaatse) en effectief (leidt tot besluiten, prioriteiten, afspraken).

Kerntaak 3: Treffen van maatregelen in het effectgebied

Werkzaamheden

Neemt als hoofd sectie brandweer deel aan het ROT:

- Vormt samen met de sectiehoofden van andere disciplines en diensten het Regionaal Operationeel Team.
- Stemt de vergadercyclus af met de OL.
- Vormt met de deelnemers aan het ROT een gemeenschappelijk beeld van het incident.
- Neemt een besluit omtrent de scheiding van bron- en effect gebied na afstemming met het CoPI.
- Treft multidisciplinair maatregelen betreffende het effectgebied (waarschuwen bevolking etc.).
- Informeert en adviseert het Beleidssteam omtrent verstreckende maatregelen aangaande de bevolking of met politieke lading.
- Levert situatierapport aan het BT.
- Draagt zorg voor het waarschuwen van de bevolking in de directe nabijheid van het incident.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (3)
- Plannen, organiseren en coördineren (3)



- Politiek-bestuurlijk inzicht (2)
- Communiceren (3)
- Daadkracht (3)
- Inleven (3)
- Maatschappelijk georiënteerd (2)
- Samenwerken (3)

Beoordelingscriteria

- Zorgt dat de veiligheid van eigen personeel, andere hulpverleningsdiensten en derden optimaal is gewaarborgd.
- Maakt een juiste inschatting van de maatschappelijke impact van het incident.
- Heeft een sitrap beschikbaar (mondeling).
- Verstrekt gestructureerd, eenduidig en kernachtig informatie.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement I. Functie instructeur

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub I Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Instructeur
Beschrijving van de functie	De instructeur houdt zich bezig met het vakbekwaam maken en houden van functionarissen tot en met MBO-niveau. Onder verantwoordelijkheid van een docent voert hij afgebakende delen van leergangen uit, aansluitend op zijn eigen vakinhoudelijke expertise. Daarnaast assisteert hij binnen de eigen organisatie oefenleiders bij het uitvoeren van oefeningen. Hij zorgt ervoor dat zijn eigen vakbekwaamheid op niveau is, zowel vakinhoudelijk als didactisch. Hij beschikt over de vakinhoudelijke verdiepende kennis die hem in staat stelt om boven de stof te staan. Dit is een essentieel onderdeel van het kunnen overdragen van de vereiste kennis en vaardigheden. Binnen de veiligheidsketen (Pro-actie, Preventie, Preparatie, Repressie en Nazorg), valt de functie instructeur onder de schakel preparatie. De instructeur werkt in een brandweerkorps of bij een opleidingsinstituut. De instructeur legt verantwoording af aan de docent die verantwoordelijk is voor een leergang. De instructeur moet binnen verschillende culturen/disciplines en op verschillende niveaus kunnen samenwerken. De instructeur acteert in een vakbekwaamheidsorganisatie. Onder de vakbekwaamheidsorganisatie wordt verstaan de organisatie binnen een regio die zich bezig houdt met vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven zowel monodisciplinair als multidisciplinair.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Didactisch handelen

De instructeur verzorgt afgebakende onderdelen en oefeningen.

Kerntaak 2: Begeleiden van deelnemers

De instructeur draagt bij aan de begeleiding van de deelnemers in hun leerproces en zorgt voor een goed leer- en leefklimaat.

Kerntaak 3: Beoordelen van deelnemers

De instructeur bereidt de deelnemers voor op de toetsen en beoordeelt de deelnemers.

Kerntaak 4: Functioneren binnen het opleidingsinstituut

De instructeur werkt samen met andere didactisch betrokkenen.

Functie: Instructeur									
Kerntaken	Organisatie				Omgeving				
	Analyseren	Innoveren en creativiteit	Oordelen	Resultaatgericht	Flexibel	Taakgericht leiderschap	Inleven	Mondeling communiceren	Leren en reflecteren
Didactisch handelen				1	1	1	1	1	1
Begeleiden van deelnemers							1	1	1
Beoordelen van deelnemers			1					1	
Functioneren binnen het opleidingsinstituut				1	1	1	1	1	1

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis (1)	Overdracht (2)	Expert (3)
Incidentbestrijding	x		

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.



3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Didactisch handelen

Werkzaamheden

- Verzorgen van afgebakende theorie- en praktijkonderdelen van leergangen, conform lesplan, in afstemming met verantwoordelijk docent.
- Instrueren van nieuwe procedures of middelen, waar hij specialist in is.
- Verzorgen van afgebakende onderdelen en oefeningen.
- Op peil houden van didactische en vakinhoudelijke kennis door bijscholing en intervisie.
- Reflecteren op eigen functioneren.
- Zorg dragen voor fysiek veilige leeromgeving.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Resultaatgericht (1)
- Flexibel (1)
- Taakgericht Leiderschap (1)
- Inleven (1)
- Mondeling communiceren (1)
- Leren en reflecteren (1)

Beoordelingscriteria

- Beschikt over actuele en relevante didactische en vakinhoudelijke kennis en past deze op de juiste wijze toe.
- Is bekend met verschillende leerstijlen en houdt hier in zijn lessen rekening mee.
- communiceert helder.
- Toont aan vakinhoudelijk en didactisch bij te blijven, hij kent hiervoor de wegen en manieren.
- Verricht zijn werkzaamheden binnen de kaders van het geldende veiligheidsprotocol.
- Evalueert zichzelf en vormt met behulp van de opgedane ervaringen nieuwe denkbeelden en/of stelt deze bij.
- Is bekend met de leven lang leren cyclus.
- Is bekend met de relatie tussen het door hem te verzorgen programmaonderdeel en het totaal (leergang, oefenprogramma).

Kerntaak 2: Begeleiden van deelnemers

Werkzaamheden

- Communiceren met deelnemers.
- Zorgen voor een goed leer-, en leefklimaat.
- Bijdragen aan begeleiding van deelnemers:
 - op deelvaardigheden
 - gericht op het leerproces van de deelnemer, in afstemming met docent of andere verantwoordelijke uit de vakbekwaamheidsorganisatie.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Inleven (1)
- Mondeling communiceren (1)
- Leren en reflecteren (1)

Beoordelingscriteria

- Realiseert een veilig leerklimaat.
- Motiveert zijn deelnemers door enthousiasme voor zijn vak te tonen en voor de vorderingen die deelnemers maken.
- Is feedbackvaardig.
- Herkent risicozoekende houding, leer- en motivatieproblemen en rapporteert hierover naar de docent of andere verantwoordelijke uit de vakbekwaamheidsorganisatie.
- Past kennis over groepsdynamische processen toe in de omgang met deelnemers.



Kerntaak 3: Beoordelen van deelnemers

Werkzaamheden

- Voorbereiden van deelnemers op toetsen die betrekking hebben op de door hem verzorgde lessen.
- Waarnemen en beoordelen van deelnemers en hierover kunnen rapporteren.
- Op informatieve wijze feedback geven aan deelnemers.
- Toepassen van de beoordelingssystematiek.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Oordelen (1)
- Mondeling Communiceren (1)

Beoordelingscriteria

- Is bekend met de toetsvormen van proeve(n) van bekwaamheid van de leergang(en) waarin hij lesgeeft.
- Is in staat onafhankelijk en objectief waar te nemen, te oordelen en zijn beoordeling te verwoorden.
- Volgt deelnemers aan oefeningen systematisch en registreert bevindingen.
- Rapporteert over bevindingen aan de verantwoordelijke van de vakbekwaamheidsorganisatie.
- Is in staat in te schatten of een deelnemer klaar is voor de proeve in afstemming met de docent.
- Het uitvoeren van formatieve toetsen in afstemming met de docent.

Kerntaak 4: Functioneren binnen de vakbekwaamheidsorganisatie

Werkzaamheden

- Samenwerken met andere didactisch betrokkenen.
- Communiceren met en rapporteren aan de vakbekwaamheidsorganisatie conform hun geldende regels en procedures.
- Inzetten van de ter beschikking staande media, hulpmiddelen en systemen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Resultaatgericht (1)
- Flexibel (1)
- Taakgericht leiderschap (1)
- Inleven (1)
- Mondeling communiceren (1)
- Leren en reflecteren (1)

Beoordelingscriteria

- Hanteert op een consequente manier de procedures en afspraken van de vakbekwaamheidsorganisatie.
- Staat open voor constructieve feedback op eigen functioneren.
- Is aantoonbaar proactief.
- Communiceert met docent of andere verantwoordelijke binnen de vakbekwaamheidsorganisatie over de voortgang van de deelnemer.
- Beheerst het gebruik van de beschikbare media, hulpmiddelen en systemen.
- Is bekend met de organisaties die een rol hebben in het vakbekwaamheidstelsel van de brandweer.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement m. Functie manager veiligheid

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub m Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Manager veiligheid
Beschrijving van de functie	Met de benaming manager veiligheid doelen we op een leidinggevende die op strategisch niveau werkt. Deze niveauaanduiding betekent dat het accent in zijn¹ werkzaamheden ligt in de ontwikkeling van beleid op de middellange termijn; hij overziet een meerjarencyclus van 4 jaar. De manager veiligheid heeft zitting in het managementteam (MT). Door verschillen in korpsgrootte en de mate waarin regionalisering is doorgevoerd kan de setting van het MT verschillen. Het beeld bij de manager veiligheid is dat hij steeds meer zitting zal hebben in het MT van een veiligheidsregio en steeds minder in het MT van een korps of een gemeente. Hij rapporteert en legt verantwoording af, direct of indirect, aan de leiding van de regionale brandweerorganisatie.

¹ Overal in dit document waar de manager veiligheid in de mannelijke vorm wordt aangeduid, kan nadrukkelijk ook vrouwelijke vorm gelezen worden. Slechts omwille van de leesbaarheid is voor een enkelvoudige (mannelijke) aanduiding gekozen.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Initiëren van strategisch beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied en bijdragen aan het strategisch beleid van de organisatie als geheel

De manager veiligheid is lid van het MT. Daarin heeft hij een tweeledige rol. Enerzijds draagt hij bij aan de totstandkoming van strategisch beleid voor de organisatie. Anderzijds heeft hij z'n eigen werkgebied waarvoor hij een meerjarenplan en meerjarenbegroting ontwikkelt als onderdeel van het meerjarenplan en de meerjarenbegroting van de organisatie. De manager veiligheid draagt daarbij zorg voor het beheren en beheersen van het beleid binnen zijn eigen organisatieonderdeel/werkgebied.

Kerntaak 2: Prioriteren en implementeren van vastgesteld beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied

De manager veiligheid geeft binnen zijn eigen organisatieonderdeel/werkgebied richting aan de implementatie van het vastgestelde beleid binnen de regionale brandweerorganisatie. Hij treedt hierin sturen en bepalend op. Specifiek geeft hij hierin sturing aan de uitwerking van programma's.

Kerntaak 3: Randvoorwaarden creëren voor de personele zorg en de inzet van middelen en situationeel leidinggeven aan zijn organisatieonderdeel/werkgebied

De manager veiligheid is verantwoordelijk voor de personele zorg en de inzet van middelen van het organisatieonderdeel/werkgebied. Dit betreft de uitvoering van de HRM-taken en de inzet van middelen waarvoor de kaders wettelijk of door de eigen organisatie zijn vastgesteld.

Kerntaak 4: Randvoorwaarden creëren voor en acteren in relevante netwerken

Voor de manager veiligheid is het opbouwen en onderhouden van een netwerk cruciaal. Langs deze weg kan hij tijdig anticiperen op ontwikkelingen en is hij in beeld in zowel de mono- als multidisciplinaire omgeving.

Functie: manager veiligheid														
Kerntaken	Kern		Organisatie							Omgeving				
	Leren/reflecteren	Ondernemen	Visie	Coachen	Leiderschap	Resultaatgericht	Plannen, organiseren en coördineren	Analyseren	Kosten bewust	Netwerken	Samenwerken	Maatschappelijk georiënteerd	Politiek-bestuurlijk inzicht	Communiceren
Initiëren van strategisch beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied en bijdragen aan het strategisch beleid van de organisatie als geheel	3	3	2					3			3		3	3
Prioriteren en implementeren van vastgesteld beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied			3		3	3					3			
Randvoorwaarden creëren voor de personele zorg en de inzet van middelen en situationeel leidinggeven aan zijn organisatieonderdeel/werkgebied			2	3					2					3
Randvoorwaarden creëren voor en acteren in relevante netwerken			2							3		2	2	

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

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt

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

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Initiëren van strategisch beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied en bijdragen aan het strategisch beleid van de organisatie als geheel

Werkzaamheden

- Signaleren, interpreteren en prioriteren van relevante ontwikkelingen:
 - buiten de brandweer (maatschappelijk, politiek, wetgeving en ketenpartners)
 - binnen de brandweer (personeel en middelen)
 - binnen het eigen organisatieonderdeel (vaktechnisch).
- Ontwikkelen van het meerjarenplan en de meerjarenbegroting voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied en zorg dragen voor samenhang in de veiligheidsketen.
- Afstemmen van eigen beleidsvoorstellen met:
 - MT-leden
 - andere organisatieonderdelen/werkgebieden en
 - relevante externe partijen.
- Beheren en beheersen van het effect van het (strategisch) beleid.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren/reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (2)
- Analyseren (3)
- Samenwerken (3)
- Politiek bestuurlijk inzicht (3)
- Communiceren (3)

Beoordelingscriteria

- Kan de relevantie van gesignaleerde ontwikkelingen overtuigend onderbouwen.
- Anticipeert op mogelijke problemen en meevallers bij het behalen van de resultaten om waar mogelijk achterblijven van doelen te voorkomen.
- Managementrapportage voldoet aan de interne voorschriften (format, aspecten en omvang)
- Besluiten tot bijsturing zijn verantwoord onderbouwd.
- De leiding van de regionale brandweerorganisatie is tevreden over de wijze van rapporteren.
- Is extern actief en proactief in (brandweer)netwerken.
- Weet te handelen en te acteren in een netwerk- en procesmatige omgeving.

Kerntaak 2: Prioriteren en implementeren van vastgesteld beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied

Werkzaamheden

- Prioriteren van het (strategische) beleid van het eigen organisatieonderdeel/werkgebied in overeenstemming met het algemeen beleid.
- Vertalen van het meerjarenplan van het eigen organisatieonderdeel/werkgebied naar een concreet jaarplan met deelplannen en programmering, in samenspraak met direct betrokkenen.
- Begeleiden, motiveren, reflecteren en coachen van de betrokkenen bij het uitwerken van het beoogde beleid en deelplannen.
- Periodiek laten rapporteren door managers en overige betrokkenen over de voortgang in de implementatie van het vastgestelde beleid.
- Opstellen van een periodieke managementrapportage, over de behaalde resultaten ten opzichte van de gestelde doelen en benutting van resources. In deze rapportage worden nadrukkelijk ook de afwijkingen in de implementatie van het beleid benoemd en het effect daarvan op lange termijn.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren/reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (3)
- Leiderschap (3)
- Resultaatgericht (3)
- Maatschappelijk georiënteerd (3)

Beoordelingscriteria

- Deelplannen hebben een rechtstreekse relatie met het algemeen beleid; hun bijdrage aan het algemeen beleid is geëxpliciteerd.
- De opdrachten (of taakstellingen) aan de tactisch manager zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) geformuleerd.
- Motiveert betrokkenen om de opdrachten uit te voeren.

Kerntaak 3: Randvoorwaarden creëren voor de personele zorg en de inzet van middelen en situationeel leidinggeven aan zijn organisatieonderdeel/werkgebied

Werkzaamheden

- Leidinggeven aan het overleg van zijn organisatieonderdeel.
- Situationeel leidinggeven aan managers en overige betrokkenen bij hun taak als leidinggevende.
- Zorg dragen voor een goede verdeling van de werkeenheden: de juiste competentieontwikkelingen en uitdagingen beleggen bij de juiste medewerkers.
- Het voeren van gesprekken met medewerkers in het kader van het vastgestelde HRM-beleid (zoals functionerings-, POP- en beoordelingsgesprekken)



- Beslissen binnen gestelde kaders van de organisatie over werving en selectie, benoeming, ontwikkeling, promotie en ontslag.
- Het creëren van randvoorwaarden voor de inzet van middelen (o.a. financiën, ict, huistvesting) voor het optimaal functioneren van de organisatie.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren/reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (2)
- Coachen (3)
- Kosten bewust (2)

Beoordelingscriteria

- Zorgt ervoor dat de managers en overige betrokkenen een duidelijk beeld hebben van de verwachtingen van de manager veiligheid ten aanzien van hun functioneren.
- Draagt zorg voor individuele uitdaging en steun in ontwikkeling aan de managers en overige betrokkenen.
- Er is sprake van aantoonbare ontwikkeling van managers en overige betrokkenen passend bij de organisatiedoelen.
- De gesprekken uit de P-cyclus voldoen aan lokaal/regionaal gestelde eisen.

Kerntaak 4: Randvoorwaarden creëren voor en acteren in relevante netwerken

Werkzaamheden

- Identificeren van relevante belangen en actoren binnen en buiten de brandweer.
- Het oprichten van, deelnemen aan en onderhouden van relevante netwerken.
- Vertalen van belangen en activiteiten van het netwerk naar belangen en activiteiten van de organisatie en vice versa.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren/reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (2)
- Netwerken (3)
- Maatschappelijk georiënteerd (2)
- Politiek bestuurlijk inzicht (2)

Beoordelingscriteria

- Onderhoudt contacten die leiden tot verdieping of verscherping van input voor voorstellen voor brandweer.
- Verkrijgt medestanders voor voorstellen.
- Heeft een goed imago bij externe partijen op zowel het mono- als multidisciplinair terrein.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement n. Functie manschap A

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub n Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Manschap A
Beschrijving van de functie	De manschap A: 1. werkt samen met de leden van een bluseenheid; 2. heeft taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden met betrekking tot de operationele uitvoering en ondersteuning in relatie tot brandbestrijding en hulpverlening, waaronder technische hulpverlening, ongevalbestrijding gevaarlijke stoffen en waterongevallen; uitgangspunt hierbij is de basis-brandweerzorg; 3. voert opdrachten uit van de bevelvoerder en meldt bevindingen altijd aan hem. Indien omstandigheden dit vragen, wordt – onder verantwoordelijkheid van de bevelvoerder – op eigen initiatief gehandeld; 4. hanteert de standaardbepakking van de tankautospuiter ten behoeve van brandbestrijding, hulpverlening, ongevalbestrijding gevaarlijke stoffen en ondersteuning bij waterongevallen, eventueel aangevuld met benodigde middelen van andere voertuigen zoals het hulpverleningsvoertuig, redvoertuigen en de waterongevallen wagen.

2.1 Kerntaken en taakgebieden

Kerntaak 1: Voert uitrukwerkzaamheden uit

Voert werkzaamheden uit met betrekking tot de voorbereiding op de verkenning en inzet.

Kerntaak 2: Voert verkenningswerkzaamheden uit

Verzamelt informatie over het incident ten behoeve van de inzet.

Kerntaak 3: Voert inzetwerkzaamheden uit

Voert werkzaamheden uit met betrekking tot de bestrijding van het incident en het redden van mens en/of dier.

Kerntaak 4: Voert nazorgwerkzaamheden uit

Leverd een bijdrage aan een juiste afwerking van het incident en neemt deel aan evaluatie- en nazorggesprekken.

De kerntaken worden uitgevoerd in vier te onderscheiden operationele taakgebieden:

- Brandbestrijding;
- Technische hulpverlening;
- Optreden bij incidenten met gevaarlijke stoffen;
- Ondersteunen bij waterongevallen.

Functie: Manschap A												
Kerntaken		Kern			Organisatie				Omgeving			
	Accuraat	Samenwerken	Stressbestendig	Probleem oplossen	Innoveren en creativiteit	Plannen, organiseren en coördineren	Leren en reflecteren	Daadkracht	Mondeling communiceren	Inleven	Flexibel	
Voert uitrukwerkzaamheden uit	1	1	1	1				1	1			
Voert verkenningswerkzaamheden uit				1	1			1	1			
Voert inzetwerkzaamheden uit				1	1	1		1			1	
Voert nazorgwerkzaamheden uit							1		1	1		



Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis (1)	Overdracht (2)	Expert (3)
Incidentbestrijding	x		

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria per taakgebied

Taakgebied 1: Brandbestrijding

De manschap A voert met de overige leden van de blusploeg en onder leiding van de bevelvoerder taken uit in het kader van het bestrijden van de brand in de ruimste zin van het woord. De manschap A maakt gebruik van de standaarduitrusting die hem ter beschikking staat.

Kerntaak 1: Voert uitrukwerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Selecteert de persoonlijke beschermingsmiddelen (afhankelijk van de situatie), maakt deze gebruiksgereed.
- Handelt volgens vaste procedures.
- Herkent gevaarsituaties en is in staat adequaat hiernaar te handelen.
- Communiqueert zijn bevindingen met de bevelvoerder en de rest van de ploeg.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling Communiceren (1)

Kerntaak 2: Voert verkenningswerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Verkent op eventuele slachtoffers.
- Verkent uitbreidingskansen.
- Verkent de brandhaard.
- Herkent het stadium van de brand.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Innoveren en creativiteit (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling communiceren (1)

Kerntaak 3: Voert inzetwerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Redt slachtoffers.
- Stelt het slachtoffer(s) veilig.
- Past levensreddende handelingen toe.
- Assisteert de chauffeur/pompbediener bij het verzorgen van de waterwinning.
- Bij open water/bassin/aanjaagverband.
- Bij open of gesloten geboorde put.
- Bij ondergrondse of bovengrondse brandkraan.
- Past het aflegsysteem toe.



- Bij hoge/lage druk water.
- Bij poeder en schuim.
- Voert (na)blussingswerkzaamheden uit.
- Past verschillende blustechnieken toe.
- Voert salvage werkzaamheden uit.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Innoveren en creativiteit (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Daadkracht (1)
- Flexibel (1)

Kerntaak 4: Voert nazorgwerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Maakt, samen met de chauffeur/pompbediener/technische dienst, het ingezette voertuig inzetge-reed.
- Vervangt en vult de beklemmingsmiddelen aan.
- Neemt met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet.
- Neemt, na een traumatische ervaring, met de ploegleden deel aan een nazorggesprek.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Leren en reflecteren (1)
- Mondelinge communicatie (1)
- Inleven (1)

Beoordelingscriteria

Communicatie

- De manschap kan opdrachten van de bevelvoerder interpreteren en relevante informatie helder aan de bevelvoerder/collega's mededelen/terugkoppelen.
- De manschap kan volgens de voorgeschreven procedure communiceren.

Gevaar-/risicoherkenning

- De manschap kan de (in)directe bij brand(bestrijding) toepasselijke gevaren herkennen voor: a. voor zichzelf, b. collega's en andere hulpverleners, c. voor slachtoffers en d. omgeving.

Persoonlijke bescherming(smiddelen)

- De manschap kan alle persoonlijke beschermingsmiddelen hanteren die hij¹ voor zijn taak nodig heeft.

Materialen

- De manschap kan de voor zijn taak toepasselijke materialen selecteren en toepassen.

Veiligheid

- De manschap is in staat zodanig op te treden dat hij door zijn kennis en manier van handelen vermijdt dat slachtoffers, collega's, andere hulpverleners en zichzelf in gevaar komen.

¹ Overal waar in deze bijlage 'hij' wordt genoemd kan ook 'zij' worden gelezen.



Samenwerken

- De manschap is in staat samen te werken met zijn ploegmaat en met de complete bemensing van de tankautospuut.

Professionele beroepshouding

- De manschap blijft kalm, objectief en effectief functioneren bij tijdsdruk, tegenslag, teleurstelling of tegenspel en kan omgaan met weerstanden van bijvoorbeeld omstanders.

Taakgebied 2: Technische hulpverlening

De manschap A maakt deel uit van de hulpverleningsploeg en kan onder leiding van de bevelvoerder met de overige leden van de ploeg alle taken uitvoeren die in het kader van technische hulpverlening tot het basispakket van de manschap A horen.

Kerntaak 1: Voert uitrukwerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Selecteert de persoonlijke beschermingsmiddelen (afhankelijk van de situatie), trekt deze aan en controleert deze.
- Handelt volgens vaste procedures.
- Herkent gevaarssituaties en is in staat adequaat hiernaar te handelen.
- Communiceert zijn bevindingen met de bevelvoerder en de rest van de ploeg.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling Communiceren (1)

Kerntaak 2: Voert verkenningswerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Verkent de situatie.
- Verkent op eventuele slachtoffers.
- Verkent op uitbreidingskansen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Innoveren en creativiteit (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling Communiceren (1)

Kerntaak 3: Voert inzetwerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Zorgt dat er veilig gewerkt kan worden.
- Zet incidentlocatie af.
- Stelt het object veilig.
- Bewaakt de veiligheid van slachtoffers en hulpverleners.
- Redt slachtoffers.
- Stabiliseert het object.
- Zet het hulpverleningsmateriaal in.
- Stelt slachtoffer(s) gerust.
- Past de protocollen levensreddend handelen toe.



- Treedt op bij natuurincidenten.
- Bestrijdt de gevolgen van stormschade en/of wateroverlast.
- Werkt samen met de overige hulpverleningsdiensten.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Innoveren en creativiteit (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Daadkracht (1)
- Flexibel (1)

Kerntaak 4: Voert nazorgwerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Maakt, samen met de chauffeur/pompbediener/technische dienst, het ingezette voertuig inzetge-reed.
- Vervangt en vult de bepakkingsmiddelen aan.
- Neemt met de betrokkenen deel aan een evaluatiegesprek over de inzet.
- Neemt, na een traumatische ervaring, met de ploegleden deel aan een nazorggesprek.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Leren en reflecteren (1)
- Mondelinge communicatie (1)
- Inleven (1)

Beoordelingscriteria

Communicatie

- De manschap kan opdrachten van de bevelvoerder interpreteren en relevante informatie helder aan de bevelvoerder, collega's, andere hulpverleners en betrokkenen mededelen/terugkoppelen
- De manschap kan volgens de voorgeschreven procedure communiceren.

Gevaar-/risicoherkenning

- De manschap heeft voldoende (technisch) inzicht om de (in)directe gevaren, veroorzaakt door eigen handelen, materiaal, omgeving en het incident te herkennen.

Samenwerking met andere hulpverleners

- De manschap begrijpt de rolverdeling en taken van de andere hulpverleners/betrokkenen
- De manschap is in staat gegeven opdrachten snel en flexibel uit te voeren.

Persoonlijke bescherming(smiddelen)

- De manschap kan alle persoonlijke beschermingsmiddelen hanteren die hij voor zijn taak nodig heeft.

Materialen

- De manschap kan de voor zijn taak toepasselijke materialen selecteren en toepassen en weet wat de gevolgen van de werkzaamheden kunnen zijn.

Veiligheid

- De manschap is in staat zodanig op te treden dat hij door zijn kennis en manier van handelen vermijdt dat hijzelf, slachtoffers, collega's, andere hulpverleners en omgeving in gevaar komen.



Samenwerken

- De manschap is in staat samen te werken met zijn ploegmaat en met de complete bemensing van de tankautospuut.

Professionele beroepshouding

- De manschap blijft kalm, objectief en effectief functioneren bij tijdsdruk, tegenslag, teleurstelling of tegenspel en kan omgaan met weerstanden.

Taakgebied 3: Optreden bij incidenten met gevaarlijke stoffen

De manschap A voert met de overige leden van de blusploeg onder leiding van een bevelvoerder werkzaamheden uit in het kader van de ongevalbestrijding gevaarlijke stoffen. Hij maakt daarbij gebruik van de standaarduitrusting die hem daarvoor ter beschikking staat.

Kerntaak 1: Voert uitrukwerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Selecteert de persoonlijke beschermingsmiddelen (afhankelijk van de situatie), trekt deze aan en controleert deze.
- Handelt volgens vaste procedures.
- Herkent gevaarsituaties en is in staat adequaat hiernaar te handelen.
- Communiqueert zijn bevindingen met de bevelvoerder en de rest van de ploeg.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling Communiceren (1)

Kerntaak 2: Voert verkenningswerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Past de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen toe.
- Kan omgaan met meetapparatuur.
- Verzamelt gegevens om de stof(fen) te identificeren.
- Verkent op eventuele slachtoffers.
- Verkent op uitbreidingsmogelijkheden.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Innoveren en creativiteit (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling communiceren (1)

Kerntaak 3: Voert inzetwerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Maakt het benodigde materiaal voor inzet gereed.
- Werkt met persoonlijke beschermingsmiddelen afhankelijk van de situatie.
- Neemt beperkende maatregelen m.b.t. het gevaar/verspreiding van gevaarlijke stoffen.
- Verricht een grijpredding in chemiepak.
- Richt het ontsmettingsveld in.
- Assisteert bij het ontsmetten: spoelt chemie/gaspakdragers af, stopt besmette kleding in container.
- Ruimt ontsmettingsveld c.q. -straat op.



- Voert het registratieonderdeel bij de inzet in chemie-/gaspak uit.
- Voert het registratieonderdeel van de ontsmettingsprocedure uit.
- Voert metingen uit.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Innoveren en creativiteit (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Daadkracht (1)
- Flexibel (1)

Kerntaak 4: Voert nazorgwerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Maakt, samen met de chauffeur/pompbediener/technische dienst, het ingezette voertuig inzetge-reed.
- Vervangt en vult de bepakkingsmiddelen aan.
- Neemt met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet.
- Neemt, na een traumatische ervaring, met de ploegleden deel aan een nazorggesprek.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Leren en reflecteren (1)
- Mondelinge communicatie (1)
- Inleven (1)

Beoordelingscriteria

Communicatie

- De manschap kan volgens de voorgeschreven procedure communiceren en een heldere omschrijving van de situatie aan de inzetleider/bevelvoerder/adviseur gevaarlijke stoffen geven; hij verstrekt de relevante informatie en doet dat helder.

Gevaar-/risicoherkenning

- De manschap heeft voldoende (technisch) inzicht om de (in)directe gevaren te herkennen.
- De manschap kan zelfstandig de beslissing nemen om een veilige grijpredding uit te voeren.

Veiligheid

- De manschap is in staat zodanig op te treden dat hij door zijn kennis en manier van handelen vermijdt dat hijzelf, slachtoffers, collega's, andere hulpverleners en omgeving in gevaar komen.

Samenwerken

- De manschap is in staat om samen te werken met zijn ploegmaat en met de complete bemanning van de tankautospuiter.

Professionele beroepshouding

- De manschap blijft kalm, objectief en effectief functioneren bij tijdsdruk, tegenslag, teleurstelling of tegenspel en kan omgaan met weerstanden (bijvoorbeeld van omstanders).

Persoonlijke bescherming(smiddelen)

- De manschap kan alle persoonlijke beschermingsmiddelen hanteren die hij voor zijn taak nodig heeft.



Materialen

- De manschap kan de voor zijn taak toepasselijke materialen selecteren en op de juiste wijze toepassen en weet wat de gevolgen daarvan kunnen zijn.

Ontsmetting

- De manschap kan een ontsmettingveld inrichten.

Lekkage

- De manschap maakt een juiste inschatting van de grootte van de lekkage.

Taakgebied 4: Ondersteunen bij waterongevallen

De manschap A voert met de overige leden van de blusploeg onder leiding van de bevelvoerder voorbereidende werkzaamheden uit voor de inzet van een duikteam.

Kerntaak 1: Voert uitrukwerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Selecteert de persoonlijke beschermingsmiddelen (afhankelijk van de situatie), trekt deze aan en controleert deze.
- Handelt volgens vaste procedures.
- Herkent gevaarlijke situaties en is in staat adequaat hiernaar te handelen.
- Communiceert zijn bevindingen met de bevelvoerder en de rest van de ploeg.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling Communiceren (1)

Kerntaak 2: Voert verkenningswerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Traceert het voertuig/slachtoffer aan de hand van sporen en met behulp van omstanders.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Innoveren en creativiteit (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling Communiceren (1)

Kerntaak 3: Voert inzetwerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Maakt incidentlocatie gereed voor de inzet van de duikploeg.
- Gebruikt afzetmiddelen.
- Plaatst ladder voor te water gaan.
- Zorgt eventueel voor verlichting.
- Plaatst duikvlaggen.
- Redt slachtoffers.
- Helpt slachtoffers de kant op (grijpredding)
- Helpt duikploegleden bij het op de kant brengen van slachtoffers.
- Past de protocollen levensreddend handelen toe.



Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Innoveren en creativiteit (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Daadkracht (1)
- Flexibel (1)

Kerntaak 4: Voert nazorgwerkzaamheden uit

Werkzaamheden

- Maakt, samen met de chauffeur/pompbediener/technische dienst, het ingezette voertuig inzetge-reed.
- Vervangt en vult de bepakkingsmiddelen aan.
- neemt met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet.
- neemt, na een traumatische ervaring, met de ploegleden deel aan een nazorggesprek.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Leren en reflecteren (1)
- Mondelinge communicatie (1)
- Inleven (1)

Beoordelingscriteria

Communicatie

- De manschap kan opdrachten van de bevelvoerder interpreteren en relevante informatie helder aan de bevelvoerder, collega's, andere hulpverleners en betrokkenen mededelen/terugkoppelen.
- De manschap kan volgens de juiste procedure communiceren.

Gevaar-/risicoherkenning

- De manschap heeft voldoende (technisch) inzicht om de (in)directe gevaren te herkennen.

Persoonlijke bescherming(smiddelen)

- De manschap kan alle persoonlijke beschermingsmiddelen hanteren die hij voor zijn taak nodig heeft.

Veiligheid

- De manschap is in staat zodanig op te treden dat hij door zijn kennis en manier van handelen vermijdt dat hijzelf, slachtoffers, collega's, andere hulpverleners en omgeving in gevaar komen.

Samenwerken

- De manschap is in staat samen te werken met zijn ploegmaat en met de complete bemensing van de tankautospuut.

Professionele beroepshouding

- De manschap blijft kalm, objectief en effectief functioneren bij tijdsdruk, tegenslag, teleurstelling of tegenspel en kan omgaan met weerstanden (bijvoorbeeld van omstanders).



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement o. Functie manschap B

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub o Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Manschap B
Beschrijving van de functie	De functie van Manschap B brengt verschillende verantwoordelijkheden met zich mee. De Manschap B: 1. werkt tijdens uitrukwerkzaamheden onder leiding van een bevelvoerder; 2. geeft voorlichting; 3. geeft onder bevel van een bevelvoerder leiding aan de bemanning (waar hij¹ deel van uitmaakt) van specifieke voertuigen; 4. kan onder supervisie van een bevelvoerder taakstellende werkzaamheden uitvoeren. De taken behorende tot de functie van Manschap A, de competenties die vereist zijn om deze taken te vervullen, evenals het daarvoor vereiste competentieniveau, maken deel uit van de hier beschreven functie. Voor de kerntaak 'Leidinggeven aan specifieke werkzaamheden' en dan met name voor het onderdeel specifieke voertuigen, geldt als eis voor het optreden als zodanig ook het certificaat voor het specifieke voertuig als voertuigbediener.

¹ Overal waar in deze bijlage 'hij' wordt geduid kan ook 'zij' worden gelezen.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Geven van voorlichting

De manschap B geeft algemene voorlichting over de werkzaamheden van de brandweer aan specifieke doelgroepen.

Kerntaak 2: Leidinggeven aan specifieke werkzaamheden

De manschap B stuurt onder supervisie van een bevelvoerder een klein team aan bij het uitvoeren van specifieke werkzaamheden. Bij niet spoedeisende hulpverlening en dienstverlening treedt hij zelfstandig op.

Functie: manschap B								
Kerntaken	Organisatie			Omgeving				
	resultaat gericht	oordelen	innoveren/ creativiteit	daadkracht	flexibel	inleven	mondeling communiceren	onafhankelijk
Geven van voorlichting			1		1			
Leidinggeven aan specifieke werkzaamheden				1			1	1

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis (1)	Overdracht (2)	Expert (3)
Incidentbestrijding	x		

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Geven van voorlichting

Werkzaamheden

- Geeft algemene voorlichting over de werkzaamheden van de brandweer:
 - aan specifieke doelgroepen;
 - tijdens open dagen.



- Koppelt vragen terug en geeft opmerkingen door aan de organisatie waaraan voorlichting is gegeven

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Innoveren/creativiteit (1)
- Flexibel (1)

Beoordelingscriteria

- De informatie die de Manschap B tijdens de voorlichting geeft is doel- en doelgroepgericht: hij kan zich aanpassen aan het niveau en de interesse van de groep.
- De informatie moet voldoen aan de voorwaarden van een goede presentatie.
- Treft een gedegen voorbereiding.
- Is representatief als vertegenwoordiger van de organisatie.
- Komt betrouwbaar en vakkundig over.
- Weet waar hij de informatie kan halen.
- Weet politiek- en bestuurlijk en organisatie gevoelige zaken te herkennen en op de juiste wijze door te spelen.

Kerntaak 2: Leidinggeven aan specifieke werkzaamheden

Werkzaamheden

- Stuurt onder supervisie van een bevelvoerder, een klein team (waarvan hij zelf deel uitmaakt) aan bij het uitvoeren van specifieke werkzaamheden met een spoedeisend karakter.
- Treedt zelfstandig op bij niet spoedeisende hulpverlening.
- Levert input voor de incidentrapportage of doet dit zelfstandig.
- Treedt zelfstandig op bij dienstverlening.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Daadkracht (1)
- Mondeling communiceren (1)
- Onafhankelijk (1)

Beoordelingscriteria

- Kan partieel leiding geven.
- Beoordeelt de situatie en past daarop zijn maatregelen aan.
- Kan technisch de situatie analyseren.
- Past de juiste schadebeperkende maatregelen toe.
- Heeft aandacht voor milieu en omgeving.
- Heeft aandacht voor de veiligheid van eigen personeel en anderen.
- Bewaakt de fysieke inzetbelasting van zijn team.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement p. Functie medewerker brandpreventie

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub p Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Medewerker brandpreventie
Beschrijving van de functie	De functie Medewerker brandpreventie brengt verschillende verantwoordelijkheden met zich mee. De medewerker brandpreventie: 1. maakt, samen met de specialist brandpreventie en de controleur brandpreventie, onderdeel uit van het cluster brandpreventie. Hierin fungeert de specialist brandpreventie als klankbord; 2. beoordeelt en adviseert op het gebied van brandpreventieve voorzieningen; 3. houdt zich bezig met werkzaamheden op het gebied van toezicht en handhaving; 4. geeft voorlichting en adviseert op het gebied van brandpreventie; 5. signaleert preparatieve en repressieve aandachtspunten. Kern van de functie is behandeling van standaard vraagstukken.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Adviseren bij standaard en niet-complexe plantoetsing

De medewerker brandpreventie adviseert bij standaard bouwvergunningen en niet-complexe milieuvergunningen en meldingen. Daarnaast behandelt hij vergunningen op basis van de Algemene Plaatselijke Verordening (APV) en Brandbeveiligingsverordening (BBV) in het kader van brandveilig gebruik. Adviseren bij en behandelen van gebruiksmeldingen en gebruikvergunningen op basis van het Besluit brandveilig gebruik bouwwerken behoren ook tot de werkzaamheden.

Kerntaak 2: Uitvoeren van inspecties brandpreventie

De medewerker brandpreventie voert (integrale brandveiligheids-) inspecties uit en rapporteert hierover.

Kerntaak 3: Onderhouden van netwerken en relevante in- en externe contacten

De medewerker brandpreventie onderhoudt contacten met alle partners die van belang zijn voor het uitvoeren van zijn werkzaamheden.

Kerntaak 4: Geven van voorlichting over brandpreventie

De medewerker brandpreventie geeft voorlichting over zijn werkzaamheden aan diverse doelgroepen, zorgt voor informatieoverdracht aan de repressieve dienst en werkt mee aan voorlichtingscampagnes.

Functie: medewerker brandpreventie							
Kerntaken	Organisatie			Omgeving			
	analyseren	oordelen	accuraat	flexibel	mondeling communiceren	onafhankelijk	samenwerken
Adviseren bij standaard en eenvoudige plantoetsing	1	1	1			1	1
Uitvoeren van inspecties brandpreventie	1	1	1	1	1	1	
Onderhouden van netwerken en relevante in- en externe contacten							1
Geven van voorlichting over brandpreventie					1		

Er zijn geen vakmatige en kenniscompetenties voor de medewerker brandpreventie vastgesteld.

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Adviseren bij standaard en niet-complexe plantoetsing

Werkzaamheden

Bouw- en milieuvergunningen en meldingen

- Neemt deel aan vooroverleg met internen (collega's) en externen (o.a. afdeling Bouwtoezicht, afdeling Milieu en aanvrager c.q. diens gemachtigde).
- Toetst het onderdeel brandveiligheid van de aanvraag op ontvankelijkheid.
- Toetst standaardvergunningen (waarbij geen gelijkwaardigheid is toegepast) en stelt (bij milieuvergunningen en meldingen) indien nodig aanvullende eisen en/of voorwaarden op met betrekking tot:
 - - bouwkundige voorzieningen;
 - - installatietechnische voorzieningen (goedkeuring Programma van Eisen (PvE) e.d. (ook voor bouwplantoetsing)).
- Stelt een schriftelijk advies op voor de vergunning verlenende afdelingen.

Vergunningen op basis van APV en BBV in het kader van het brandveilig gebruik

- Neemt deel aan vooroverleg met internen (collega's) en externen (o.a. afdeling Bouwtoezicht, afdeling Milieu en aanvrager c.q. diens gemachtigde).
- Beoordeelt het onderdeel brandveiligheid van de aanvraag op ontvankelijkheid.
- Beoordeelt de aanvraag inhoudelijk en stelt indien nodig aanvullende eisen en voorwaarden op.
- Toetst het object aan de hand van tekeningen, eventueel ter plaatse.
- Stelt een schriftelijk advies op voor de vergunning verlenende afdelingen.

Gebruiksmeldingen en gebruiksvergunningen op basis van het Besluit brandveilig gebruik bouwwerken

- Neemt indien nodig deel aan vooroverleg met internen (collega's) en externen (o.a. afdeling Bouwtoezicht, afdeling Milieu en aanvrager c.q. diens gemachtigde).
- Beoordeelt de melding of de aanvraag gebruiksvergunning en stelt eventueel nadere voorwaarden.
- Beoordeelt de organisatorische voorzieningen (bijv. ontruimingsplan).
- Toetst het object aan de hand van tekeningen, eventueel ter plaatse.
- Stelt een schriftelijk advies op voor de vergunning verlenende afdelingen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (1)
- Oordelen (1)
- Accuraat (1)
- Onafhankelijk (1)
- Samenwerken (1)

Beoordelingscriteria

- Past de regelgeving en de achtergronden correct toe.
- Is in staat om tijdig een helder, compleet en inhoudelijk goed schriftelijk advies voor de milieuvergunning of voor de bouwaanvraag op te stellen. Inhoudelijke kwaliteit wil zeggen dat het advies:
 - voldoet aan de regelgeving en achtergronden hiervan;
 - (t.a.v. de milieuvergunning) handhaafbaar is;
 - realistisch is.
- Heeft overtuigingskracht d.w.z. dat hij zijn advies krachtig naar voren kan brengen zodat anderen ervoor gewonnen worden.
- Weegt de belangen van betrokkenen.
- Bereikt de doelen van het (voor)overleg: voor de andere partij is duidelijk wat er van hem verwacht wordt en wat hij terug kan verwachten.
- Kan tekeningen lezen.
- Heeft basiskennis op het gebied van installatietechniek.
- Heeft een professionele beroepshouding.



Kerntaak 2: Uitvoeren van inspecties brandpreventie

Werkzaamheden

- Neemt dossier door, en vult het aan waar nodig.
- Voert op locatie een (integrale brandveiligheids-)inspectie uit (aan de hand van een checklist): tijdens de bouw, periodiek tijdens het gebruik en n.a.v. klachten.
- Geeft bij een inspectie, in samenwerking met andere inspectie-instellingen, op onderdelen een (schriftelijk) oordeel aan de vergunningverlener.
- Neemt passende maatregelen bij direct levensbedreigende situaties.
- Stelt inspectie-/controle rapport op voor de eigen organisatie (dossiervorming).
- Voert (zo nodig) herinspectie uit.
- Signaleert repressieve aandachtspunten en communiceert deze met de betreffende afdeling.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (1)
- Oordelen (1)
- Accuraat (1)
- Flexibel (1)
- Mondeling communiceren (1)
- Onafhankelijk (1)

Beoordelingscriteria

- Is in staat om tijdig een helder, compleet en inhoudelijk goed inspectierapport op te stellen. Inhoudelijke kwaliteit wil zeggen dat duidelijk is:
 - wat geïnspecteerd is en met welk doel;
 - welke criteria daarbij gehanteerd zijn;
 - wat de bevindingen zijn;
 - welke eventuele vervolgvactiteiten voortvloeien uit de bevindingen.
- Is in staat om te bepalen of repressief (veilig) optreden mogelijk is.
- Houdt rekening met het gedrag van constructies en materialen bij brand.
- Voert de inspectie correct uit: de inspectielijst is volledig en afgewerkt.
- Gaat respectvol om met gebruikers van het te inspecteren object.
- Heeft overtuigingskracht in woord en geschrift.
- Is zowel mondeling als schriftelijk communicatief vaardig.
- Heeft een professionele beroepshouding.

Kerntaak 3: Onderhouden van netwerken en relevante in- en externe contacten

Werkzaamheden

- Draagt informatie over aan collega's van o.a. de afdelingen Proactie, Preparatie en Repressie en de gemeentelijke afdelingen.
- Beoordeelt preventieve informatie op aanvalsplannen en bereikbaarheidskaarten.
- Onderhoudt contacten met private relaties en publieke (vergunnings-) partners.
- Neemt deel aan overlegvormen binnen de eigen organisatie.
- Neemt deel aan project- en werkgroepen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Samenwerken (1)

Beoordelingscriteria

- Gebruikt zijn netwerk op het moment dat hij het nodig heeft.
- Weet waar en bij wie hij welke kennis kan halen.
- Heeft basiskennis van die preparatieve en repressieve activiteiten van de brandweer, die van belang zijn voor zijn vakgebied.
- Heeft een professionele beroepshouding.



Kerntaak 4: Geven van voorlichting over brandpreventie

Werkzaamheden

- Geeft voorlichting m.b.t. brandveiligheidsaspecten:
 - aan klanten over vergunningen en ontruimingsplannen;
 - aan betrokkenen na een incident;
 - aan doelgroepen (zorginstellingen, horeca, scholen etc.);
 - aan (in)directe collega's binnen de brandweer.
- Heeft informatieoverdracht over brandpreventieve zaken t.b.v. de repressieve dienst.
- Werkt mee aan voorlichtingscampagnes.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Mondeling communiceren (1)

Beoordelingscriteria

- Is in staat informatie te geven die doel- en doelgroepgericht is.
- Is in staat de informatie over te dragen overeenkomstig de voorwaarde van een goede presentatie.
- Heeft het analytisch vermogen om tot een keuze te komen.
- Heeft een professionele beroepshouding.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement q. Functie medewerker operationele voorbereiding

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub q Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Medewerker operationele voorbereiding
Beschrijving van de functie	De medewerker operationele voorbereiding werkt op een afdeling die zich bezighoudt met preparatie en voert daar (mono- en multidisciplinaire) werkzaamheden uit die nodig zijn om de repressieve dienst en de multidisciplinaire voorzieningen zo effectief en efficiënt mogelijk te laten functioneren. Afhankelijk van de invulling van de functie binnen het korps voert de medewerker operationele voorbereiding werkzaamheden op een of meer van de volgende gebieden uit: • planvorming; • materieelbeheer (onderhoud, vervanging en verbetering); • opleiden en oefenen.

2.1 Kerntaken

Planvorming

Kerntaak 1: Verlenen van logistieke ondersteuning

De medewerker operationele voorbereiding draagt er zorg voor dat de benodigde middelen op het juiste moment op de juiste plaats zijn zodat de repressieve taak goed uitgevoerd kan worden.

Kerntaak 2: Leveren van informatie voor de operationele dienst

De medewerker operationele voorbereiding draagt zorg voor de controle van bluswatervoorzieningen (o.a. brandkranen), zoekt en verstrekt informatie aan de repressieve dienst over actuele wijzigingen in de infrastructuur in het verzorgingsgebied (bijvoorbeeld in de vorm van bereikbaarheid- en aanvalskarten) en zoekt en verstrekt informatie aan de repressieve dienst over objecten, zoals de bereikbaarheid van veiligheidsvoorzieningen in objecten.

Materieelbeheer

Kerntaak 3: Uitvoeren van taken op het gebied van materieel beheer

De medewerker operationele voorbereiding zorgt voor onderhoud van materieel en materiaal. Hij¹ adviseert zijn leidinggevende over nieuw aan te schaffen materieel en materiaal en geeft input voor beleid op het gebied van materieelbeheer. Hij verzorgt instructie over het gebruik van materieel en materiaal.

Functie: Medewerker operationele voorbereiding						
Kerntaken	Organisatie		Omgeving			
	Innoveren/ creativiteit	Problemen oplossen	Plannen, organiseren en coördineren	Flexibel	Daadkracht	Mondeling communiceren
Verlenen van logistieke ondersteuning			1	1	1	
Leveren van informatie voor de operationele dienst	1		1			1
Uitvoeren van taken op het gebied van onder- houd en aanschaf	1	1		1		1

Er zijn geen vakmatige en kenniscompetenties voor de medewerker operationele voorbereiding vastgesteld.

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

¹ Overal waar in deze bijlage 'hij' wordt geduid kan ook 'zij' worden gelezen.



3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Verlenen van logistieke ondersteuning

Werkzaamheden

- Stelt een logistiek verzorgingsplan op voor langdurig en grootschalig brandweeroptreden.
- Draagt er zorg voor dat de benodigde middelen op het juiste moment op de juiste plaats zijn zodat de repressieve taak goed uitgevoerd kan worden.
- Zorgt dat de voorraden ten behoeve van de repressieve dienst op orde zijn.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Flexibel (1)
- Daadkracht (1)

Beoordelingscriteria

- Kan planmatig en projectmatig werken.
- Is in staat om flexibel te handelen en in te spelen op onmiddellijke behoeften.
- Is in staat om er voor te zorgen dat de voorraden van de repressieve dienst op orde zijn.
- Heeft kennis van de activiteiten van de brandweer die van belang zijn voor de logistieke ondersteuning van de repressieve dienst.
- Is communicatief vaardig, zowel mondeling als schriftelijk.
- Kent het netwerk van interne en externe partners.
- Heeft kennis van de brandweerorganisatie en de multidisciplinaire partners.

Kerntaak 2: Leveren van informatie voor de operationele dienst

Werkzaamheden

- Draagt zorg voor de controle van bluswatervoorzieningen (o.a. brandkranen).
- Zoekt en verstrekt informatie aan de repressieve dienst over actuele wijzigingen in de infrastructuur in het verzorgingsgebied (bijvoorbeeld in de vorm van bereikbaarheid- en aanvalskarten).
- Zoekt en verstrekt informatie aan de repressieve dienst over objecten, zoals de bereikbaarheid van veiligheidsvoorzieningen in objecten.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Innoveren/creativiteit (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Mondeling communiceren (1)

Beoordelingscriteria

- Is in staat om de informatie te verzamelen die nodig is om de repressieve taak uit te voeren.
- Kan op accurate wijze deze informatie verspreiden.
- Is in staat om in samenwerking met de repressieve dienst plannen, procedures en instructies te ontwikkelen, te implementeren en te evalueren.
- Is communicatief vaardig, zowel mondeling als schriftelijk.
- Beschikt over overtuigingskracht.
- Kan planmatig werken.
- Is in staat om flexibel te handelen.
- Heeft kennis van de activiteiten van de brandweer die van belang zijn voor de repressieve dienst.
- Heeft kennis van relevante ontwikkelingen in het verzorgingsgebied.
- Is bekend met het netwerk van interne en externe partners.
- Heeft kennis van de brandweerorganisatie en de multidisciplinaire partners.

Kerntaak 3: Uitvoeren van taken op het gebied van materieel beheer

Werkzaamheden

- Draagt zorg voor onderhoud van materieel en materiaal.
- Adviseert aan zijn leidinggevende over nieuw aan te schaffen materieel en materiaal.
- Adviseert aan zijn leidinggevende over het beleid op het gebied van materieel beheer.



- Draagt zorg voor gebruiksinstructie ten aanzien van materieel en materiaal.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Innoveren/creativiteit (1)
- Problemen oplossen (1)
- Flexibel (1)
- Mondeling communiceren (1)

Beoordelingscriteria

- Beschikt over relevante technische kennis en kan deze zonodig toepassen.
- Is in staat om te bepalen aan welke eisen nieuw aan te schaffen materieel of materiaal moet voldoen.
- Is op de hoogte van relevante ontwikkelingen en eisen op het gebied van arbeidsveiligheid.
- Is op de hoogte van de relevante ontwikkelingen binnen het vakgebied t.a.v. materieel, materiaal en onderhoud.
- Kan op een accurate wijze de gebruikersinformatie overdragen.
- Is communicatief vaardig, zowel mondeling als schriftelijk.
- Kan planmatig en projectmatig werken.
- Is in staat om flexibel te handelen.
- Heeft kennis van de organisatie en activiteiten van de brandweer.
- Heeft kennis van relevante ontwikkelingen in het verzorgingsgebied.
- Is bekend met het netwerk van interne en externe partners.
- Is in staat om te gaan met tegenstrijdige belangen.

BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement r. Functie medewerker opleiden en oefenen

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub r Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Medewerker opleiden en oefenen
Beschrijving van de functie	De medewerker opleiden en oefenen is werkzaam op een afdeling die zich bezig houdt met voorbereiding. Hij draagt bij aan het opstellen, beheren en uitvoeren van het regionaal en/of gemeentelijk opleidings- en oefenbeleidsplan, zowel multi- als monodisciplinair. De medewerker opleiden en oefenen voert werkzaamheden uit op volgende gebieden: • Het mede ontwikkelen van opleidings- en oefenbeleid en -trajecten (incl. bijscholing). • Het organiseren van (grootschalige) opleidings- en oefentrajecten. • De kwaliteitsbewaking van opleidings- en oefentrajecten. Afhankelijk van de invulling van de functie binnen het korps, het district of de regio verricht de medewerker opleiden en oefenen werkzaamheden op een of meer van deze gebieden. Dat betekent dat niet alle werkzaamheden bij de kerntaken uit dit kwalificatieprofiel van toepassing hoeven te zijn. De functie maakt deel uit van het cluster opleiden en oefenen (samen met de specialist opleiden en oefenen, de oefencoördinator, de docent en de instructeur). De medewerker opleiden en oefenen rapporteert aan de specialist opleiden en oefenen of aan het hoofd opleiden en oefenen.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Draagt bij aan het ontwikkelen van beleid op het gebied van opleiden en oefenen

De medewerker opleiden en oefenen levert een inhoudelijke bijdrage aan het opstellen van het (meerjaren)beleid op het gebied van opleiden en oefenen en het regionaal of gemeentelijk jaarplan voor opleiden en oefenen. Hij draagt voor zijn eigen bijdrage zorg voor de afstemming van het meerjarenbeleid met opleidings- en oefenplannen van andere diensten en de behoefte van de werkomgeving (de eigen organisatie en die van de partners).

Kerntaak 2: Coördineert de uitvoering van beleid

De medewerker opleiden en oefenen vertaalt het vastgestelde beleid in (regionale) opleidings- en oefentrajecten en draagt in overleg met het regionaal opleidingsinstituut en het regionaal oefenbureau zorg voor de uitvoering ervan.

Kerntaak 3: Kwaliteitsbewaking

De medewerker opleiden en oefenen bewaakt de kwaliteit van de uitvoering van de opleidings- en oefentrajecten. Hij verzamelt evaluatiegegevens en vertaalt deze naar voorstellen voor mogelijke aanpassingen van beleid. De medewerker opleiden en oefenen is verantwoordelijk voor de registratie van relevante opleidings- en oefengegevens dan wel de organisatie daarvan.

Functie: medewerker opleiden en oefenen							
Kerntaken	Organisatie			Omgeving			
	Leren en reflecteren	Plannen, organiseren en coördineren	Resultaatgericht	Flexibel	Daadkracht	Mondeling communiceren	Samenwerken
Bijdragen aan beleidsontwikkeling	1	1				1	1
Coördineert de uitvoering van beleid	1	2	1	1	1	1	2
Kwaliteitsbewaking	1	1			1		1

Er zijn geen vakmatige en kenniscompetenties voor de medewerker opleiden en oefenen vastgesteld.

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Draagt bij aan het ontwikkelen van beleid op het gebied van opleiden en oefenen

Werkzaamheden

De medewerker opleiden en oefenen:

- Levert een inhoudelijke bijdrage aan het opstellen van regionaal en/of gemeentelijk beleid voor opleiden en oefenen en maakt daarbij gebruik van regionale en landelijke richtlijnen.
- Stelt op basis van evaluaties verbetervoorstellen op en draagt bij aan de vertaling naar en implementatie van nieuw beleid aangaande de inhoud en organisatie van toekomstige opleidings- en oefenactiviteiten.
- Stemt samen met betrokkenen het (concept) meerjarig opleidings- en oefenbeleid af op vergelijkbare opleidings- en oefenplannen van andere diensten en op de behoefte van de werkomgeving (de eigen organisatie en die van de partners).
- Inventariseert de bestaande en toekomstige vraag van de eigen organisatie en die van de partners op het gebied van opleiden en oefenen.
- Zorgt voor een structuur om het opleidings- en oefenbeleid te implementeren.
- Adviseert de specialist opleiden en oefenen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Mondeling communiceren (1)
- Samenwerken (1)

Beoordelingscriteria

- Heeft kennis en kunde van de personen, functies, netwerken, overlegstructuren en processen in de eigen organisatie en die van de partners.
- Is in staat om beleidsinformatie aan te leveren die onderbouwd, relevant en duidelijk is.
- Is in staat om verbetervoorstellen te vertalen naar de praktijk.
- Heeft kennis van regionale en landelijke richtlijnen op het gebied van opleiden en oefenen.
- Is in staat om de behoefte aan opleiden en oefenen te inventariseren.
- Is een volwaardig (inhoudelijk) gesprekspartner voor alle betrokkenen o.a. doordat hij zich kan inleven in de belangen van deze betrokkenen.

Kerntaak 2: Coördineert de uitvoering van beleid

Werkzaamheden

De medewerker opleiden en oefenen:

- Stelt samen met andere betrokkenen het opleidings- en oefenjaarplan op.
- Ontwikkelt en organiseert samen met andere betrokkenen opleidings- en oefentrajecten.
- Vervult een rol bij de uitvoering van opleidings- en oefentrajecten in zowel mono- als multidisciplinaire contexten.
- Coördineert de inzet van de functionarissen die betrokken zijn bij opleidings- en oefentrajecten.
- Communiqueert het opleidings- en oefentraject naar alle direct bij opleiden en/of oefenen betrokken functionarissen.
- Regelt opleidings- en oefenfaciliteiten.
- Stelt zonodig een begroting op voor een kleinschalige opleiding of oefening.
- Draagt zorg voor de registratie van opleidingen en/of oefeningen of de organisatie daarvan.
- Organiseert (tussentijdse) toetsen, examens en beoordelingsmomenten.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Resultaatgericht (1)
- Flexibel (1)
- Daadkracht (1)
- Mondelinge communicatie (1)
- Samenwerken (2)



Beoordelingscriteria

- Kan een jaarplan opstellen volgens regionale richtlijnen.
- Kan in mono- en multidisciplinair verband (een bij-)scholing en/of oefening organiseren.
- Heeft kennis van de personen, functies, netwerken, overlegstructuren en processen in het werkgebied (de eigen organisatie en die van de partners).
- Is in staat om een begroting voor kleinschalige opleidingen of oefeningen op te stellen.
- Is in staat om opleidingen en oefeningen te registreren en deze registraties te raadplegen.
- Heeft kennis van de relevante reglementen en richtlijnen voor opleiden, examineren en oefenen.

Kerntaak 3: Kwaliteitsbewaking

Werkzaamheden

- Monitort de kwaliteit van de uitvoering van een mono- of multidisciplinaire opleiding of oefening.
- Ontwikkelt en organiseert samen met andere betrokkenen het evaluatietraject voor een mono- of multidisciplinaire opleiding of oefening.
- Verzamelt en verwerkt relevante (evaluatie)gegevens en maakt daarbij gebruik van de beschikbare middelen.
- Rapporteert de resultaten van de evaluatie.
- Vertaalt evaluatiegegevens naar verbetervoorstellen voor het beleid en/of de uitvoering.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Daadkracht (1)
- Samenwerken (1)

Beoordelingscriteria

- Kan, zowel in een mono- als multidisciplinaire context, de kwaliteit van een (bij)scholing- en/of oefentraject bewaken.
- Is in staat een mondelinge of schriftelijke evaluatie (mede) te ontwikkelen en uit te voeren.
- Kan het belang van evalueren omschrijven.
- Is in staat om (evaluatie)gegevens te verzamelen en te verwerken.
- Is in staat om de uitkomsten van een evaluatie te analyseren en te verwerken in een rapportage.
- Is in staat om de evaluatiegegevens te vertalen naar concrete verbetervoorstellen voor beleid en/of uitvoering.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement s. Functie meetplanleider

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub s Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Meetplanleider (MPL)
Beschrijving van de functie	Evenals de Adviseur Gevaarlijke Stoffen (AGS) is de MPL een specialist op het gebied van gevaarlijke stoffen. De MPL wordt ingezet in het effectgebied als dit volgens de 'inzetprocedure gevaarlijke stoffen' of andere relevante procedures gewenst is. Meestal wordt de MPL ingezet vanaf GRIP2 of wanneer de leidinggevende om zijn inzet verzoekt. De MPL zorgt voor het aansturen en coördineren van de meetploegen die in het effectgebied metingen moeten verrichten. Hij¹ interpreteert en analyseert de aan hem doorgegeven waarnemings- en meetresultaten. Aan de hand van gegevens uit het incident is de MPL in staat om een inschatting te maken van de grootte van het effectgebied en de daarbij horende risico's voor de bevolking in dat effectgebied. Op grond van zijn bevindingen adviseert hij het hoofd stafsectie brandweer en de AGS over de te nemen noodzakelijke maatregelen. De MPL werkt nauw samen met de AGS voor wat betreft informatie-uitwisseling. Als hulpmiddelen maakt de MPL gebruik van naslagwerken, mallen, plotgegevens en OGS-software. De MPL treedt op als backoffice ten behoeve van de AGS. Bij meer complexe incidenten zal een (tweede) AGS optreden als adviseur van het OT en/of als intermediair tussen lokaal commando, externe deskundigheid en bestuur voor informatie gerelateerd aan gevaarlijke stoffen.

¹ Overall waar in deze bijlage 'hij' wordt geduid kan ook 'zij' worden gelezen.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Analyseren en beoordelen van effecten van incidenten

Op basis van de gegevens die de MPL van de AGS en de meetploegen krijgt, analyseert en beoordeelt de MPL de mogelijke gevolgen van een incident voor de omgeving. Analytisch vermogen is hierbij van belang.

Kerntaak 2: Vormen advies

Op basis van de beschikbare gegevens vormt de MPL adviezen over de maatregelen in het effectgebied. Hierbij houdt hij rekening met mogelijke ontwikkelingen van het incident, de operationele mogelijkheden en houdt hij rekening met de multidisciplinaire belangen van betrokkenen. Dit doet hij in nauwe samenwerking met de AGS.

Kerntaak 3: Optreden als MPL (overdragen advies en samenwerken met betrokken partijen) bij incidenten met gevaarlijke stoffen

Onder turbulente omstandigheden verifieert de MPL de inschatting van het effectgebied door het leiden van de meetplanorganisatie. De MPL brengt een gefundeerd en toepasbaar advies uit op basis van kerntaak 1 en 2. Flexibiliteit, werken onder tijdsdruk, omgaan met keuzes en dilemma's, rekening houden met betrokken partijen en afstemming met de AGS spelen een belangrijke rol. Communicatie en informatie zijn hierbij van groot belang.

Functie: meetplanleider								
Kerntaken	Organisatie				Omgeving			
	Analyseren	Plannen, organiseren en coördineren	Accuraat	Oordelen	Daadkracht	Inleven	Communiceren	Samenwerken
Analyseren en beoordelen van effecten van incidenten	2		3	3	3	3	2	3
Vormen van advies	2						2	
Optreden als MPL bij incidenten met gevaarlijke stoffen		2	3				2	3

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis	Overdracht	Expert
Risico's en Veiligheid		*	
Incidentbestrijding		*	

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Analyseren en beoordelen van effecten van incidenten

Werkzaamheden

Op basis van de gegevens die de MPL van de AGS en de meetploegen krijgt, analyseert en beoordeelt de MPL de mogelijke gevolgen van een incident voor de omgeving. Analytisch vermogen is hierbij van belang.

Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Verzamelt informatie bij verschillende bronnen:
 - over incident: bij meldkamer/alarmcentrale en AGS
 - actief raadplegen (externe) informatiebronnen
 - volgen incidentontwikkeling (incl. bestrijding).
 - Stelt, aan de hand van de gegevens over het incident, een meet- en of verkenningstrategie op.
 - Maakt een analyse van de:
 - grootte van het effectgebied
 - de indeling in hot-warm-cold zone
 - mogelijke risico's voor de bevolking in het effectgebied op basis van interventiewaarden in samenwerking met de GAGS
 - de noodzaak om meetploegen in te zetten
 - acute noodzaak voor alarmering van de bevolking op basis van eerste informatie.
 - Interpreteert meet- en verkenning gegevens en trekt hieruit conclusies over:
 - de verspreiding van gevaarlijke stoffen
 - het al dan niet bijstellen van de indeling in hot-warm-cold zone
 - de noodzaak van het treffen van maatregelen voor de bevolking in de hot-warm-cold zone.
 - Denkt vooruit in het incident, houdt rekening met scenario-ontwikkeling en het tijdspad.
- Vraagt indien nodig een second opinion aan.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren MPL

- Analyseren (2)
- Accuraat (3)
- Oordelen (3)
- Daadkracht (3)
- Inleven (3)
- Communiceren (2)
- Samenwerken (3)

Beoordelingscriteria

- Eigen tempo aansluiten op tempo incident, vooruit denken in incident, proactief.
- Kwaliteit/relevantie van de wijze van analyse.
- Kunnen analyseren van meetresultaten
- Kunnen en durven bijstellen van de meetstrategie en het advies.
- Analytisch vermogen op afstand.

Kerntaak 2: Vormen advies

Werkzaamheden

Op basis van de beschikbare gegevens vormt de MPL adviezen over de maatregelen in het effectgebied. Hierbij houdt hij rekening met mogelijke ontwikkelingen van het incident, de operationele mogelijkheden en houdt hij rekening met de multidisciplinaire belangen van betrokkenen. Dit doet hij in nauwe samenwerking met de AGS.

Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Vormt een advies over:
 - de mogelijke concentratiecontouren voor de verschillende interventiewaarden en de vertaling daarvan in de hot-warm-cold zone
 - te nemen maatregelen ten bate van de bescherming van hulpverleners (multidisciplinair) en de bevolking gerelateerd aan de hot-warm-cold zone
 - te nemen maatregelen ter beperking van schade in het effectgebied
 - gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen in het effectgebied
 - waarschuwen/alarmeren van de omgeving bij acuut gezondheidsgevaar (bij concentraties > LBW/AGW)
 - andere, voor de bestrijding van het incident noodzakelijke, informatie.
- Vertaalt zijn bevindingen naar een gemotiveerd advies in de vorm van een plot met voorgestelde maatregelen voor het hoofd stafsectie brandweer en de (tweede) AGS.
Stelt, bijvoorbeeld op basis van ontwikkelingen of second opinion, het advies bij.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren MPL

- Analyseren (2)
- Communiceren (2)

Beoordelingscriteria

- Structureren, prioriteiten stellen.
- Adviezen zijn inhoudelijk correct en overzichtelijk.
- Adviezen zijn geloofwaardig (op maat/proportionaliteit), kort en krachtig en passend bij het tijdsplan van het incident.

Kerntaak 3: Optreden als MPL (overdragen advies en samenwerken met betrokken partijen) bij incidenten met gevaarlijke stoffen

Werkzaamheden

Onder turbulente omstandigheden verifieert de MPL de inschatting van het effectgebied door het leiden van de meetplanorganisatie. De MPL brengt een gefundeerd en toepasbaar advies uit op basis van kerntaak 1 en 2. Flexibiliteit, werken onder tijdsdruk, omgaan met keuzes en dilemma's, rekening houden met betrokken partijen en afstemming met de AGS spelen een belangrijke rol. Communicatie en informatie zijn hierbij van groot belang.

Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Bij acute noodzaak voor alarmering van de bevolking op basis van eerste informatie:
 - informeert de verantwoordelijk functionaris voor het activeren van de procedure voor het waarschuwen van de bevolking
 - bepaalt en controleert de geactiveerde sirenes
 - controleert of bijbehorende procedures, zoals voorlichting en opschaling, uitgevoerd worden.
- Geeft uitvoering aan de meetstrategie en stemt deze af met de AGS; stelt deze zonodig bij op basis van meetresultaten.
- Stuur meetploegen aan:
 - bepaalt locatie meetpunten
 - bepaalt de meetmethode
 - bepaalt het noodzakelijke beschermingsniveau van de meetploegen
 - geeft duidelijke opdrachten aan de meetploegen.
- Werkt samen met:
 - AGS (in brongebied of adviseur OT, second opinion)
 - centralist (informatie en aansturen meetploegen)
 - hoofd stafsectie brandweer
 - andere hulpdiensten.
- Volgt het incident- en bestrijdingsverloop ten behoeve van kerntaak 1.
Informeert en draagt advies voortvloeiend uit kerntaak 2 over aan hoofd stafsectie brandweer en AGS.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren MPL

- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Accuraat (3)
- Communiceren (2)
- Samenwerken (3)



Beoordelingscriteria

- Eigen tempo aansluiten op tempo incident, vooruit denken in incident, proactief.
- Effectief blijven functioneren onder turbulente omstandigheden en grote druk.
- Op een daadkrachtige en veilige wijze aansturing geven aan meetploegen.
- Werkwijze en advies motiveren (met vakinhoudelijke argumenten) en uitleggen, uitvoerbaarheid bespreken, communiceren en informeren.
- Gevraagd en ongevraagd adviseren.
- Daadkrachtig en zelfverzekerd maar flexibel.
- Rekening houden met betrokken partijen, met oog voor de verschillende belangen (ook multidisciplinair).



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement t. Functie oefencoördinator

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub t Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Oefencoördinator
Beschrijving van de functie	De oefencoördinator: 1. maakt deel uit van het vakgebied opleiden en oefenen en werkt samen met de Specialist opleiden en oefenen, de medewerker opleiden en oefenen, de instructeur en de oefenleider; 2. opereert hoofdzakelijk monodisciplinair; 3. implementeert het oefenbeleid door het te vertalen in een oefenprogramma; 4. is verantwoordelijk voor de uitvoering van het oefenprogramma; 5. evalueert de oefeningen en bewaakt de oefenkwaliteit.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Bijdragen aan beleidsvorming op het gebied van oefenen

De oefencoördinator levert een bijdrage aan de beleidsvorming op het gebied van oefenen. Hij¹ maakt daarbij gebruik van zijn kennis op het gebied van de oefenbehoefte, de leerpunten uit incidenten en de evaluatie van oefenactiviteiten.

Kerntaak 2: Vertalen van oefenbeleid naar jaarlijkse oefendoelen en thema's

De oefencoördinator ontwikkelt oefenprogramma's binnen de daarvoor geldende randvoorwaarden. Hij werkt daarvoor samen met de Specialist opleiden en oefenen.

Kerntaak 3: Coördineren en uitvoeren van het oefenprogramma

De oefencoördinator zorgt ervoor dat het oefenprogramma daadwerkelijk uitgevoerd wordt.

Kerntaak 4: Evalueren en kwaliteitszorg

De oefencoördinator evalueert en registreert de oefenresultaten en levert hiermee een bijdrage aan kwaliteitszorg.

Functie: oefencoördinator									
Kerntaken	Organisatie					Omgeving			
	Innoveren en creativiteit	Plannen, organiseren en coördineren	Resultaat gericht	Analyseren	Probleem oplossen	Oordelen	Daadkracht	Mondeling communiceren	Flexibiliteit
Bijdragen aan beleidsvorming op het gebied van oefenen		1		1			1	1	
Vertalen van oefenbeleid naar jaarlijkse oefendoelen en thema's	1	1	1	1			1	1	
Coördineren en uitvoeren van het oefenprogramma	1	1	1	1	1		1	1	1
Evalueren en kwaliteitszorg	1		1	1		1	1	1	

Er zijn geen vakmatige en kenniscompetenties voor de oefencoördinator vastgesteld.

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

¹ Overal waar in deze bijlage 'hij' wordt geduid kan ook 'zij' worden gelezen.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Bijdragen aan beleidsvorming op het gebied van oefenen

Werkzaamheden

- Draagt bij aan beleid door in overleg met de korpsleiding en/of de specialist opleiden en oefenen:
 - de oefenbehoefte vast te stellen;
 - de leerpunten van (lokale) incidenten en evaluatiegegevens van voorgaande oefeningen te vertalen naar beleid betreffende de inhoud en organisatie van toekomstige oefenactiviteiten;
 - op basis van input van de specialist opleiden en oefenen het meerjarig oefenbeleid af te stemmen met regionale en landelijke richtlijnen en met de behoefte van de werkomgeving;
 - oefenplannen van het eigen korps te vergelijken met soortgelijke oefenplannen van andere diensten.
- Neemt deel aan overlegstructuren binnen het eigen vakgebied.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Analyseren (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling Communiceren (1)

Beoordelingscriteria

- Is in staat om met overtuiging en onderbouwd zijn bijdrage te leveren aan het ontwikkelen van beleid.
- Moet een beperkte probleemanalyse kunnen maken.
- Stelt zich op als volwaardig gesprekspartner doordat hij zich kan inleven in belangen van anderen en dit objectief weet te vertalen in adviezen (op zijn niveau) ten aanzien van het beleid.
- Weet de juiste probleemeigenaar (functionaris) voor acties uit de evaluaties aan te spreken.

Kerntaak 2: Vertalen van oefenbeleid naar jaarlijkse oefendoelen en thema's

Werkzaamheden

- Ontwikkelt i.s.m. de specialist opleiden en oefenen oefenprogramma's voor de reguliere taak (basisbrandweezorg en specialismen) en grootschalig optreden (afhankelijk van de grootte van het korps).
- Structureert en implementeert het oefenbeleid.
- Hanteert de oefensystematiek zoals gepresenteerd in de (actuele) Leidraad Oefenen.
- Stemt de oefenfrequentie af op in het beleid vastgelegde behoefte.
- Stemt het oefenprogramma af op de randvoorwaarden: budget, beschikbaarheid personeel, planning en faciliteiten.
- Signaleert uitvoeringsproblemen bij het vertalen van beleid en komt met oplossingen.
- Verwerkt leerpunten ten aanzien van de randvoorwaarden in het nieuwe programma.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Innoveren en creativiteit (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Resultaatgericht (1)
- Analyseren (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling communiceren (1)

Beoordelingscriteria

- Kan de oefensystematiek uitleggen.
- Kan de oefensystematiek toepassen.
- Plant het oefenprogramma op basis van de randvoorwaarden.
- Is in staat een aantrekkelijk programma neer te zetten wat geaccepteerd wordt in de doelgroep en waarbij de vooraf bepaalde oefendoelen gehaald worden.
- Draagt het oefenprogramma uit en creëert daarmee draagvlak en acceptatie.



Kerntaak 3: Coördineren en uitvoeren van het oefenprogramma

Werkzaamheden

- Vertaalt het oefenprogramma naar een planning.
- Communiceert het oefenprogramma binnen de eigen organisatie en richting overige betrokkenen.
- Stemt in geval van gezamenlijke oefeningen af met betrokken partijen.
- Coördineert de planning van de inzet van vakinhoudelijk deskundigen, oefenleiders, ensceneerders, veiligheidsfunctionarissen, waarnemers, beoordelaars en overige betrokkenen tijdens de voorbereiding en in de uitvoering.
- Beslist over aanpassingen in de uitvoering van het oefenprogramma (in overleg met de specialist opleiden en oefenen).
- Regelt oefenfaciliteiten.
- Bewaakt het budget voor de uitvoering van het oefenprogramma.
-
- Begroot de kosten van een oefening.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Innoveren en creativiteit (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Resultaatgericht (1)
- Analyseren
- Probleemoplossen (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling Communiceren (1)
- Flexibel (1)

Beoordelingscriteria

- Zorgt dat tijdig alle juiste middelen en personen beschikbaar zijn om de oefening uit te kunnen voeren.
- Communiceert op de juiste wijze met de verschillende betrokkenen elk op hun eigen niveau (inlevingsvermogen).
- Speelt snel en flexibel in op wijzigingen in randvoorwaarden zoals: planning en de beschikbaarheid middelen, personen en faciliteiten.
- Blijft bij het behalen van zijn oefendoelen binnen het budget en maakt daarbij op creatieve wijze keuzes.
- Kan een oefening realistisch begroten.
- Maakt vooraf een juiste inschatting van de veiligheidsaspecten bij een oefening.

Kerntaak 4: Evalueren en kwaliteitszorg

Werkzaamheden

- Houdt de registratie van oefeningen bij.
- Evalueert tussentijds de voortgang en het rendement van de uitvoering van het oefenprogramma.
- Verzorgt de eindevaluatie van de oefencyclus.
- Bericht over de resultaten aan de betrokkenen, de leidinggevende en de specialist opleiden en oefenen.
- Gebruikt de evaluatiegegevens voor eventuele bijstelling van het oefenprogramma.
- Levert input met betrekking tot normstelling voor het oefenbeleidsplan.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Innoveren en creativiteit (1)
- Resultaatgericht (1)
- Analyseren (1)
- Oordelen (1)
- Daadkracht (1)
- Mondeling Communiceren (1)

Beoordelingscriteria

- Houdt accuraat de registratie bij in de hem daarvoor beschikbaar staande systemen of middelen.
- Kan het belang van registreren motiveren.



-
- Weet op juiste wijze de evaluatiegegevens te vertalen naar verbeterpunten voor het oefenprogramma en kan deze toelichten.
 - Kan uitleg geven over de wijze van registreren en evalueren in het kader van kwaliteitszorg.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement u. Functie officier van dienst

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub u Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Officier van dienst (OVD)
Beschrijving van de functie	De OVD functie bevindt zich tussen de bevelvoerder en de HOVD. De OVD vervult drie rollen. Deze rollen komen in elke OVD functie voor. Elke rol brengt wel verschillende verantwoordelijkheden met zich mee en vereist andere competenties. De drie rollen van de OVD luiden als volgt: 1. a. Bij <i>basis monodisciplinair</i> repressief optreden is de OVD eindverantwoordelijk voor de bestrijding van het incident. b. Bij <i>grootschalig monodisciplinair</i> repressief optreden is de OVD pelotonscommandant, en staat hij¹ onder bevel van de compagniescommandant. Hij draagt eindverantwoordelijkheid voor de bestrijding van het incident in zijn pelotonsvak. 2. Bij <i>basis multidisciplinair</i> repressief optreden kan de OVD het multidisciplinaire overleg coördineren in het motorkapoverleg indien noodzakelijk start de OVD het CoPI op en geeft hier leiding aan in afwachting van de HOVD. Hij heeft de operationele leiding en is als coördinator eindverantwoordelijk voor de multi/disciplinaire inzet in de GRIP 0 situatie. 3. Bij <i>grootschalig multidisciplinair</i> repressief optreden vervult de OVD de rol van staffunctionaris in het CoPI, staffunctionaris in het actiecentrum brandweer of staffunctionaris in de sectie brandweer binnen het Regionaal Operationeel Team (afhankelijk van regionale afspraken). Hij adviseert, informeert en ondersteunt de HOVD. De OVD is bekend met de taken behorende tot de functie van Bevelvoerder.

¹ Overal waar in deze bijlage 'hij' wordt geduid kan ook 'zij' worden gelezen.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Leidinggeven aan brandweereenheden bij de bestrijding van het incident

De OVD stuurt brandweerprocessen aan bij basis en grootschalig monodisciplinair repressief optreden. Hij is eindverantwoordelijk voor de bestrijding van het incident bij basis monodisciplinair repressief optreden. Bij grootschalige incidenten is hij als pelotonscommandant verantwoordelijk voor de bestrijding van het incident in zijn pelotonsvak.

Kerntaak 2: Coördineren van multidisciplinaire samenwerking

De OVD kan de multidisciplinaire samenwerking coördineren in het motorkapoverleg en start indien nodig het CoPI op. Hij kan verantwoordelijk zijn voor het gecoördineerd optreden van alle disciplines ter plaatse van het incident bij routinematige incidenten, vanaf GRIP 1 neemt de OVD de leiding van het CoPI op zich totdat de HOVD ter plaatse is.

Kerntaak 3: Informeren, ondersteunen en adviseren van de HOVD

De OVD informeert en adviseert (gevraagd en ongevraagd) het bevoegd gezag, betrokken diensten, pers en publiek over de bestrijding van het incident.

Functie: officier van dienst								
Kerntaken	Organisatie			Omgeving				
	Analyseren	Plannen, organiseren en coördineren	Probleem oplossen	Communiceren	Daadkracht	Inleven	Leiderschap	Samenwerken
Leidinggeven aan brandweereenheden bij de bestrijding van het incident			2		3		2	
Coördineren van Multidisciplinaire samenwerking	2	3			3			
Informeren, ondersteunen en adviseren van de hoofdofficier van dienst				3		2		3

Vakgebieden	Professionieniveau		
	Basis	Overdracht	Expert
Risico's en Veiligheid			*
Incidentbestrijding			*

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Leidinggeven aan brandweereenheden bij de bestrijding van het incident

Werkzaamheden

De OVD stuurt brandweerprocessen aan bij basis en grootschalig monodisciplinair repressief optreden. Hij is eindverantwoordelijk voor de bestrijding van het incident bij basis monodisciplinair repressief optreden. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Maakt inschatting van de aard, omvang en dynamiek van het incident.
- Schaalt indien nodig op, zowel monodisciplinair (incl. specialismen) als multidisciplinair.
- Neemt leiding ter plaatse over van bevelvoerder en is eindverantwoordelijk.
- Maakt inzetplan, vertaalt dit naar inzetdoelen en/of -vakken van brandweereenheden en voert het bevel.
- Controleert het effect van de werkzaamheden, anticipeert op ontwikkelingen en stelt zonodig bij.
- Draagt zorg voor de registratie van belangrijke gegevens (bijv. blootstelling gevaarlijke stoffen).
- Draagt zorg voor logistiek.
- Schaalt af.

Bij grootschalige incidenten is de OVD als pelotonscommandant verantwoordelijk voor de bestrijding van het incident in zijn pelotonsvak. Kernactiviteiten zijn in dit verband:

- Maakt inschatting van de aard, omvang en dynamiek van het inzetvak.
- Vraagt indien nodig om bijstand aan compagniescommandant.
- Maakt inzetplan voor het eigen inzetvak, vertaalt dit naar inzetdoelen en/of -vakken van brandweereenheden en voert het bevel.
- Controleert het effect van de werkzaamheden, anticipeert op ontwikkelingen en stelt zonodig bij.
- Levert sitraps (schriftelijk) aan de compagniescommandant.
- Controleert en stemt af met de pelotonscommandant van het naastgelegen pelotonsvak.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Probleem oplossen (2)
- Daadkracht (3)
- Leiderschap (2)

Beoordelingscriteria

- Zorgt dat de veiligheid van eigen personeel, andere hulpverleningsdiensten en derden voortdurend is gewaarborgd.
- Zorgt voor een adequate beeldvorming en analyse van het geheel:
 - Beschikt over een basisplaatje, incl. oplossingen op basis van de op dat moment bekende informatie.
 - Heeft een correct totaalbeeld van de situatie na toetsende verkenning.
 - Stelt het beeld zonodig bij waardoor dit altijd actueel is.
- Kan tijdig een juist inzetplan overhandigen, maar anticipeert op mogelijke veranderingen middels een plan plus. Handelt situationeel en durft van prioriteit te wisselen; kan deze keuzes goed onderbouwen (adequate oordeels- en besluitvorming).
- Geeft duidelijke en uitvoerbare bevelen aan bevelvoerders.
- Straalt rust en gezag uit.
- Heeft een sitrap beschikbaar (schriftelijk in de rol van pelotonscommandant).
- Heeft een rapportage van het incident beschikbaar.

Kerntaak 2: Coördineren van multidisciplinaire samenwerking

Werkzaamheden

De OVD kan de multidisciplinaire samenwerking in het motorkapoverleg coördineren. Hij is dan

verantwoordelijk voor het gecoördineerd optreden van alle disciplines ter plaatse van het incident in GRIP 0 situatie. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Roept de hoogste leidinggevende ter plaatse van elke discipline bijeen en vormt een motorkapoverleg en maakt verdere afspraken over de communicatie (o.a. verbindingen, vergadertijdstippen).
- Vormt met de deelnemers aan het motorkapoverleg een gemeenschappelijk beeld van het incident.
- Maakt met de deelnemers aan het motorkapoverleg een plan en verdeelt de werkzaamheden op basis van de processen in de rampenbestrijding.
- Maakt afspraken met andere niet operationele diensten.
- Stemt af over activiteiten voortkomend uit de processen en bewaakt de voortgang.
- Anticipeert op de ontwikkeling van het incident en coördineert de opschaling (GRIP) en start het CoPI op.
- Heft het motorkapoverleg op.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (2)
- Plannen, organiseren en coördineren (3)
- Daadkracht (3)

Beoordelingscriteria

- Zorgt dat de veiligheid van eigen personeel, andere hulpverleningsdiensten en derden optimaal is gewaarborgd.
- Zorgt voor een gezamenlijk plan van aanpak waarin ieders deskundigheid en belang is meegenomen op basis van prioriteiten.
- Zorgt voor het uitvoeren van het genomen besluit conform de afspraak.
- Overhandigt tijdig een juist inzetplan, maar anticipeert op mogelijke veranderingen middels een plan plus. Handelt situationeel en durft van prioriteit te wisselen; kan deze keuzes goed onderbouwen.
- Straalt rust en gezag uit.
- Zorgt voor een goed werkend coördinatieoverleg: efficiënt (start en stopt op tijd, iedereen is ter plaatse) en effectief (leidt tot besluiten, prioriteiten, afspraken).

Kerntaak 3: Informeren, ondersteunen en adviseren van de HOVD

Werkzaamheden

De OVD informeert en adviseert (gevraagd en ongevraagd) het bevoegd gezag, betrokken diensten, pers en publiek over de bestrijding van het incident. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Informeert en adviseert gevraagd en ongevraagd het bevoegd gezag.
- Informeert overige betrokken diensten (waterschap, milieu-dienst etc.).
- Draagt zorg voor het informeren van pers en publiek.
- Levert een sitrap aan:
 - meldkamer;
 - hogere leidinggevende van de brandweer (HOVD/CVD).
- Draagt zorg voor het waarschuwen van de bevolking in de directe nabijheid van het incident.
- Maakt als staffunctionaris deel uit van het CoPI, actiecentrum brandweer of sectie brandweer in het ROT.
- Draagt zorg voor de nazorg van personeel en materieel.
- Evalueert het optreden en maakt rapport incident op.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Communiceren (3)
- Inleven (2)
- Samenwerken (3)

Beoordelingscriteria

- Heeft een sitrap beschikbaar (mondeling).
- Zorgt dat de veiligheid van eigen personeel, andere hulpverleningsdiensten en derden optimaal is gewaarborgd.
- Verstrekt informatie gestructureerd, eenduidig en kernachtig.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement v. Functie operationeel manager

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub v Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Operationeel manager
Beschrijving van de functie	Met de benaming 'operationeel manager' doelen we binnen de brandweer op een leidinggevende die op operationeel niveau werkt. Deze manager vervult op dat operationele niveau een beheersmatige (niet repressieve) functie. Hij¹ stuurt hierin een team aan van omstreeks 10 medewerkers. Het accent in die aansturing ligt op de uitvoering van hun werk. Hij is veelal werkzaam als bureauhoofd, teamleider, coördinator. Het overheersende beeld is dat hij zich richt op een enkelvoudig vakgebied. De invulling van de rol van operationeel manager verschilt echter sterk per korps. In kleine korpsen zien we soms dat deze leidinggevende meerdere afdelingen of vakgebieden onder zijn hoede heeft. De ontwikkeling naar grote regiokorpsen maakt dat de operationeel manager steeds meer voor één vakgebied het aanspreekpunt zal zijn. De operationeel manager rapporteert aan de 'tactisch manager', die de kaders formuleert voor het functioneren van de operationeel manager en diens medewerkers. Samenvattend is de operationeel manager een beheersmatige functionaris is die: • Een groep van circa 10 mensen aanstuurt. • In de meeste gevallen de rol heeft van teamleider of bureauhoofd. • Een enkelvoudige taak heeft (één vakgebied).

¹ Overal waar in deze bijlage 'hij' wordt geduid kan ook 'zij' worden gelezen.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Opstellen en (laten) uitvoeren van planningen

De operationeel manager stuurt de werkkuitvoering van de medewerkers van zijn afdeling aan. Het opstellen van plannen en het laten uitvoeren daarvan, vormen daarin het centrale sturingsmechanisme voor de bedrijfsvoering.

Kerntaak 2: Leidinggeven aan (project-)medewerkers

De operationeel manager geeft leiding aan een team van medewerkers. Hij is het samenbindende element tussen deze individuele medewerkers en vormt de schakel tussen medewerkers en organisatie. Hij draagt bij aan de ontwikkeling van medewerkers en team en het creëren van een collegiaal werkklimaat.

Kerntaak 3: Monitoren, bijsturen en rapporteren van de werkkuitvoering

De operationeel manager is verantwoordelijk voor de aanwending en besteding van middelen die door de naast hogere leidinggevende zijn gedelegeerd. Vanuit die verantwoordelijkheid is actieve procesbewaking van groot belang.

Kerntaak 4: Leveren van inhoudelijke bijdragen: signaleren van knelpunten en adviseren over aanpassingen van beleid en/of procedures en plannen

De operationeel manager is niet alleen een leidinggevende; hij is daarnaast ook vakman op zijn kennisgebied. Dat vakmanschap benut hij om, in samenspraak met anderen, bijdragen te leveren aan de verbetering van werkprocessen, diensten en producten van zijn afdeling/team, maar ook daarbuiten.

Kerntaak 5: Onderhouden van netwerken en relevante interne en externe contacten

De brandweer is een speler in een veld met diverse actoren: interne collega's, (keten)partners, burgers, etc. Samenwerken en elkaar kennen wordt steeds belangrijker. Op alle niveaus onderhoudt de brandweer contacten met al deze partijen, om van hen te leren maar ook om aan hen te leren. Ook de operationeel manager heeft deze rol.

Functie: operationeel manager												
Kerntaken	Kern		Organisatie							Omgeving		
	Leren en reflecteren	Ondernemen	Coachen	Daadkracht	Resultaatgericht	Overtuigen	Plannen, organiseren en coördineren	Accuraat	Analyseren	Kostenbewust	Netwerken	Maatschappelijk georiënteerd
Opstellen en (laten) uitvoeren van plannings	3	3			2		2	2	2	2		2
Leidinggeven aan (project-)medewerkers			2	2	2		2			2		
Monitoren, bijsturen en rapporteren van de werkuitleiding					2		2	2	2	2		2
Leveren van inhoudelijke bijdragen: signaleren van knelpunten en adviseren over aanpassingen van beleid en/of procedures en plannen					2	2	2		2	2		2
Onderhouden van netwerken en relevante interne en externe Contacten											2	1

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

Kennisgebieden	Professie Niveau		
	Basis	Overdracht	Expert
Informatiemanagement		*	
Integraal management (personeels-, proces-, financieel management)		*	
Bestuurskunde (beleidstheorie/ publieke organisatie)		*	
Projectmatig werken		*	

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Opstellen en (laten) uitvoeren van plannings

Werkzaamheden

De operationeel manager stuurt de werkuitleiding van de medewerkers van zijn afdeling aan. Het opstellen en uitvoeren van plannen vormen daarin het centrale sturingsmechanisme voor de bedrijfsvoering. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

Stelt jaar- en/of projectplannen op van het eigen vakgebied binnen de aangereikte kaders (m.n.: wetgeving, organisatieplan, beleidsplan, Arbo) en stemt hierover af met belangrijke partijen (met name de naast hoger leidinggevende).

- Doet gevraagd en ongevraagd voorstellen om de werkuitleiding van de eigen afdeling te verbeteren.
- Vertaalt jaar- en/of projectplan van het eigen vakgebied naar taakstellingen, in samenspraak met de eigen medewerkers.



- Zorgt voor afstemming van werkzaamheden, bijvoorbeeld door het laten voeren van overdrachts-gesprekken, samen opwerken en het organiseren van werkoverleg.
- Signaleert en analyseert problemen in de uitvoering en (laat) deze oplossen, waar mogelijk structureel.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Resultaatgericht (2)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Accuraat (2)
- Analyseren (2)
- Kostenbewust (2)
- Communiceren (2)

Beoordelingscriteria

Proces

- Planningen zijn SMART geformuleerd (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden).
- Planningen voldoen aan de geldende landelijke en lokale voorschriften/formats.
- Planning passen naar het oordeel van de naast hogere leidinggevende bij de organisatiedoelen.
- Medewerkers zijn bekend met de planning: benutten deze voor het maken van hun eigen planning.

Product

- De uitvoering verloopt effectief:
 - De in de planningen beschreven doelen worden behaald.
 - Waar dit niet het geval is vindt tijdig overleg en verantwoording plaats met de naasthogere leidinggevende.
- De uitvoering verloopt efficiënt; binnen het beschikbare budget.

Kerntaak 2: Leidinggeven aan (project-)medewerkers

Beoordelingscriteria

Proces

- Medewerkers hebben een duidelijk beeld van de verwachtingen van hun leidinggevende t.a.v. hun functioneren en ontwikkeling.
- Medewerkers voelen zich individueel uitgedaagd en gesteund in hun eigen ontwikkeling (zowel door de leidinggevende als door collega's).
- Teamleden vervullen zelf een actieve rol in de ontwikkeling van het teamfunctioneren.
- Verschillen tussen medewerkers worden benut om de teamontwikkeling te bevorderen.

Product

- Er is sprake van aantoonbare ontwikkeling van individuele medewerkers, passend bij de organisatiedoelen.
- Er is sprake van een aantoonbare ontwikkeling van het team.

Kerntaak 3: Monitoren, bijsturen en rapporteren van de werkuitsvoering

Werkzaamheden

De operationeel manager is verantwoordelijk voor de aanwending en besteding van middelen die door de naast hogere leidinggevende zijn gedelegeerd. Vanuit die verantwoordelijkheid is actieve procesbewaking van groot belang. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Verzamelt periodiek benodigde data/info over de bedrijfsvoering (kwaliteit, kwantiteit, middelen, financiën, bereikte doelen, etc.).
- Analyseert de verzamelde informatie op afwijkingen van de gestelde doelstellingen.
- Stuur waar nodig bij op afwijkingen in de uitvoering, en past zo nodig de planning hierop aan.
- Stelt periodieke rapportages op over de behaalde resultaten ten opzichte van de gestelde doelen en benutting van resources.



Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Resultaatgericht (2)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Accuraat (2)
- Analyseren (2)
- Kostenbewust (2)
- Communiceren (2)

Beoordelingscriteria

Proces

- Relevante managementinformatie is continu beschikbaar.
- Rapportages passen binnen de aangereikte kaders/het gangbare format.
- Besluiten tot bijsturing zijn verantwoord onderbouwd.

Product

- Waar nodig vindt tijdig bijsturing plaats.
- De naast hogere leidinggevende krijgt in de rapportage de voor hem benodigde informatie aangeleverd.

Kerntaak 4: Leveren van inhoudelijke bijdragen: signaleren van knelpunten en adviseren over aanpassingen van beleid en/of procedures en plannen

Werkzaamheden

De operationeel manager is niet alleen leidinggevende; hij is daarnaast ook vakman op zijn kennisgebied. Dat vakmanschap benut hij om, in samenspraak met anderen, bijdragen te leveren aan de verbetering van werkprocessen, diensten en producten van zijn afdeling/team, maar ook daarbuiten. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Fungeert als aanspreekpunt (zowel voor intern/het MT als extern) voor inhoudelijke vragen betreffende het eigen vakgebied.
- Signaleert voor het eigen vakgebied relevante ontwikkelingen (bijvoorbeeld maatschappelijk, korpsgebonden, gemeentelijk, vakinhoudelijk) en doet voorstellen (veelal schriftelijk) aan de naast hogere leidinggevende om hierop in te spelen.
- Levert vanuit het eigen vakgebied een bijdrage (veelal schriftelijk) aan beleidsinitiatieven voor andere afdelingen of vakgebieden.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Resultaatgericht (2)
- Overtuigen (2)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Analyseren (2)
- Kostenbewust (2)
- Communiceren (2)

Beoordelingscriteria

Proces

- Bekend staan als de materiedeskundige/vakman; je wordt regelmatig benaderd als (intern) aanspreekpunt.
- Verwijst indien nodig naar meer ervaren experts.
- Leveren van bijdragen gebeurt zowel reactief als proactief.

Product

- Vragen worden adequaat beantwoord.
- Voorstellen zijn SMART geformuleerd.

BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 2 LID 1 BESLUIT PERSONEEL VEILIGHEIDSGEGEBIEDEN

Supplement w. Functie ploegchef

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub w Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Ploegchef
Beschrijving van de functie	De ploegchef maakt deel uit van de afdeling repressie en geeft leiding aan een roosterploeg van medewerkers uit de operationele dienst. Hij ¹ coördineert de werkzaamheden binnen deze groep en draagt zorg voor de afstemming ervan. Tevens is hij verantwoordelijk voor de initiële en blijvende vakbekwaamheid van zijn ploeg en de registratie daarvan. De ploegchef vervult tenminste de functie van bevelvoerder.

¹ Overal waar in deze bijlage 'hij' wordt geduid kan ook 'zij' worden gelezen.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Leiding geven aan medewerkers

De ploegchef is verantwoordelijk voor de kwaliteit, continuïteit, efficiency en vakbekwaamheid van de ploeg medewerkers waaraan hij leiding geeft. Tevens is hij verantwoordelijk voor de uitvoering van het personeelsbeleid binnen deze ploeg.

Kerntaak 2: Uitvoeren van beheersmatige taken

De ploegchef zorgt voor planning van werkzaamheden en activiteiten op het gebied van materieel en materiaal, onderhoud, opleiden en oefenen. Hij draagt zorg voor het aanleveren van verschillende managementgegevens. Hij zorgt voor de invulling van de dienstroosters en de oefenregistratie. Hij bewaakt de kwaliteit van de ploeg.

Kerntaak 3: Uitvoeren van administratieve taken

De ploegchef draagt zorg voor gegevens ten behoeve van de personeelsadministratie, zoals de urenverantwoording en ziekmelding. Hij draagt tevens zorg voor het aanleveren van gegevens ten behoeve van het opstellen van onder meer MARAP's en houdt planningslijsten en de oefenregistratie bij.

Functie: ploegchef							
Kerntaken	Organisatie					Omgeving	
	Plannen, organiseren en coördineren	Probleem oplossen	Resultaat-gericht	Flexibel	Inleven	Taakgericht leiderschap	Mondeling communiceren
Leiding geven aan medewerkers	1				1	1	1
Uitvoeren van administratieve taken	1	1	1				
Uitvoeren van beheersmatige taken	1			1			1

Er zijn geen vakmatige en kenniscompetenties voor de ploegchef vastgesteld.

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Leiding geven aan medewerkers

Werkzaamheden

De ploegchef:

- Stimuleert de ontwikkeling van vakbekwaamheid van de operationele dienst en houdt deze op het gewenste niveau.
- Houdt het welzijn van de operationele dienst op het gewenste niveau.



- Zorgt voor indeling van zijn medewerkers op taken, functies en deskundigheid.
- Coördineert de uitvoering van de werkzaamheden.
- Zit het ploegoverleg voor.
- Voert functionerings-, beoordelings- en popgesprekken.
- Participeert in werving en selectieprocedures.
- Stimuleert, motiveert en controleert.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Inleven (1)
- Taakgericht leiderschap (1)
- Mondeling communiceren (1)

Beoordelingscriteria

- Is in staat om zich een beeld te vormen van het volledig functioneren van de medewerkers van de ploeg.
- Kan zorgdragen voor het op peil houden van de vakbekwaamheid binnen zijn ploeg.
- Is in staat om prioriteiten te stellen.
- Is in staat om een juiste taakindeling met het beschikbare personeel te maken.
- Is in staat om de uitvoering van de werkzaamheden te bewaken en zonodig bij te sturen.
- Kan in een bijeenkomst de voorzittersrol vervullen.
- Is sociaalcommunicatief vaardig.
- Kan functionerings-, beoordelings- en popgesprekken voeren.
- Kan een objectief oordeel vormen tijdens selectieactiviteiten.
- Is in staat om medewerkers te stimuleren, te motiveren en te coachen.
- Is in staat om het juiste evenwicht te vinden tussen het organisatiebelang en individuele belangen van medewerkers.

Kerntaak 2: Uitvoeren van beheersmatige taken

Werkzaamheden

- Bewaakt en verzorgt de invulling van het dienstrooster.
- Levert, als input voor het management, gegevens op het gebied van personeel, materiaal en materieel en financiën t.b.v. de Marap.
- Meldt en verklaart afwijkingen van ramingen en planningen als reactie op de output van het management.
- Ontwerpt en implementeert procedures en werkwijzen bij nieuwe ontwikkelingen.
- Vertegenwoordigt de organisatie in (regionale) project- en werkgroepen.
- Bevordert werken conform Arbo-voorschriften.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Problemen oplossen (1)
- Resultaatgericht (1)

Beoordelingscriteria

- Kan een dienstrooster samenstellen.
- Heeft kennis van (gemeentelijke) wet- en regelgeving, beleid en procedures op onderdelen van het vakgebied en kan deze toepassen.
- Is in staat om relevante managementinformatie te verzamelen, te analyseren en toe te lichten.
- Is communicatief vaardig, in woord en geschrift.
- Kan procedures en werkwijzen ontwikkelen en implementeren.
- Kan een bijdrage leveren aan externe project- en werkgroepen.
- Kent de Arbo-voorschriften en past deze toe.
- Kan prioriteiten stellen.
- Is in staat om het juiste evenwicht te vinden tussen het organisatiebelang en individuele belangen van medewerkers.



Kerntaak 3: Uitvoeren van administratieve taken

Werkzaamheden

- Houdt overzicht over de aanwezigheid tijdens uitruk en oefeningen in de kazerne en registreert deze.
- Verwerkt ziektemeldingen en houdt de status van keuringen bij.
- Verleent verlof en registreert dat.
- Verzorgt de verslaglegging van POP's, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Plannen, organiseren, coördineren (1)
- Flexibel (1)
- Mondeling communiceren (1)

Beoordelingscriteria

- Is in staat om aan- en afwezigheid van medewerkers te registreren.
- Kan gespreksverslagen maken.
- Is communicatief vaardig in woord en geschrift.
- Heeft kennis van voor zijn werk noodzakelijke en beschikbare computersoftware.
- Is in staat om prioriteiten te stellen.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement x. Functie regionaal commandant

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub x Besluitpersoneel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Regionaal commandant
Beschrijving van de functie	In dit document staan de kerntaken van de regionaal commandant centraal. Voorafgaand aan de beschrijving van deze kerntaken wordt in deze inleiding aandacht besteed aan de positionering van de regionaal commandant. Positionering regionaal commandant De regionaal commandant draagt de integrale eindverantwoordelijkheid voor het rechtmatig, doeltreffend en doelmatig functioneren van de brandweerorganisatie en de strategische sturing van de brandweerorganisatie. Hiërarchisch valt de regionaal commandant onder en rapporteert hij¹ aan het bestuur van de Veiligheidsregio. Daarnaast is hij ambtelijk eindverantwoordelijk voor de regionale brandweerorganisatie.

¹ Waar hij staat, kan ook zij gelezen worden.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Leiding geven aan de regionale brandweerorganisatie

De regionaal commandant is ambtelijk eindverantwoordelijk voor de regionale brandweerorganisatie. Hij draagt daarin zorg voor het functioneren van de regionale brandweer en het personeel dat daarbij werkzaam is.

Kerntaak 2: Ontwikkelen, vormen en uitzetten van visie en strategie voor de brandweerorganisatie

De regionaal commandant initieert en ontwikkelt mede de visie en strategie voor de regionale brandweerorganisatie.

Kerntaak 3: Adviseren van het bestuur van de veiligheidsregio

De regionaal commandant adviseert het (algemeen) bestuur van de veiligheidsregio en de lokale besturen gevraagd en ongevraagd over brandweeraangelegenheden. Daarbij ondersteunt hij het (algemeen) bestuur van de veiligheidsregio over strategische en bestuurlijke kwesties, inspelend op maatschappelijke, politieke en landelijke ontwikkelingen.

Functie: regionaal commandant												
Kerntaken	Kern		Organisatie						Omgeving			
	Leren/reflecteren	Ondernemen	Visie	Coachen	Leiderschap	Resultaatgericht	Analyseren	Kosten bewust	Netwerken	Samenwerken	Maatschappelijk geïntereerd	Politiek-bestuurlijk inzicht
Leiding geven aan de brandweerorganisatie	3	3	3		3		3		3			3
Ontwikkelen, vormen en uitzetten van visie en strategie voor de brandweerorganisatie			3							3	3	3
Adviseren van het bestuur van de veiligheidsregio			3				3					3

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

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Leiding geven aan de regionale brandweerorganisatie

Werkzaamheden

- Is eindverantwoordelijk voor het rechtmatig, doeltreffend en doelmatig functioneren van de regionale brandweerorganisatie en het personeel dat daarbij werkzaam is.
- Geeft leiding aan het managementteam brandweer.
- Geeft sturing, coördineert en motiveert bij ontwikkeling en uitvoering van beleid op strategisch en tactisch niveau.
- Optimaliseert het proces van planning en control binnen de regionale brandweer en de veiligheidsregio.
- Rapporteert op basis van audits aan het bestuur over de geleverde prestaties van de korpsen.
- Is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en veiligheid van het brandweerpersoneel.
- Initieert, stimuleert en voert veranderingsprocessen door om kwaliteit en productiviteit van de brandweerorganisatie als geheel te versterken.
- Is eindverantwoordelijk voor de vaststelling en handhaving van protocollen met betrekking tot het inhoudelijk en bedrijfsmatig handelen van de regionale brandweer en zijn aandachtsgebieden binnen de veiligheidsregio. Dit beslaat ook de verantwoordelijkheden omtrent de (financiële) bedrijfsvoering.
- Optimaliseert de kwaliteit van de bedrijfsvoering van de regionale brandweer en de veiligheidsregio.
- Behartigt de belangen van de brandweerorganisatie en de veiligheidsregio in diverse in- en externe overlegorganen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren/reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (3)
- Leiderschap (3)
- Analyseren (3)
- Netwerken (3)
- Maatschappelijke betrokkenheid (3)
- Politiek-bestuurlijk inzicht (3)

Beoordelingscriteria

- Communiceert open en helder.
- Straalt rust en gezag uit.
- Beschikt over inlevingsvermogen.
- Toont daadkracht.
- Zorgt ervoor dat het personeel van de brandweerorganisatie een duidelijk beeld heeft van de verwachtingen van de regionaal commandant ten aanzien van hun functioneren.
- Draagt zorg voor individuele uitdaging en steun in ontwikkeling aan leden van het managementteam.
- Draagt zorg voor optimale waarborging van de veiligheid van eigen personeel, andere hulpverleningsdiensten en derden.
- De brandweerorganisatie is gemotiveerd om te werken aan hun ontwikkeling en resultaten te boeken.
- Anticipeert op mogelijke problemen en meevallers bij het behalen van de resultaten om waar mogelijk achterblijven van doelen te voorkomen.
- Besluiten tot bijsturing zijn verantwoord onderbouwd.

- Is in staat om te bepalen welke beslissingen aan het bestuur dienen te worden voorgelegd.
- Is bekend met protocollen en partijen die een rol spelen in de informatieprocessen.
- Kan duidelijke informatie geven en genomen beslissingen uitleggen aan belanghebbende collega's.
- Denkt en handelt aantoonbaar multidisciplinair, handelt situationeel en durft van prioriteit te wisselen. Kan deze keuzes goed onderbouwen.
- Is extern actief en proactief in (brandweer)netwerken.
- Weet te handelen en te acteren in een netwerk omgeving.
- Kan procesmatig handelen.

Kerntaak 2: Ontwikkelen, vormen en uiteenzetten van visie en strategie voor de regionale brandweerorganisatie

Werkzaamheden

- Is ambtelijk verantwoordelijk voor de tot stand koming van de strategieontwikkeling van de eigen veiligheidsregio.
- Initieert en ontwikkelt, evalueert en stelt visie, doelen, strategie en beleid van de brandweerorganisatie bij.
- Regisseert de interne samenhang van en afstemming in de organisatie ten behoeve van beleidsontwikkeling, – uitvoering en – monitoring en zorgt voor de eindtoets inzake integraliteit van advisering en besluitvormingsrijpheid van stukken.
- Draagt zorg voor functionele samenhang voor beleid tussen de regionale (en lokale) brandweer, de gemeenten en andere parate diensten.
- Draagt bij aan de ontwikkeling, vorming en uiteenzetting van visie en strategie aangaande de brandweerorganisatie op landelijk niveau.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren/reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (3)
- Plannen, organiseren en coördineren (3)
- Samenwerken (3)
- Maatschappelijke betrokkenheid (3)
- Politiek-bestuurlijk inzicht (3)

Beoordelingscriteria

- Kan hoofd- en bijzaken onderscheiden.
- Kan de relevantie van gesignaleerde ontwikkelingen overtuigend onderbouwen.
- Kent en gebruikt de van toepassing zijnde procedures.
- Kan gevolgen van beslissingen inschatten op politiek-bestuurlijk niveau.
- Kan effectief deelnemen aan vergaderingen.
- Communiceert gestructureerd, eenduidig en kernachtig zonder gevoeligheden uit het oog te verliezen.
- Kan samenwerken met de diverse partners in de veiligheidsregio, met oog voor organisatiespecifieke kenmerken en prioriteiten.

Kerntaak 3: Adviseren van het bestuur van de veiligheidsregio

Werkzaamheden

- Adviseert en ondersteunt het veiligheidsbestuur over de koers en strategische positionering inspelend op maatschappelijke, politieke en landelijke ontwikkelingen.
- Adviseert gevraagd en ongevraagd het veiligheidsbestuur inzake ontwikkelingsmogelijkheden, risico,- en succesfactoren en multidisciplinaire veiligheidsaspecten.
- Adviseert het bestuur over het regionale beleid.
- Initieert en ontwikkelt mede het regionale strategisch beleid en zorgt voor de vertaling hiervan naar het tactisch/operationeel niveau.
- Signaleert en adviseert gevraagd en ongevraagd het bestuur over de kwaliteitsbewaking en de kwaliteitsverbeteringen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren/reflecteren (3)



- Ondernemen (3)
- Visie (3)
- Analyseren (3)
- Politiek-bestuurlijk inzicht (3)

Beoordelingscriteria

- Kan hoofd- en bijzaken onderscheiden.
- Kan de relevantie van gesignaleerde ontwikkelingen overtuigend onderbouwen.
- Kan integrale adviezen geven aan het bestuur van de veiligheidsregio.
- Kent en gebruikt de van toepassing zijnde procedures.
- Kan gevolgen van beslissingen inschatten op politiek-bestuurlijk niveau.
- Kan effectief deelnemen aan vergaderingen.
- Communiceert gestructureerd, eenduidig en kernachtig zonder gevoeligheden uit het oog te verliezen.
- Kan samenwerken met de diverse partners in de veiligheidsregio, met oog voor organisatiespecifieke kenmerken en prioriteiten.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement y. Functie specialist brandpreventie

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub y Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Specialist Brandpreventie
Beschrijving van de functie	De specialist brandpreventie werkt op een beheersmatig niveau. Hij¹ speelt een rol bij vergunningverlening, voert brandveiligheidsinspecties uit en geeft voorlichting over de inhoud van zijn vakgebied. Hierbij maakt hierbij gebruik van relevante wetten en regelingen betreffende de brandpreventie. Vaak functioneert hij als solist binnen diverse teams. De werkzaamheden zijn intern en extern gericht en spelen zich af in het publieke en private domein. Binnen het gedachtegoed van de veiligheidsketen maakt hij integrale afwegingen. De specialist brandpreventie inspecteert naar aanleiding van vergunningsaanvragen. Indien een vergunningsverlening is afgerond en er periodiek controle plaatsvindt, behoort deze vorm van controle niet tot het takenpakket van een specialist brandpreventie.

¹ Overal waar in deze bijlage 'hij' wordt geduid kan ook 'zij' worden gelezen.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Bijdrage leveren aan totstandkoming van preventiebeleid

De specialist brandpreventie heeft op basis van zijn praktijkervaring een signaalfunctie om relevante zaken aan te kaarten met betrekking tot preventiebeleid.

Kerntaak 2: Adviseren bij het verlenen van vergunningen

De specialist brandpreventie adviseert de vergunning verlenende afdelingen over het al dan niet verlenen van bouw-, milieu- en gebruiksvergunningen.

Kerntaak 3: Uitvoeren van inspecties brandpreventie

De specialist brandpreventie voert op locatie inspectie uit of laat deze uitvoeren en geeft een waardeoordeel in de vorm van een inspectierapport aan de vergunningverlener.

Kerntaak 4: Onderhouden van netwerken en relevante in- en externe contacten

De werkzaamheden van de specialist brandpreventie zijn zowel intern als extern gericht. Vaak fungeert hij als solist binnen diverse teams. Afstemming en overleg zijn dan ook noodzakelijk. Het onderhouden van netwerken en relevante in- en externe contacten is daarom als aparte kerntaak gedefinieerd.

Kerntaak 5: Geven van voorlichting over brandpreventie

Het geven van brandpreventieve voorlichting vormt een structureel onderdeel van het takenpakket van de specialist brandpreventie. Zowel het geven van voorlichting buiten als binnen de organisatie of het leveren van een bijdrage aan schriftelijke voorlichting behoren tot zijn taken.

Functie: specialist brandpreventie										
Kerntaken	Kern		Organisatie				Omgeving			
	Leren en reflecteren	Ondernemen	Resultaatgericht	Overtuigen	Plannen, organiseren en coördineren	Analyseren	Oordelen	Samenwerken	Communiceren	Maatschappelijk geïntendeerd
Bijdrage leveren aan totstandkoming van preventiebeleid	3	2	1	2	1	1	2	2	2	
Adviseren bij het verlenen van vergunningen			1	2	1	1	2		2	
Uitvoeren van inspecties brandpreventie			1	2		1			2	
Onderhouden van netwerken en relevante in- en externe contacten										2
Geven van voorlichting over brandpreventie			1	2	1	1	2		2	

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

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

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Bijdrage leveren aan totstandkoming van preventiebeleid

Werkzaamheden

- Signaleert voor het eigen vakgebied relevante ontwikkelingen (landelijk/regionaal) en tekortkomingen in het huidige preventiebeleid, op basis van praktijkervaring.
- Kaart deze bevindingen aan bij relevante personen (bijv. leidinggevende, regionale preventist, regionale werkgroep preventie, regiomanager).
- Bewaakt voortgang en spreekt deze personen aan als blijkt dat er te weinig wordt gedaan met het signaal; houdt vinger aan de pols.
- Draagt desgevraagd gegevens aan of werkt in een projectgroep mee aan de totstandkoming van preventiebeleid.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Ondernemen (2)
- Resultaatgericht (1)
- Overtuigen (2)



- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Analyseren (1)
- Oordelen (2)
- Samenwerken (2)
- Communiceren (2)

Beoordelingscriteria

- Wordt gezien en benaderd als deskundige in het vakgebied.
- Stevigheid en incasservermogen.
- Durft de eigen leidinggevende aan te spreken en indien nodig te confronteren.

Kerntaak 2: Adviseren bij het verlenen van vergunningen

Werkzaamheden

Bouw en milieuvergunningen

- Neemt deel aan vooroverleg met internen en externen (bouwtoezicht, collega's, aanvrager c.q. diens gemachtigde)
- Toetst vergunningen:
 - bouwkundig;
 - installatietechnisch;
 - organisatorisch;
 - en beoordeelt daarbij zonodig op gelijkwaardigheid.
- Stelt een schriftelijk advies op voor de vergunning verlenende afdelingen.
- Gaat na in hoeverre het advies is opgevolgd door bekijken van vergunning.

Gebruiksvergunningen en vergunningen op basis van APV en BBV

- Neemt deel aan vooroverleg met internen en externen.
- Toetst de aanvraag zonodig op ontvankelijkheid.
- Toetst de aanvraag aan regelgeving.
- Toetst het object ter plaatse aan tekeningen.
- Stelt afhankelijk van het feitelijke brandveiligheidsrisicovooraanwaarden op volgens de gebruikvergunningprocedure.
- Stelt vergunningen op.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

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

Beoordelingscriteria

- Tijdig, helder, compleet en inhoudelijk goed schriftelijk advies. Inhoudelijke kwaliteit wil zeggen dat:
 - Afwijkingen op regelgeving zijn beargumenteerd.
 - Gelijkwaardigheid op de juiste wijze is geïnterpreteerd.
 - Het advies is handhaafbaar.
 - Het advies is praktisch realiseerbaar.
 - Is bekend met de regelgeving en de achtergronden hiervan.
- Overtuigingskracht: eigen advies krachtig naar voren kunnen brengen zodat anderen ervoor gewonnen worden.
- Rekening houden met de belangen van betrokkenen in het overleg: luisteren naar anderen, doorvragen, inspelen op de vragen en zorgen die geuit worden en deze meenemen in de oplossingen die je voorstelt.
- Doelen van het (voor)overleg zijn bereikt: voor de andere partij is duidelijk wat er van hem verwacht wordt en wat hij terug kan verwachten.



Kerntaak 3: Uitvoeren van inspecties brandpreventie

Werkzaamheden

- Neemt dossier door.
- Voert op locatie inspectie uit of laat deze uitvoeren en geeft een waarde oordeel aan de vergunningverlener eventueel in samenwerking met de inspectie-instellingen.
- Stelt inspectie-/controle rapport op voor de eigen organisatie (dossievorming).
- Voert (zo nodig) herinspectie uit.
- Rapporteert aan de juridische afdeling en de leidinggevende.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Ondernemen (2)
- Resultaatgericht (1)
- Overtuigen (2)
- Analyseren (1)
- Communiceren (2)

Beoordelingscriteria

- Tijdig, helder, compleet en inhoudelijk goed inspectierapport. Inhoudelijke kwaliteit wil zeggen dat duidelijk is:
 - Wat geïnspecteerd is en met welk doel?
 - Welke criteria daarbij gehanteerd zijn?
 - Wat de bevindingen zijn?
 - Welke eventuele vervolgvactiteiten voortvloeien uit de bevindingen?
- Rekening houden met het gedrag van constructies en materialen bij brand.
- Correcte uitvoering van de inspectie: inspectielijst is volledig en afgewerkt
- Respectvol omgaan met gebruikers van het te inspecteren object.

Kerntaak 4: Onderhouden van netwerken en relevante in- en externe contacten

Werkzaamheden

- Functioneert in vakinhoudelijke platforms/netwerken.
- Draagt informatie over aan interne collega's: o.a. de afdelingen preparatie en repressie en de gemeentelijke afdelingen.
- Onderhoudt contacten met private en publieke (vergunnings-)partners.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Ondernemen (2)
- Netwerken (2)
- Maatschappelijk georiënteerd (2)

Beoordelingscriteria

- Representatief in optreden.
- Actieve houding.
- Efficiëntie in keuze.

Kerntaak 5: Geven van voorlichting over brandpreventie

Werkzaamheden

- Geeft voorlichting:
 - Aan klanten over vergunningen en ontruimingsplannen.
 - Desgevraagd aan betrokkenen na een incident.
 - Aan doelgroepen (zorginstellingen, horeca, scholen etc.).
 - Aan (in)directe collega's binnen de brandweer.
- Levert vakkundige inhoud aan t.b.v. preventieve schriftelijke voorlichting (persberichten).



Vereiste competenties en niveaus van functioneren

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

Beoordelingscriteria

- De informatie is doel- en doelgroep gericht.
- De informatie moet voldoen aan de voorwaarde van een goede presentatie.
- Analytisch vermogen tot keuze.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement z. Functie specialist operationele voorbereiding

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub z Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Specialist operationele voorbereiding
Beschrijving van de functie	Een specialist operationele voorbereiding kan werkzaam zijn op lokaal of regionaal niveau. De complexiteit van planvorming (en daarmee van de invulling van de functie) kan behoorlijk verschillen per situatie. Vergelijk bijvoorbeeld het opstellen van een aanvalsplan bij een nieuw te bouwen school versus het ontwikkelen en bestuurlijk laten vaststellen van een rampbestrijdingsplan. Daarnaast kunnen er verschillen bestaan in aandachtsgebied. Zal de ene planvormer meer monodisciplinair bezig zijn met de operationele voorbereiding van de brandweerorganisatie, de andere planvormer zal juist veel meer met multidisciplinaire processen bezig houden. In de praktijk ziet men hier vaak een doorgroeitraject. In Nederland zijn en worden vanuit de verschillende invalshoeken regels vastgesteld die het niveau van fysieke veiligheid bepalen. Deze regels maken onderdeel uit van een stelsel van wetgeving of daarvan afgeleide documenten, zoals algemene maatregelen van bestuur, verordeningen, normen en richtlijnen. Het opstellen van plannen is in een aantal gevallen hiervan een (verplicht) onderdeel. Naast wettelijke verplichtingen kan planvorming noodzakelijk zijn omdat de risico's in het verzorgingsgebied hiertoe aanleiding geven. De specialist operationele voorbereiding is hiervoor verantwoordelijk. Een specialist operationele voorbereiding moet niet alleen plannen ontwikkelen, hij¹ moet er ook draagvlak voor weten te creëren. Bij meer complexere planvorming, zoals bij rampbestrijdingsplannen, moet de specialist operationele voorbereiding in staat zijn om bestuurlijke gevoelheden in te schatten. Hij moet er op toezien of de ontwikkelde plannen ook daadwerkelijk gebruikt worden. Indien dat niet het geval is, moet de specialist operationele voorbereiding onderzoeken wat hiervoor de reden is. De specialist operationele voorbereiding opereert in een samenstel van procedures en processen. Hierbij dient hij zich terdege bewust te zijn van zijn rol als onderdeel van zijn positie en taakstelling. Omgevingsbewustzijn is dan ook een belangrijke competentie voor de specialist operationele voorbereiding.

¹ Overal waar in deze bijlage 'hij' wordt genoemd kan ook 'zij' worden gelezen.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Het ontwikkelen, valideren en implementeren van plannen, procedures en instructies ten behoeve van de inzet van de repressieve dienst bij incidentbestrijding:

- Inzetprocedures (o.a. veiligheid, verbindingen, ...).
- Inzetplannen transport en complexe gebouwen.
- Coördineren ontwikkeling bluswaterkaarten, aanvalsplannen, bereikbaarheidskaarten, enz.

Kerntaak 2: Het ontwikkelen en in stand houden van organisatorische kaders ten behoeve van de incidentbestrijding:

- Dekkingsplannen (incl. in stand houden (regionale) piketten).
- Coördinatie en beheer specialismen (duiken, redvoertuigen, OGS (Ongevallen Gevaarlijke Stoffen) ., schuim, grootschalige incidentbestrijding, ...).
- Evaluaties (incl. terugkoppeling naar implementatieplan).

Kerntaak 3: Het ontwikkelen, valideren en implementeren van plannen en procedures ten behoeve van het multidisciplinair optreden bij rampen en grote incidenten (aandachtspunt: projectmatig, in samenwerking met de eigen en andere diensten):

- Rampbestrijdingsplannen en daarvan afgeleide plannen.
- Opschalingprocedures (GRIP).
- Het ontwikkelen van scenario's voor crisisbeheersing.

Kerntaak 4: Het ontwikkelen en in stand houden van organisatorische kaders ten behoeve van de rampenbeheersing (projectmatig, in samenwerking met andere diensten):

- Rampenplannen.
- (Inter)regionaal/internationaal bijstandsplan.



- Leidraad Operationele Prestaties.
- Evaluaties en implementatieplan.
- Voorbereiding rampencoördinatiesystemen (gemeentelijke organisatie, ROT/BT).

Functie: specialist operationele voorbereiding											
Kerntaken	Kern		Organisatie					Omgeving			
	Leren en reflecteren	Samenwerken	Resultaat gericht	Overtuigen	Plannen, organiseren en coördineren	Analyseren	Oordelen	Samenwerken	Communiceren	Netwerken	Maatschappelijk geïntereerd
Het ontwikkelen, valideren en implementeren van plannen, procedures en instructies ten behoeve van de inzet van de repressieve dienst bij incidentbestrijding.	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
Het ontwikkelen en in stand houden van organisatorische kaders ten behoeve van de incidentbestrijding.			1	2				2		1	1
Het ontwikkelen, valideren en implementeren van plannen en procedures ten behoeve van het multidisciplinair optreden bij rampen en grote incidenten.			1	2	1	2	2	2	2	1	1
Het ontwikkelen en in stand houden van organisatorische kaders ten behoeve van de rampenbeheersing.			1	2	1	2	2	2	2	1	1

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	*		

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Planvorming inzet incidentbestrijding

Werkzaamheden

Deze kerntaak omvat het ontwikkelen, valideren en implementeren van plannen, procedures en instructies ten behoeve van de inzet van de repressieve dienst (en andere relevante partijen, bijv. meldkamer) bij incidentbestrijding.

Bij deze kerntaak behoren de volgende werkzaamheden:

- Stelt plannen (o.a. inzetplannen transport en complexe gebouwen, inzetprocedures (o.a. veiligheid,



verbindingen), procedures en instructies op ten behoeve van het repressief optreden.

- Initieert en coördineert de ontwikkeling van aanvalsplannen, bereikbaarheidskaarten, bluswaterkaarten en eventueel andersoortige planvorming.
- Stemt plannen, procedures en instructies af met in- en externe partijen.
- Implementeert, in samenwerking met de repressieve dienst, plannen, procedures en instructies.
- Evalueert bruikbaarheid van plannen, procedures en instructies en stelt deze zonodig bij (in het kader van kwaliteitsbewaking).

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

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

Beoordelingscriteria

- Planvorming voldoet aan de volgende eisen:
 - projectmatig;
 - alle stakeholders, zowel in- als extern zijn betrokken.
- Plannen en procedures voldoen aan de volgende eisen:
 - aanvaardbaar voor alle betrokkenen;
 - accuraat/zorgvuldig;
 - actueel;
 - budgettair aanvaardbaar;
 - compleet;
 - conform wet- en regelgeving;
 - praktisch werkbaar/functioneel;
 - hebben van draagvlak.

De desbetreffende functionaris is daarnaast:

- Deskundig op het repressieve gebied.
- Praktisch ingesteld.
- Gesprekspartner voor de repressieve dienst.
- Signaleert knelpunten en ontwikkelingen en anticipeert.
- Bij coördinatie van de werkzaamheden: sociaal vaardig, taal spreken van andere partijen/betrokkenen, op hoofdlijnen weten wat er leeft en hoe er gewerkt wordt en onderhandelingsvermogen.

Kerntaak 2: Planvorming organisatie incidentbestrijding

Werkzaamheden

Deze kerntaak omvat het ontwikkelen en in stand houden van organisatorische kaders ten behoeve van de incidentbestrijding.

Bij deze kerntaak behoren de volgende werkzaamheden:

- Op basis van aanwezige risico's in het verzorgingsgebied:
 - Signaleren van de noodzaak tot planvorming;
 - Resultaten van risicoanalyses en andere input vertalen in operationele plannen en procedures.
- Opstellen van o.a.:
 - Dekkingsplannen (inclusief het instandhouden van regionale piketten, operationele grenzen, locatie van kazernes, personeel, uitruk op maat).
 - Materieel en beheersplannen.
 - Nazorgplan eigen personeel.
- Coördineren en beheren van specialismen in het verzorgingsgebied (duiken, redvoertuigen, OGS (Ongevallen Gevaarlijke Stoffen)., schuim, grootschalige incidentbestrijding, ...).
- Gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan de korpsleiding.
- Afstemmen met plannen van politie, GHOR en overige partners.
- Onderhandelen met verschillende partijen.

- Volgen van trends en ontwikkelingen ten behoeve van planvorming. Inschatten van de bruikbaarheid voor de eigen organisatie en daar praktisch gevolg aan geven.
- Draagt bij aan het beheer en de verdere ontwikkeling van het kwaliteitssorgstelsel (inclusief evaluatie). Communiceert hierover met stakeholders.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Samenwerken (2)
- Resultaatgericht (1)
- Overtuigen (2)
- Samenwerken (2)
- Netwerken (1)
- Maatschappelijk georiënteerd (1)

Beoordelingscriteria

- Planvorming voldoet aan de volgende eisen:
 - projectmatig;
 - alle stakeholders, zowel in- als extern zijn betrokken.
- Plannen en procedures voldoen aan de volgende eisen:
 - aanvaardbaar voor alle betrokkenen;
 - accuraat/zorgvuldig;
 - actueel;
 - budgettair aanvaardbaar;
 - compleet;
 - conform wet- en regelgeving;
 - praktisch werkbaar/functioneel;
 - hebben van draagvlak.

De desbetreffende functionaris is daarnaast:

- Deskundig op het repressieve gebied.
- Praktisch ingesteld.
- In geval van geven van aansturing en (vooral) van voeren van regie: sociaal vaardig, taal spreken van andere partijen/betrokkenen, op hoofdlijnen weten wat er leeft en hoe er gewerkt wordt en onderhandelingsvermogen.
- Plannen uitleggen, overtuigen en uitvoerbaarheid bespreken.
- Gesprekspartner op niveau.
- Daadkrachtig en zelfverzekerd maar flexibel.

Kerntaak 3: Planvorming inzet rampenbeheersing

Werkzaamheden

Deze kerntaak omvat het ontwikkelen valideren en implementeren van plannen en procedures ten behoeve van het multidisciplinair optreden bij rampen en grote incidenten.

Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Voert regie inzake de ontwikkeling van multidisciplinaire plannen en procedures, waarbij het vooral gaat over het vervullen van de voorzittersrol, overtuigen, bruggen slaan, motiveren, stimuleren, enz.
- Stelt multidisciplinaire plannen en -procedures op ten behoeve van het operationeel optreden, o.a.:
 - rampbestrijdingsplannen;
 - opschalingprocedures (GRIP).
- Afstemmen en onderhandelen met verschillende partijen.
- Evalueert planvorming en plannen en stelt deze zonodig bij.
- Brengt gevraagd en ongevraagd advies uit aan de korpsleiding.
- Ondersteunt en bewaakt de (technische) implementatie van nieuwe procedures en toetst op output.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Samenwerken (2)
- Resultaatgericht (1)



- Overtuigen (2)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Analyseren (2)
- Oordelen (2)
- Samenwerken (2)
- Communiceren (2)
- Netwerken (1)
- Maatschappelijk georiënteerd (1)

Beoordelingscriteria

- Planvorming voldoet aan de volgende eisen:
 - projectmatig;
 - alle stakeholders, zowel in- als extern zijn betrokken.
- Plannen en procedures voldoen aan de volgende eisen:
 - aanvaardbaar voor alle betrokkenen;
 - accuraat/zorgvuldig;
 - actueel;
 - budgettair aanvaardbaar;
 - compleet;
 - conform wet- en regelgeving;
 - praktisch werkbaar/functioneel;
 - hebben van draagvlak.
- In geval van geven van aansturing en (vooral) van voeren van regie: sociaal vaardig, taal spreken van andere partijen/betrokkenen, op hoofdlijnen weten wat er leeft en hoe er gewerkt wordt, onderhandelingsvermogen en afstand kunnen nemen van eigen discipline.
- Politiek-bestuurlijk invoelingsvermogen.
- Deskundig op het gebied van repressief optreden bij rampen en grote incidenten.

Kerntaak 4: Planvorming organisatie rampenbeheersing

Werkzaamheden

Deze kerntaak omvat het ontwikkelen en in stand houden van organisatorische kaders ten behoeve van multidisciplinair optreden bij rampen en grote incidenten.

Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Uitwerken en beheren van de Leidraad Operationele Prestaties en de Leidraad Maat Ramp ten behoeve van de planvorming.
- Ontwikkelt projectmatig en in samenspraak met andere diensten plannen en -procedures (o.a. model rampenplannen, (inter)regionale/internationale bijstandsplannen) ten behoeve van het operationeel optreden:
 - Brengt gevraagd en ongevraagd advies uit aan de korpsleiding/gemeentesecretaris.
 - Voert regie/stemt planvorming en plannen af met vergelijkbare plannen van gemeente(s), provincie, politie, GHOR en overige partners binnen de rampenbeheersingsorganisatie.
 - Onderhandelen met verschillende partijen (lokaal/regionaal).
 - Volgt ((inter)nationale) trends en ontwikkelingen ten behoeve van planvorming en schat de bruikbaarheid voor de eigen/de multidisciplinaire organisatie in.
- Voorbereiden/planvorming informatiemanagement.
- Voorbereiden/planvorming logistieke processen.
- Voert regie/stuurt aan/organiseert de diverse plannen:
 - Draagt zorg voor afstemming met andere organisatieonderdelen binnen de gemeentelijke organisatie, de ambtenaar openbare orde en veiligheid en de regionale hulpverleningsorganisatieonderdelen.
 - Adviseert andere partijen over planvorming en plannen.
 - Bewaakt de kwaliteit van plannen en planvorming.
- Draagt bij aan het (lokale/regionale) kwaliteitszorgsysteem. Communiceert hierover met stakeholders.
- Organiseren van evaluaties (overkoepelend) van (grote) incidenten
- Beheer regionale piketten brandweer.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Samenwerken (2)
- Resultaatgericht (1)



- Overtuigen (2)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Analyseren (2)
- Oordelen (2)
- Samenwerken (2)
- Communiceren (2)
- Netwerken (1)
- Maatschappelijk georiënteerd (1)

Beoordelingscriteria

- Politiek-bestuurlijke gevoeligheid (Operationele deskundigheid op repressief gebied is minder noodzakelijk).
- Inzicht in het opereren van andere partijen.
- Planvorming voldoet aan de volgende eisen:
 - projectmatig;
 - alle stakeholders, zowel in- als extern zijn betrokken.
- Plannen en procedures voldoen aan de volgende eisen:
 - aanvaardbaar voor alle betrokkenen;
 - accuraat/zorgvuldig;
 - actueel;
 - budgettair aanvaardbaar;
 - compleet;
 - conform wet- en regelgeving;
 - praktisch werkbaar/functioneel;
 - hebben van draagvlak.
- In geval van geven van aansturing en (vooral) van voeren van regie: sociaal vaardig, taal spreken van andere partijen/betrokkenen, op hoofdlijnen weten wat er leeft en hoe er gewerkt wordt, onderhandelingsvermogen en afstand kunnen nemen van eigen discipline.
Brede maatschappelijke oriëntatie, in staat zijn om verbanden te leggen.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement aa. Functie specialist opleiden en oefenen

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub aa. Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Specialist opleiden en oefenen
Beschrijving van de functie	De specialist opleiden en oefenen houdt zich beleidsmatig en uitvoerend met opleiden, oefenen en bijscholen bezig. Hierbij staan de volgende aspecten centraal: • beleid (rond opleiden, oefenen en bijscholing); • uitvoering (optreden als oefenleider); • bewaking (van inhoud, voortgang en kwaliteit); • vernieuwing (inhoudelijke en onderwijskundige vernieuwing). 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. 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).

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.

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			*

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

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken 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)

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 bijscholingsproces.
- Motiveert en enthousiasmeert partners.
- Is inhoudelijk een volwaardige 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)



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 kwaliteitsszorgsysteem in (bijvoorbeeld aan de hand van het INK-model) voor het opleiden, oefenen en bijscholen.
- Hanteert en onderhoudt het kwaliteitsszorgsysteem:
 - Analyseert en evalueert periodiek de gegevens die voortkomen uit het kwaliteitsszorgsysteem 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)

Beoordelingscriteria

- Stelt voor de organisatie optimale kwaliteitsnormen op.
- Hanteert een kwaliteitsszorgsysteem 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.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement bb. Functie specialist risico's en veiligheid

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub bb Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Specialist Risico's en Veiligheid (SRV)
Beschrijving van de functie	De Specialist Risico's en Veiligheid (SRV) brengt gevraagd en ongevraagd adviezen uit op het vakgebied van de fysieke veiligheid. Hij geeft enerzijds adviezen inzake het voorkomen van risico's en anderzijds inzake de beheersbaarheid van incidenten. Om de koppeling naar crisisbeheersing te kunnen maken, is het belangrijk om in scenario's te kunnen denken. De Specialist Risico's en Veiligheid benoemt de effecten van mogelijke ongewenste gebeurtenissen. De Specialist Risico's en Veiligheid vertaalt risico-informatie naar zijn eigen organisatie en daarbuiten; hij beschikt daartoe over een uitgebreid in- en extern netwerk. De SRV heeft daarnaast een rol in het 'verder leiden van risico-info door de veiligheidsketen'. Een risico wordt (h)erkend, vervolgens worden preventieve maatregelen bedacht, daarna blijft een restrisico waarvoor eventueel planvorming of procedures (operationele voorbereiding) nodig zijn die vervolgens beoefend moeten worden. Naar aanleiding van oefeningen of de evaluaties van repressief optreden komt er informatie terug over de kwaliteit van de hele keten. De regie op dit (cyclische) verhaal zit (deels) bij de SRV. Het is van groot belang dat een SRV over een goed ontwikkelde bestuurlijke antenne beschikt. Hij is op de hoogte van maatschappelijke ontwikkelingen en wat deze (in de toekomst) kunnen betekenen op het gebied van veiligheid. Hij heeft aandacht voor politiek/bestuurlijke en maatschappelijke gevoeligheden en verhoudingen en weet deze een plaats te geven, zonder dat zijn eigen professionaliteit daarbij in het geding komt. De Specialist Risico's en Veiligheid vervult verschillende rollen: aan de ene kant moet hij kunnen optreden als een procesbegeleider, die bij complexe besluitvormingstrajecten het onderwerp veiligheid onder de aandacht weet te brengen en daarbij de relevante partijen weet te betrekken. Anderzijds is de SRV vaak een specialist op een specifiek aandachtsgebied, bijvoorbeeld: • industriële veiligheid; • gevaarlijke stoffen; • expert andersoortige risico's, bijvoorbeeld evenementen, hoogwater etc. Het vakgebied is echter dermate breed, dat het niet te verwachten is dat alle noodzakelijke specialisten in een persoon verenigd kunnen worden. Wel is het van belang dat de SRV kennis heeft van de meest relevante aandachtsgebieden, waardoor in een later stadium verdere specialisatie kan plaatsvinden, hetzij middels onderwijs (bijv. voor specialisten BRZO), hetzij middels uitvoering in de praktijk. Relatie met specialist brandpreventie • Specialist brandpreventie: Deze functionaris houdt zich vooral bezig met de bouwregelgeving, de relatie met milieu wordt alleen gelegd daar waar gebouwd wordt. Voorbeeld: uitvoering van CPR richtlijnen. • Specialist risico's en veiligheid: Deze functionaris houdt zich onder andere bezig met preventie inzake andersoortige risico's, bijv. gevaarlijke stoffen, evenementen, terrorisme, milieuadvisering, etc. Voorbeeld: interpretatie en advisering inzake CPR richtlijnen. Daarnaast heeft hij kennis van beleidsmatige aspecten inzake de brandveiligheid van gebouwen.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Ontwikkelen van beleid op het gebied van risicobeheersing

De specialist risico's en veiligheid vertaalt bevindingen op basis van zijn praktijkervaring naar beleidsvoorstellen op het gebied van risicobeheersing. Daarnaast levert de specialist risico's en veiligheid input bij de totstandkoming van het regionaal en/of gemeentelijk integraal veiligheidsbeleid. Aanvullend heeft de specialist risico's en veiligheid een rol bij implementatie en uitvoering.

Kerntaak 2: Inventariseren, analyseren en beoordelen van bestaande en tijdelijke risico's in het verzorgingsgebied

De specialist risico's en veiligheid genereert risico-informatie over het verzorgingsgebied als onderdeel van een cyclisch beleidsproces of in opdracht om uiteindelijk (eventueel ongevraagd) advies uit te brengen over de mate van beheersbaarheid van risico's (inclusief het voorkomen van risico's).



Kerntaak 3: Adviseren over de beheersing van bestaande, nieuwe en tijdelijke risico's van objecten en situaties

De specialist risico's en veiligheid brengt schriftelijk advies uit aan het bevoegd gezag over de mate van beheersbaarheid en verplichte en/of mogelijke beheersmaatregelen:

- Ten behoeve van vergunningverlening.
- Ten behoeve van de totstandkoming van plannen inzake ruimtelijke ordening.
- Ten behoeve van de totstandkoming van infrastructurele projecten.
- Ten behoeve van de bescherming van vitale objecten, infrastructuur en voorzieningen.

Kerntaak 4: Beoordelen van maatregelen

De specialist risico's en veiligheid beoordeelt de veiligheidsmaatregelen (technisch en procedureel) van bedrijven. Hij doet dit onder andere in het kader van BEVI, BRZO, besluit bedrijfsbrandweren, complexe bouwvergunningen en de brandveiligheidsparagraaf in de milieuvergunning.

Kerntaak 5: Initiëren en onderhouden van netwerken, afstemmen met relevante partijen, stimuleren van veiligheidsbewustzijn

De specialist risico's en veiligheid stimuleert het veiligheidsbewustzijn door actief aandacht te vragen voor fysieke veiligheid. Ook stemt de specialist risico's en veiligheid, zowel binnen als buiten de organisatie, zaken op het gebied van fysieke veiligheid af en wisselt deze uit.

Functie: specialist risico's en veiligheid										
Kerntaken	Kern		Organisatie					Omgeving		
	Leren en reflecteren	Samenwerken	Resultaatgericht	Overtuigen	Plannen, organiseren en coördineren	Analyseren	Oordelen	Samenwerken	Communiceren	Maatschappelijk georiënteerd
Ontwikkelen van beleid op het gebied van risicobeheersing	3	2	2		1	2	2			
Inventariseren, analyseren en beoordelen van bestaande en tijdelijke risico's in het verzorgingsgebied			2	2	1	2		2	2	
Adviseren over de beheersing van bestaande, nieuwe en tijdelijke risico's van objecten en situaties			2	2		2	2	2	2	
Beoordelen van maatregelen			2	2	1	2	2		2	
Initiëren en onderhouden van netwerken, afstemmen met relevante partijen, stimuleren van veiligheidsbewustzijn										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	*		

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Ontwikkelen van beleid op het gebied van risicobeheersing

Werkzaamheden

- Levert input (gebaseerd op risicoanalyses) bij de totstandkoming van fysiek veiligheidsbeleid.
- Signaleert en evalueert op basis van praktijkervaring voor het eigen vakgebied relevante ontwikkelingen (landelijk/regionaal), dilemma's en tekortkomingen in het huidige veiligheidsbeleid.
- Vertaalt deze bevindingen en belangen naar beleidsvoorstellen op het gebied van risicobeheersing.
- Vertaalt deze bevindingen en belangen naar voorstellen voor implementatie in het verzorgingsgebied.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

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

Beoordelingscriteria

- Het ontwikkelde beleid heeft draagvlak.
- Het beleidsplan is bestuurlijk vastgesteld.
- Het beleid is SMART opgesteld.
- Het bestuur kan, op basis van het opgestelde advies, een afweging maken.

De functionaris:

- Wordt gezien en benaderd als deskundige in het vakgebied.
- Heeft gevoel voor bestuurlijke verhoudingen.
- Is omgevingsbewust.

Kerntaak 2: Inventariseren, analyseren en beoordelen van bestaande en tijdelijke risico's in het verzorgingsgebied

Werkzaamheden

- Genereert (als onderdeel van een cyclisch beleidsproces of in opdracht) risico-informatie over het verzorgingsgebied:
 - Brengt relevante risico's van het verzorgingsgebied op hoofdlijnen in kaart.
 - Stelt (indien onvoldoende informatie beschikbaar is) een kwalitatieve risicoanalyse op.
 - Prioriteert risico's.
 - Stelt relevante scenario's op en levert gegevens t.b.v. risicocommunicatie, beheersmaatregelen (technisch, organisatorisch, mensgericht), operationele voorbereiding en planvorming.
- Bepaalt de noodzaak voor nader onderzoek.
- Trekt conclusies en brengt (eventueel ongevraagd) advies uit over de mate van beheersbaarheid.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Samenwerken (2)



- Resultaatgericht (2)
- Overtuigen (2)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Analyseren (2)
- Samenwerken (2)
- Communiceren (2)

Beoordelingscriteria

- Geeft een reëel risicobeeld van het verzorgingsgebied.
- Maakt een keuze voor het juiste instrumentarium (Worst Case versus Most Credible Accident versus Maatgevend scenario, etc).
- Biedt een adequaat afwegingskader ten behoeve van risicobeleid (regionaal beheersplan).

Kerntaak 3: Adviseren over de beheersing van bestaande, nieuwe en tijdelijke risico's van objecten en situaties

Werkzaamheden

Brengt schriftelijk advies uit aan het bevoegd gezag:

- Ten behoeve van vergunningverlening (vooral milieuvergunning).
- Ten behoeve van de totstandkoming van plannen inzake ruimtelijke ordening.
- Ten behoeve van de totstandkoming van infrastructurele projecten.
- Ten behoeve van de bescherming van vitale objecten, infrastructuur en voorzieningen.

Als onderdeel van dit advies:

- Beoordeelt (kwantitatieve) risicoanalyses.
- Stelt (indien onvoldoende informatie beschikbaar is) een kwalitatieve risicoanalyse op; Keuze en onderbouwing voor een effectberekeningsmethode.
- Prioriteert risico's.
- Stelt relevante scenario's op en levert gegevens t.b.v. risicocommunicatie, beheersmaatregelen (technisch, organisatorisch, mensgericht), operationele voorbereiding en planvorming;
- Trekt conclusies inzake de mate van beheersbaarheid.
- Adviseert over verplichte en/of mogelijke beheersmaatregelen, waaronder:
 - technische repressieve voorzieningen (incidentbeheersing);
 - hulpverlening;
 - zelfredzaamheid.
- Toepassen van procesmodellen, zoals veiligheidseffectrapportage (VER) en scenario's.
- Integrale begeleiding van grote evenementen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

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

Beoordelingscriteria

- Focus op beoordeling van effecten.
- Bevoegd gezag heeft de risico's meegewogen in haar besluitvorming.
- Tijdig, helder, compleet en inhoudelijk goed schriftelijk advies.
- Inhoudelijke kwaliteit wil zeggen:
 - Zoveel mogelijk onderbouwd met bestaande richtlijnen, best practices, databases.
 - Heldere omschrijving van de risico's en een prioritering hiervan.
- Planologische afwegingen zijn integraal onderdeel van het advies.
- Overtuigingskracht: eigen advies krachtig naar voren brengen zodat anderen hierdoor gewonnen worden.
- Rekening houdend met (bestuurlijke en maatschappelijke) belangen van betrokkenen in het overleg: luisteren naar anderen, doorvragen, inspelen op de vragen en zorgen die geuit worden en deze meenemen in de oplossingen die je voorstelt.



Kerntaak 4: Beoordelen van maatregelen

Werkzaamheden

Een SRV beoordeelt de effectiviteit van beheersmaatregelen die door bedrijven of andere organisaties genomen dienen te worden. Meestal betreft dit een wettelijke adviestaak van de (regionale) brandweer. Het gaat hier bijvoorbeeld om werkzaamheden inzake het Besluit Externe Veiligheid Inrichtingen (BEVI).

In samenwerking met een specialist uit de kernregio BRZO, het mede-uitvoeren van werkzaamheden in het kader van BRZO¹:

- Beoordelen veiligheidsrapporten (VR).
- Beoordelen scenario's rampenbestrijding.
- Beoordelen scenario's en organisatie bedrijfsbrandweer.
- Beoordelen PBZO en veiligheidsbeheerssysteem.
- Uitvoeren van inspecties (technische handhaafbare aspecten) en audits (systeemniveau).
- Opstellen van rapportages.
- Incidentonderzoek.

Werkzaamheden inzake besluit bedrijfsbrandweren:

- Analyse van de mate van beheersbaarheid van aanwezige risico's.
- Aanbeveling aan B en W om bedrijfsbrandweerrapportage op te vragen
- Beoordelen scenario's en organisatie bedrijfsbrandweer.
- Uitbrengen van advies over daadwerkelijke aanwijzing.
- Toezicht en handhaving op de aanwijzing.

Werkzaamheden inzake het verstrekken van bouwvergunningen:

- Coördinatie van het advies bij bouw van complexe industriële projecten.
- Specialistische bijdrage leveren ten behoeve van het verstrekken van complexe bouwvergunningen.

Toezicht op brandveiligheidparagraaf in de milieuvergunning (inspectie):

- Deelnemen aan inspecties.
- Opstellen van rapportages.
- Aanleveren van informatie ten behoeve van handhaving.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

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

Beoordelingscriteria

- Focus op beoordeling van effecten.
- Bevoegd gezag kan onderbouwd besluit nemen op basis van uitgebrachte adviezen.
- In staat om scheiding aan te brengen tussen handhavende taak en adviserende taak.

T.a.v. adviezen:

- Tijdig, helder, compleet en inhoudelijk goed schriftelijk advies.
- Inhoudelijke kwaliteit wil zeggen:
 - Zoveel mogelijk onderbouwd met bestaande richtlijnen, best practices, databases.
 - Heldere omschrijving van de risico's en een prioritering hiervan.
- Overtuigingskracht: eigen advies krachtig naar voren brengen zodat anderen hierdoor gewonnen worden.
- Rekening houdend met de belangen van betrokkenen in het overleg: luisteren naar anderen,

¹ Gegeven het aantal BRZO bedrijven per regio, zal niet elke SRV deze werkzaamheden volledig zelfstandig uitvoeren. Wel dient de SRV kennis te hebben van de werkzaamheden en de vertaalslag weten te maken naar het eigen verzorgingsgebied.



doorvragen, inspelen op de vragen en zorgen die geuit worden en deze meenemen in de oplossingen die je voorstelt.

T.a.v. inspecties:

- Tijdig, helder, compleet en inhoudelijk goed inspectierapport. Inhoudelijke kwaliteit wil zeggen dat duidelijk is:
 - Wat geïnspecteerd is en met welk doel.
 - Welke criteria daarbij gehanteerd zijn.
 - Wat de bevindingen zijn.
 - Welke eventuele vervolgactiviteiten voortvloeien uit de bevindingen.
- Correcte uitvoering van de inspectie: inspectielijst is volledig en afgewerkt.
- Respectvol omgaan met gebruikers van het te inspecteren object.
- In staat om snel de relevante informatie te destilleren uit het aanbod van documenten en andere gegevens.
- In staat om maatwerk te leveren per bedrijf.

Kerntaak 5: Initiëren en onderhouden van netwerken, afstemmen met relevante partijen, stimuleren van veiligheidsbewustzijn

Werkzaamheden

Actief relevante partners benaderen en uitleg geven over de noodzaak van aandacht voor fysieke veiligheid in de besluitvorming.

Uitleg geven over de visie van de rampenbestrijdingsorganisatie inzake concrete projecten en de hierover geformuleerde adviezen: onder anderen:

- organiseren van workshops en brainstormsessies;
- houden van presentaties;
- beantwoorden van vragen op voorlichtingbijeenkomsten.

Afstemming binnen de eigen organisatie inzake concrete projecten en de hierover geformuleerde adviezen, vooral ten behoeve van operationele voorbereiding.

Afstemming en uitwisseling met specialisten uit het vakgebied:

- input leveren aan landelijke producten;
- deelnemen van vakinhoudelijke platforms.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Samenwerken (2)
- Netwerken (2)
- Maatschappelijk georiënteerd (2)

Beoordelingscriteria

- Wordt fysieke veiligheid voldoende meegewogen in besluitvorming?
- Op heldere wijze communiceren over risico's (aangepast aan doelgroep).
- Inlevingsvermogen in belangen van anderen.
- Kan eigen kennis op peil houden.
- Is in staat om ontbrekende kennis of deskundigheid in te laten vliegen/cq te organiseren.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement cc. Functie strategisch manager

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub cc Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Strategisch manager
Beschrijving van de functie	Met de benaming strategisch manager doelen we op een leidinggevende die op strategisch niveau werkt. Deze niveauaanduiding betekent dat het accent in zijn¹ werkzaamheden ligt in de ontwikkeling van beleid op de middellange termijn; hij overziet een meerjarencyclus van 4 jaar. De strategisch manager heeft zitting in het managementteam (MT). Door verschillen in korpsgrootte en de mate waarin regionalisering is doorgevoerd kan de setting van het MT verschillen. Het beeld bij de strategisch manager is dat hij steeds meer zitting zal hebben in het MT van een veiligheidsregio en steeds minder in het MT van een korps of een gemeente. Hij rapporteert en legt verantwoording af, direct of indirect, aan de leiding van de regionale brandweerorganisatie.

¹ Overal in dit document waar de strategisch manager in de mannelijke vorm wordt aangeduid, kan nadrukkelijk ook vrouwelijke vorm gelezen worden. Slechts omwille van de leesbaarheid is voor een enkelvoudige (mannelijke) aanduiding gekozen.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Initiëren van strategisch beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied en bijdragen aan het strategisch beleid van de organisatie als geheel

De strategisch manager is lid van het MT. Daarin heeft hij een tweeledige rol. Enerzijds draagt hij bij aan de totstandkoming van strategisch beleid voor de organisatie. Anderzijds heeft hij z'n eigen werkgebied waarvoor hij een meerjarenplan en meerjarenbegroting ontwikkelt als onderdeel van het meerjarenplan en de meerjarenbegroting van de organisatie. De strategisch manager draagt daarbij zorg voor het beheren en beheersen van het beleid binnen zijn eigen organisatieonderdeel/werkgebied.

Kerntaak 2: Prioriteren en implementeren van vastgesteld beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied

De strategisch manager geeft binnen zijn eigen organisatieonderdeel/werkgebied richting aan de implementatie van het vastgestelde beleid binnen de regionale brandweerorganisatie. Hij treedt hierin sturen en bepalend op. Specifiek geeft hij hierin sturing aan de uitwerking van programma's.

Kerntaak 3: Randvoorwaarden creëren voor de personele zorg en de inzet van middelen en situationeel leidinggeven aan zijn organisatieonderdeel/werkgebied

De strategisch manager is verantwoordelijk voor de personele zorg en de inzet van middelen van het organisatieonderdeel/werkgebied. Dit betreft de uitvoering van de HRM-taken en de inzet van middelen waarvoor de kaders wettelijk of door de eigen organisatie zijn vastgesteld.

Kerntaak 4: Randvoorwaarden creëren voor en acteren in relevante netwerken

Voor de strategisch manager is het opbouwen en onderhouden van een netwerk cruciaal. Langs deze weg kan hij tijdig anticiperen op ontwikkelingen en is hij in beeld in zowel de mono- als multidisciplinaire omgeving.

Functie: strategisch manager														
Kerntaken	Kern		Organisatie							Omgeving				
	Leren/reflecteren	Ondernemen	Visie	Coachen	Leiderschap	Resultaatgericht	Plannen, organiseren en coördineren	Analyseren	Kosten bewust	Netwerken	Samenwerken	Maatschappelijk georiënteerd	Politiek-bestuurlijk inzicht	Communiceren
Initiëren van strategisch beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied en bijdragen aan het strategisch beleid van de organisatie als geheel	3	3	2					3			3		3	3
Prioriteren en implementeren van vastgesteld beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied			3		3	3					3			
Randvoorwaarden creëren voor de personele zorg en de inzet van middelen en situationeel leidinggeven aan zijn organisatieonderdeel/werkgebied			2	3					2					3
Randvoorwaarden creëren voor en acteren in relevante netwerken			2							3		2	2	

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

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt

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

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Initiëren van strategisch beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied en bijdragen aan het strategisch beleid van de organisatie als geheel

Werkzaamheden

- Signaleren, interpreteren en prioriteren van relevante ontwikkelingen:
 - buiten de brandweer (maatschappelijk, politiek, wetgeving en ketenpartners)
 - binnen de brandweer (personeel en middelen)
 - binnen het eigen organisatieonderdeel (vaktechnisch).
- Ontwikkelen van het meerjarenplan en de meerjarenbegroting voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied en zorg dragen voor samenhang in de veiligheidsketen.
- Afstemmen van eigen beleidsvoorstellen met:
 - MT-leden
 - andere organisatieonderdelen/werkgebieden en
 - relevante externe partijen.
- Beheren en beheersen van het effect van het (strategisch) beleid.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren/reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (2)
- Analyseren (3)
- Samenwerken (3)
- Politiek bestuurlijk inzicht (3)
- Communiceren (3)

Beoordelingscriteria

- Kan de relevantie van gesignaleerde ontwikkelingen overtuigend onderbouwen.
- Anticipeert op mogelijke problemen en meevallers bij het behalen van de resultaten om waar mogelijk achterblijven van doelen te voorkomen.
- Managementrapportage voldoet aan de interne voorschriften (format, aspecten en omvang)
- Besluiten tot bijsturing zijn verantwoord onderbouwd.
- De leiding van de regionale brandweerorganisatie is tevreden over de wijze van rapporteren.
- Is extern actief en proactief in (brandweer)netwerken.
- Weet te handelen en te acteren in een netwerk- en procesmatige omgeving.

Kerntaak 2: Prioriteren en implementeren van vastgesteld beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied

Werkzaamheden

- Prioriteren van het (strategische) beleid van het eigen organisatieonderdeel/werkgebied in overeenstemming met het algemeen beleid.
- Vertalen van het meerjarenplan van het eigen organisatieonderdeel/werkgebied naar een concreet jaarplan met deelplannen en programmering, in samenspraak met direct betrokkenen.
- Begeleiden, motiveren, reflecteren en coachen van de betrokkenen bij het uitwerken van het beoogde beleid en deelplannen.
- Periodiek laten rapporteren door managers en overige betrokkenen over de voortgang in de implementatie van het vastgestelde beleid.
- Opstellen van een periodieke managementrapportage, over de behaalde resultaten ten opzichte van de gestelde doelen en benutting van resources. In deze rapportage worden nadrukkelijk ook de afwijkingen in de implementatie van het beleid benoemd en het effect daarvan op lange termijn.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren/reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (3)
- Leiderschap (3)
- Resultaatgericht (3)
- Maatschappelijk georiënteerd (3)

Beoordelingscriteria

- Deelplannen hebben een rechtstreekse relatie met het algemeen beleid; hun bijdrage aan het algemeen beleid is geëxpliciteerd.
- De opdrachten (of taakstellingen) aan de tactisch manager zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) geformuleerd.
- Motiveert betrokkenen om de opdrachten uit te voeren.

Kerntaak 3: Randvoorwaarden creëren voor de personele zorg en de inzet van middelen en situationeel leidinggeven aan zijn organisatieonderdeel/werkgebied

Werkzaamheden

- Leidinggeven aan het overleg van zijn organisatieonderdeel.
- Situationeel leidinggeven aan managers en overige betrokkenen bij hun taak als leidinggevende.
- Zorg dragen voor een goede verdeling van de werkeenheden: de juiste competentieontwikkelingen en uitdagingen beleggen bij de juiste medewerkers.
- Het voeren van gesprekken met medewerkers in het kader van het vastgestelde HRM-beleid (zoals functionerings-, POP- en beoordelingsgesprekken)



- Beslissen binnen gestelde kaders van de organisatie over werving en selectie, benoeming, ontwikkeling, promotie en ontslag.
- Het creëren van randvoorwaarden voor de inzet van middelen (o.a. financiën, ict, huistvesting) voor het optimaal functioneren van de organisatie.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren/reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (2)
- Coachen (3)
- Kosten bewust (2)

Beoordelingscriteria

- Zorgt ervoor dat de managers en overige betrokkenen een duidelijk beeld hebben van de verwachtingen van de strategisch manager ten aanzien van hun functioneren.
- Draagt zorg voor individuele uitdaging en steun in ontwikkeling aan de managers en overige betrokkenen.
- Er is sprake van aantoonbare ontwikkeling van managers en overige betrokkenen passend bij de organisatiedoelen.
- De gesprekken uit de P-cyclus voldoen aan lokaal/regionaal gestelde eisen.

Kerntaak 4: Randvoorwaarden creëren voor en acteren in relevante netwerken

Werkzaamheden

- Identificeren van relevante belangen en actoren binnen en buiten de brandweer.
- Het oprichten van, deelnemen aan en onderhouden van relevante netwerken.
- Vertalen van belangen en activiteiten van het netwerk naar belangen en activiteiten van de organisatie en vice versa.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren/reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (2)
- Netwerken (3)
- Maatschappelijk georiënteerd (2)
- Politiek bestuurlijk inzicht (2)

Beoordelingscriteria

- Onderhoudt contacten die leiden tot verdieping of verscherping van input voor voorstellen voor brandweer.
- Verkrijgt medestanders voor voorstellen.
- Heeft een goed imago bij externe partijen op zowel het mono- als multidisciplinair terrein.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement dd. Functie tactisch manager

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub dd Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Tactisch manager
Beschrijving van de functie	Met de benaming tactisch manager doelen we op een leidinggevende die op tactisch niveau werkt. Deze niveauaanduiding betekent dat het accent in zijn werkzaamheden ligt in de ontwikkeling van beleid op de middellange termijn; hij overziet een meerjarencyclus van 4 jaar. De tactisch manager heeft zitting in het managementteam (MT). Door verschillen in korpsgrootte en de mate waarin regionalisering is doorgevoerd kan de setting van het MT verschillen. Het beeld bij de tactisch manager is dat hij steeds meer zitting zal hebben in het MT van een veiligheidsregio en steeds minder in het MT van een korps of een gemeente. Hij rapporteert en legt verantwoording af aan het strategisch management. Dit zal steeds vaker de regionaal commandant zijn en in steeds mindere mate de commandant of bestuurlijk portefeuillehouder. Hij geeft leiding aan enkele operationele managers (bureauhoofden, teamleiders, coördinatoren) en/of specialisten en/of projectleiders die werkzaam zijn: • In de veiligheidsketen (vakgebieden: repressie, preventie, preparatie, proactie, rampbestrijding en crisisbeheersing, risico en veiligheid). • Of de ondersteunende processen (zoals: bedrijfsvoering, ondersteuning).

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Bijdragen aan het strategisch beleid van de organisatie en ontwikkelen van strategisch beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied

De tactisch manager is lid van het MT. Daarin heeft hij een tweeledige rol. Enerzijds draagt hij bij aan de totstandkoming van strategisch beleid voor de brandweerorganisatie. Anderzijds heeft hij z'n eigen werkgebied waarvoor hij een meerjarenplan en meerjarenbegroting ontwikkelt als onderdeel van het meerjarenplan en de meerjarenbegroting van de organisatie.

Kerntaak 2: Implementeren van vastgesteld beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied

Uitgangspunt voor deze kerntaak is dat de tactisch manager voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied beschikt over een meerjarenplan en meerjarenbegroting. Nu is het zaak dit plan te concretiseren naar een jaarplan en naar concrete kaders voor de operationele managers, specialisten en projectleiders waaraan de tactisch manager leiding geeft. De tactisch manager weet het bieden van duidelijke kaders daarbij te verbinden met het inspireren en motiveren van zijn mensen.

Kerntaak 3: Randvoorwaarden creëren voor de personele zorg en situationeel leidinggeven aan operationele managers/vakspecialisten/projectleiders

De tactisch manager is verantwoordelijk voor de personele zorg van het organisatieonderdeel. Dit betreft de uitvoering van de HRM-taken waarvoor de kaders wettelijk of door de eigen organisatie zijn vastgesteld.

Kerntaak 4: Coördineren, bijsturen en rapporteren van werkzaamheden

Periodiek checkt de tactisch manager of de realisatie van plannen naar wens verloopt. Op basis van de uitkomsten beslist hij over het vervolg en vindt rapportage naar het strategisch management plaats.

Kerntaak 5: Onderhouden van relevante netwerken

Voor de tactisch manager binnen de brandweer is het opbouwen en onderhouden van een netwerk cruciaal. Langs deze weg kan hij tijdig anticiperen op ontwikkelingen en is hij ook in beeld bij de andere partijen om door hem betrokken te worden.



Functie: tactisch manager															
Kerntaken	Kern		Organisatie							Omgeving					
	Leren/reflecteren	Ondernemen	Visie	Coachen	Leiderschap	Resultaatgericht	Plannen, organiseren en coördineren	Analyseren	Kosten bewust	Netwerken	Samenwerken	Maatschappelijk georiënteerd	Politiek-bestuurlijk inzicht	Communiceren	
Bijdragen aan ontwikkeling van strategisch beleid van de organisatie en het eigen organisatieonderdeel/werkgebied	3	3	2								3	2	2	2	
Implementeren van vastgesteld beleid voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied			2			3						2	2		
Randvoorwaarden creëren voor de personele zorg en situationeel leidinggeven aan operationele managers/vakspecialisten/projectleiders			2	3	3	3	2		2						
Coördineren, bijsturen en rapporteren van werkzaamheden						3	3	2	2						2
Onderhouden van relevante netwerken											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			*

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Bijdragen aan ontwikkeling van strategisch beleid van de organisatie en het eigen organisatieonderdeel/werkgebied

Werkzaamheden

De tactisch manager is lid van het MT. Daarin heeft hij een tweeledige rol. Enerzijds draagt hij bij aan de totstandkoming van strategisch beleid voor de brandweerorganisatie. Anderzijds heeft hij z'n eigen werkgebied waarvoor hij een meerjarenplan en meerjarenbegroting ontwikkelt als onderdeel van het meerjarenplan en de meerjarenbegroting van de organisatie. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

MT

- Signaleren en interpreteren van relevante ontwikkelingen:
 - Buiten de brandweer (maatschappelijk, politiek, wetgeving, ketenpartners, ...).
 - Binnen de brandweer (financieel, personeel, ...).
 - Binnen het eigen organisatieonderdeel (vaktechnisch, ...).

- In het MT bijdragen aan de ontwikkeling (cq. actualisering) van het meerjarenplan en de meerjarenbegroting van de organisatie:
 - Relevante ontwikkelingen agenderen in het MT en voorstellen inbrengen.

Eigen organisatieonderdeel/werkgebied

- Signaleren en interpreteren van relevante ontwikkelingen:
 - Buiten de brandweer (maatschappelijk, politiek, wetgeving, ketenpartners, ...).
 - Binnen de brandweer (financieel, personeel).
 - Binnen het eigen organisatieonderdeel (vaktechnisch, ...).
- Ontwikkelen van het meerjarenplan en de meerjarenbegroting voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied.
- Afstemmen van eigen beleidsvoorstellen met:
 - MT-leden;
 - andere organisatieonderdelen/werkgebieden en;
 - relevante externe partijen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (2)
- Samenwerken (3)
- Maatschappelijk georiënteerd (2)
- Politiek- bestuurlijk inzicht (2)
- Communiceren (2)

Beoordelingscriteria

- De relevantie van de door de tactisch manager gesignaleerde ontwikkelingen is (in de ogen van de andere MT-leden) overtuigend onderbouwd.
- Het meerjarenplan voor het eigen organisatieonderdeel van de tactisch manager past binnen het strategisch beleid van de organisatie.
- Er is draagvlak voor het plan van het eigen organisatieonderdeel bij relevante betrokkenen, m.n.:
 - MT leden;
 - medewerkers van het eigen onderdeel;
 - externe partijen.

Kerntaak 2: Implementeren van vastgesteld beleid voor eigen organisatieonderdeel/werkgebied

Werkzaamheden

Uitgangspunt voor deze kerntaak is dat de tactisch manager voor het eigen organisatieonderdeel/werkgebied beschikt over een meerjarenplan en meerjarenbegroting. Nu is het zaak dit plan te concretiseren naar een jaarplan en naar concrete kaders voor de operationele managers, specialisten en projectleiders waaraan de tactisch manager leiding geeft. De tactisch manager weet het bieden van duidelijke kaders daarbij te verbinden met het inspireren en motiveren van zijn mensen. Deze kerntaak brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Vertalen van het meerjarenplan van het eigen organisatieonderdeel/werkgebied naar een concreet jaarplan met deelplannen c.q. projecten (bijv. bureauplannen, sectorplannen, clusterplannen), in samenspraak met de operationele managers, specialisten en projectleiders waaraan de tactisch manager leiding geeft.
- Bepalen welke medewerkers (OM-ers en projectleiders) het meest geschikt zijn om de deelplannen/projecten uit te voeren
- Opdracht geven aan OM-ers en projectleiders voor de uitwerking van de deelplannen.
- Begeleiden, motiveren en coachen van de betrokkenen bij het uitwerken van de (project)plannen.
- Zorgen dat benodigde personeel en middelen (financiën, organisatie, informatie, automatisering, ...) beschikbaar komen om de afdelingsdoelen te bereiken.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie(2)
- Resultaatgericht (3)
- Maatschappelijk georiënteerd (2)



- Politiek-bestuurlijk inzicht (2)

Beoordelingscriteria

- Deelplannen cq. projecten hebben een rechtstreekse relatie met de afdelingsplannen; hun bijdrage aan de afdelingsdoelen is geëxpliciteerd.
- De opdrachten (projecten of taakstellingen) aan de operationele managers/projectleiders zijn SMART geformuleerd.
- De opgestelde projectplannen zijn uitgewerkt volgens de eisen van projectmatig werken.
- Betrokkenen zijn gemotiveerd om de opdrachten uit te voeren.

Kerntaak 3: Randvoorwaarden creëren voor de personele zorg en situationeel leidinggeven aan operationele managers/vakspecialisten/projectleiders

Werkzaamheden

De tactisch manager is verantwoordelijk voor de personele zorg van het organisatieonderdeel. Dit betreft de uitvoering van de HRM-taken waarvoor de kaders wettelijk of door de eigen organisatie zijn vastgesteld. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Leidinggeven aan het overleg van zijn organisatieonderdeel.
- Situationeel leidinggeven aan operationele managers, vakspecialisten en projectleiders bij hun taak als leidinggevende.
- Zorgdragen voor een goede werkverdeling in relatie tot de competentieontwikkeling van de medewerkers.
- Voeren van gesprekken uit de P-cyclus met operationele managers, specialisten en projectleiders:
 - POP-gesprekken;
 - functioneringsgesprekken;
 - beoordelingsgesprekken;
 - exitgesprekken.
- Beslissen binnen gestelde kaders van de organisatie over werving & selectie, benoeming, promotie, ontslag en opleiding.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (2)
- Coachen (3)
- Leiderschap (3)
- Resultaatgericht (3)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Kostenbewust (2)

Beoordelingscriteria

- Operationele managers, specialisten en projectleiders hebben duidelijk beeld van de verwachtingen van de tactisch manager t.a.v. hun functioneren.
- Operationele managers, specialisten en projectleiders voelen zich door de tactisch manager individueel uitgedaagd en gesteund in hun ontwikkeling.
- Er is sprake van aantoonbare ontwikkeling van operationele managers, specialisten en projectleiders passend bij de organisatiedoelen.
- De gesprekken uit de P-cyclus voldoen aan lokaal/regionaal gestelde eisen.

Kerntaak 4: Coördineren, bijsturen en rapporteren van werkzaamheden

Werkzaamheden

Periodiek checkt de tactisch manager of de realisatie van plannen naar wens verloopt. Op basis van de uitkomsten beslist hij over het vervolg en vindt rapportage naar het strategisch management plaats. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Periodiek laten rapporteren m.n. door de operationele managers, projectleiders maar ook andere betrokkenen over de bedrijfsvoering (kwaliteit, kwantiteit, middelen, financiën, bereik van doelen, etc.).
- Opstellen van een periodieke managementrapportage, over de behaalde resultaten ten opzichte van de gestelde doelen en benutting van resources.



- Waar nodig zorgdragen voor passende bijsturing (maatregelen om beoogde resultaten alsnog te behalen, of doelen bijstellen).

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Resultaatgericht (3)
- Plannen, organiseren en coördineren (3)
- Analyseren (2)
- Kostenbewust (2)
- Communiceren (2)

Beoordelingscriteria

- Tactisch manager anticipeert op mogelijke problemen en meevallers bij het behalen van de resultaten om waar mogelijk achterblijven van doelen te voorkomen.
- Managementrapportage voldoet aan de interne voorschriften (format, aspecten, omvang , ...).
- Besluiten tot bijsturing zijn verantwoord onderbouwd.
- Het strategisch management is tevreden over de wijze van rapporteren.

Kerntaak 5: Onderhouden van netwerken met relevante contacten

Werkzaamheden

Voor de tactisch manager binnen de brandweer is het opbouwen en onderhouden van een netwerk cruciaal. Langs deze weg kan hij tijdig anticiperen op ontwikkelingen en is hij ook in beeld bij de andere partijen om door hen betrokken te worden. Dit netwerken brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Identificeren van relevante actoren binnen en buiten de brandweer.
- Leggen van contacten met actoren.
- Voeren van overleg met diverse gemeentelijke, regionale, provinciale en landelijke functionarissen, adviseurs, ondernemers, etc. over relevante onderwerpen betreffende het eigen werkgebied.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren en reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Netwerken (2)
- Maatschappelijk georiënteerd (2)
- Politiek-bestuurlijk inzicht (2)

Beoordelingscriteria

- Contacten leiden tot verdieping of verscherping van input voor voorstellen voor brandweer.
- Verkrijgen van medestanders voor voorstellen.
- Goed imago bij externe partijen van de:
 - brandweer in het algemeen en;
 - tactisch manager in het bijzonder.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement ee. Functie verkenner gevaarlijke stoffen

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub ee Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Verkenner gevaarlijke stoffen
Beschrijving van de functie	De verkenner gevaarlijke stoffen verricht werkzaamheden op het gebied van ongevalbestrijding gevaarlijke stoffen. In opdracht van een meetplanleider, waarschuwing- en verkenningdeskundige of eventueel de adviseur gevaarlijke stoffen/ROGS voert hij in het veld metingen en observaties uit ter bepaling van de aanwezigheid van concentraties gevaarlijke stoffen. Bevindingen worden door hem altijd gemeld aan de opdrachtgever. Samen met andere verkenners gevaarlijke stoffen vormt hij een meetploeg. Als de verkenner gevaarlijke stoffen het uitrukvoertuig bestuurt bij een prio 1, dient hij de richtlijnen 'Optische- en geluidssignalen' toe te passen en aan de eisen voor de functie chauffeur (bijlage e) te voldoen. De taken behorende tot de functie van chauffeur, de competenties die vereist zijn om deze taken te vervullen, evenals het daarvoor vereiste competentieniveau, maken geen deel uit van de hier beschreven functie.'

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Uitruk/verkenning

De verkenner gevaarlijke stoffen selecteert de persoonlijke beschermingsmiddelen, controleert deze en trekt deze aan. Hij controleert de inventaris van de WVD-koffer op compleetheid en werking. De verkenner gevaarlijke stoffen ontvangt en registreert de meetopdracht en rukt met de meetploeg uit naar de opgegeven locatie.

Kerntaak 2: Inzet

De verkenner gevaarlijke stoffen voert metingen en waarnemingen uit.

Kerntaak 3: Nazorg

De verkenner gevaarlijke stoffen controleert na een inzet de inventaris van de WVD-koffer op compleetheid en werking en vult deze aan. Na afloop van de inzet neemt hij met de ploegleden deel aan de registratie en evaluatie.

Functie: verkenner gevaarlijke stoffen								
Kerntaken	Kern			Organisatie		Omgeving		
	Accuraat	Samenwerken	Stressbestendig	Probleem oplossen	Leren en reflecteren	Inleven	Onafhankelijk	Mondeling communiceren
Uitruk/verkenning				1				
Inzet	1	1	1				1	
Nazorg				1	1	1		1

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis	Overdracht	Expert
Incidentbestrijding	*		

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Uitruk/Verkenning

Werkzaamheden

- Weet de plaats van de opgedragen meetlocatie te vinden op basis van de opgegeven coördinaten, adressen, meetpunten en actuele meteorologische gegevens.
- Selecteert de persoonlijke beschermingsmiddelen, controleert en gebruikt deze.
- Controleert de inventaris van de WVD-koffer op compleetheid en werking.
- Registreert en verifieert de meetopdracht.
- Onderhoudt actief contact met MPL en/of AGS met behulp van communicatieapparatuur en rapporteert zijn bevindingen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Problemen oplossen (1)

Beoordelingscriteria

- Kent en gebruikt de van toepassing zijnde procedures.
- Is in staat om de voor de taak juiste persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.
- Kent de inhoud en de toepassingsmogelijkheden van de WVD-koffer.
- Is in staat om de meetopdracht te registreren.
- Past in de communicatie de voorgeschreven procedures toe.
- Is in staat om in een stressvolle situatie kalm en overwogen te handelen.
- Is in staat om (in)directe gevaren te herkennen.
- Is in staat om op afstand gegeven opdrachten uit te voeren.
- Begeeft zich veilig, snel en via een bovenwindse aanrijdroute naar de opgegeven meetlocatie.

Kerntaak 2: Inzet

Werkzaamheden

- Voert metingen uit volgens de beschreven werkwijze in het instructieboek.
- Bedient de opgegeven meetinstrumenten.
- Noteert de meetwaarden op het meetregistratieformulier.
- Rapporteert de resultaten van de meting aan de MPL en/of AGS en handelt er naar.
- Monitort de omgeving en de weersomstandigheden (meteo) continu m.b.t. de inzet en de eigen veiligheid.
- Bepaalt de exacte plaats en tijdstip van de meting

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Onafhankelijk (1)

Beoordelingscriteria

- Heeft basiskennis van gevaarlijke stoffen en meetmethoden.
- Kent en gebruikt de van toepassing zijnde procedures.
- Is in staat om een meting volgens het instructieboek uit te voeren, zowel in bron- als effectgebied.
- Is vaardig in het gebruik van de verschillende meetinstrumenten.
- Kan de meetwaarden op het meetregistratieformulier op de juiste wijze registreren.
- Is in staat om (in)directe gevaren te herkennen.
- Kan de beschermingsmiddelen aanpassen aan de omstandigheden van de meetlocatie.
- Is in staat om informatie en meetresultaten helder te communiceren.
- Past in de communicatie de voorgeschreven procedures toe.
- Is in staat om in een stressvolle situatie kalm en overwogen te handelen.
- Is in staat om op afstand gegeven opdrachten uit te voeren.



- Is in staat om zodanig te handelen dat hijzelf, slachtoffers, collega's, andere hulpverleners en zijn omgeving niet in gevaar komen.

Kerntaak 3: Nazorg

Werkzaamheden

- Controleert na een inzet de inventaris van de WVD-koffer op compleetheid en werking en vult deze aan.
- Maakt overige gebruikte materialen, zoals persoonlijke beschermingsmiddelen en uitrukvoertuig inzetgereed.
- Neemt met de leden van de WVD-organisatie deel aan een evaluatiegesprek over de inzet en zorgt voor registratie van de inzetgegevens.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleem oplossen (1)
- Leren en reflecteren (1)
- Inleven (1)
- Mondeling communiceren (1)

Beoordelingscriteria

- Kan de WVD-koffer inzetgereed maken na een uitruk.
- Heeft kennis van het benodigde materieel en materiaal.
- Is in staat om zorg te dragen voor ontsmetting, verpakking, etikettering en registratie van de door hem gebruikte middelen.
- Registreert op adequate wijze zijn inzetgegevens in zijn persoonsdossier.
- Kan constructief deelnemen aan een groepsproces in een nazorgfase (evaluatie- en/of zorggesprek).



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement ff. Functie voertuigbediener

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub ff Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Voertuigbediener
Beschrijving van de functie	De voertuigbediener: 1. werkt samen met de leden van een (blus)eenheid 2. heeft taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden met betrekking tot de operationele uitvoering en ondersteuning in relatie tot brandbestrijding en hulpverlening, waaronder technische hulpverlening, ongevalbestrijding gevaarlijke stoffen en waterongevallen, uitgangspunt hierbij is de basisbrandweerzorg; 3. voert opdrachten uit van de leidinggevende en meldt bevindingen altijd aan hem. Indien omstandigheden dit vragen, wordt – onder verantwoordelijkheid van de leidinggevende – op eigen initiatief gehandeld; 4. hanteert de bepakkings van de voertuigen waar hij als bediener voor aangewezen is. Onder leidinggevende verstaan we hier een bevelvoerder, een manschap B met een leidinggevende taak, een duikploegleider, een OvD, etc. De voertuigbediener heeft kennis van de taken die behoren tot de functie van Manschap A.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Uitrust/verkenning

De voertuigbediener stelt, in samenwerking met de chauffeur, het voertuig op en creëert een veilige werkomgeving.

Kerntaak 2: Inzet

De voertuigbediener maakt het voertuig inzetgereed en houdt het operationeel.

Kerntaak 3: Nazorg

De voertuigbediener draagt zorg voor het inzetgereed maken van het voertuig en neemt deel aan de evaluatie en nazorg.

Functie: voertuigbediener									
Kerntaken	Kern			Organisatie		Omgeving			
	Accuraat	Samenwerken	Stressbestendig	probleem oplossen	leren en reflecteren	daadkracht	inleven	onafhankelijk	mondeling communiceren
Uitrust/verkenning									1
Inzet	1	1	1	1		1		1	
Nazorg					1	1	1		1

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis (1)	Overdracht (2)	Expert (3)
Incidentbestrijding	*		

In supplement gg is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Uitrusting/Verkenning

Werkzaamheden

- Stelt (in overleg met de chauffeur en/of zijn leidinggevende) het voertuig zodanig op dat hij zijn werkzaamheden op een veilige en verantwoorde wijze uit kan voeren.
- Creëert een veilige werkomgeving rondom het voertuig.
- Assisteert de chauffeur d.m.v. gidsen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Flexibel (1)

Beoordelingscriteria

- Heeft kennis van het toegewezen materiaal.
- Kan de keuze van zijn opstelplaats motiveren.

Kerntaak 2: Inzet

Werkzaamheden

Als pompbediener

- Verzorgt de waterwinning
 - zorgt voor de goede werking van de pomp;
 - verhelpt eenvoudige storingen;
 - voorziet in een ongestoorde waterlevering;
 - maakt gebruik van bluswatervoorzieningen.
- Bedient het voertuig/de apparatuur
 - houdt de pomp operationeel.
- Geeft materiaal en middelen uit en neemt deze in.
- Heeft oog voor de omgeving van het voertuig/incident.

Als bediener van redvoertuigen

- Maakt het voertuig inzetgereed.
- Bedient het voertuig op een veilige en verantwoorde wijze.
- Overlegt over de inzetmogelijkheden met de leidinggevende.
- Verhelpt eenvoudige storingen.
- Heeft overleg met andere hulpverleners over de inzet van het voertuig.

Als bediener van een hulpverleningsvoertuig

- Maakt het voertuig inzetgereed.
- Bedient het voertuig op een veilige en verantwoorde wijze.
- Overlegt over de inzetmogelijkheden met de leidinggevende.
- Verhelpt eenvoudige storingen.
- Heeft overleg met andere hulpverleners over de inzet van het voertuig.

Als bediener van een HAB

- Maakt het materiaal inzetgereed.
- Bedient het materiaal op een veilige en verantwoorde wijze.
- Overlegt over de inzetmogelijkheden met de leidinggevende.
- Verhelpt eenvoudige storingen.
- Heeft overleg met andere hulpverleners over de inzet van het voertuig.

Als bediener van de verbindingscommandowagen

- Maakt het voertuig inzetgereed.



- Verhelpt eenvoudige storingen.
- Heeft overleg met andere hulpverleners over de inzet van het voertuig.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Probleemoplossen (1)
- Daadkracht (1)
- Onafhankelijk (1)

Beoordelingscriteria

Als pompbediener

- Heeft oog voor de continue waterlevering op basis van de beschikbare (soorten) bluswatervoorzieningen.
- Signaleert tijdig storingen aan de apparatuur en kan (kleine) storingen verhelpen.
- Bedient op de juiste wijze de diverse typen afsluiters.
- Interpreteert de meters en afsluiters en speelt in op veranderingen.
- Is zich onder alle omstandigheden bewust van de effecten die zijn handelen met zich mee brengen.

Als bediener redvoertuig

- Weet op een veilige, verantwoorde en kundige wijze af te stempelen.
- Moet het voertuig van alle bedienplaatsen kunnen bedienen.
- Is in staat de noodbediening te hanteren.
- Moet de korfuitrustingen kunnen bedienen.
- Moet valbescherming kunnen hanteren.
- Interpreteert meetinstrumenten en speelt in op veranderingen.
- Kent de inzet(on)mogelijkheden van het voertuig.

Als bediener hulpverleningsvoertuig

- Heeft kennis van het gebruik van de bepakking van het voertuig.
- Kan de in- en aangebouwde gereedschappen bedienen (bijvoorbeeld: lier, lichtmast, aggregaat en kraan).
- Is op de hoogte van de inhoud en de mogelijkheden van het voertuig.

Als bediener van een HAB (korpsspecifiek)

- Heeft kennis van de inhoud en het gebruik van de inventaris uit de haakarmbak.
- Kan de in- en aangebouwde gereedschappen bedienen (bijvoorbeeld: kraan, lier).
- Kan de specifieke korpssgerichte haakarmbak(ken) bedienen.

Als bediener van de verbindingscommandowagen

- Kan de randapparatuur van het voertuig aansluiten.
- Kan het voertuig operationeel maken

Kerntaak 3: Nazorg

Werkzaamheden

- Maakt, in samenspraak met de bevelvoerder/leidinggevende, het voertuig/materieel/materiaal inzetgereed.
- Neemt met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet.
- Neemt met de ploegleden deel aan een nazorggesprek na een traumatische ervaring.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Leren en reflecteren (1)



-
- Daadkracht (1)
 - Inleven (1)
 - Mondeling communiceren (1)

Beoordelingscriteria

- Kan constructief deelnemen aan een groepsproces in een nazorgfase.
- Niet afzonderlijk te beoordelen.



BIJLAGE A, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 1 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement gg. uitwerking competentiematrix

Voor het competentieprofiel is een kader ontwikkeld dat de volgende competenties onderscheidt:

Kerncompetenties: bij de functieomschrijving de verschillende kerncompetenties beschreven, van gedragsvoorbeelden voorzien en vervolgens gekoppeld aan niveauiduiding. Deze niveauiduiding is opgedeeld in het niveau aangaande de strategische/organisatorische competenties en het niveau aangaande de sociaal, maatschappelijke en communicatieve competenties.

Strategische/organisatorische competenties: dit betreft de verschillende 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). Deze competenties zijn vervolgens gekoppeld aan een niveauiduiding

Sociaal, maatschappelijke en communicatieve competenties (omgeving): dit betreft de sociale, maatschappelijke en communicatieve competenties die betrekking hebben op de interactie met de omgeving zowel extern als intern. Deze competenties zijn vervolgens gekoppeld aan een niveauiduiding

Vakmatige competenties: Dit betreft de competenties op vakgebieden die specifiek voor de brandweer zijn. Deze competenties zijn vervolgens gekoppeld aan een niveauiduiding

Competenties

Accuraat

Zorgvuldig en stipt handelen, gericht op het voorkómen van fouten. Nauwkeurig uitvoeren van activiteiten.

Niveau 1

- Toetst eigen werk aan geldende procedures, regels en afspraken.
- Levert correct en volledig werk af.
- Werkt ook onder druk kwaliteitsgericht, nauwgezet, gedegen en let op details.

Niveau 2:

- stimuleert partners/experts in het werken volgens bepaalde procedures, regels en richtlijnen.
- ontwerpt en verbetert de kwaliteit van het werk binnen het eigen organisatieonderdeel.
- wijkt van procedures, regels en richtlijnen af zodat fouten worden voorkomen of kwaliteit wordt verhoogd.

Niveau 3:

- werkt consciëntieus en secuur, ook onder zware druk van meerdere belangen of tijd en wanneer de impact groot is van mogelijke fouten.
- initieert en verbetert procedures voor het werk, stimuleert partners/experts procedures te ontwikkelen en te verbeteren.
- coördineert en corrigeert de werkzaamheden van meerdere personen/diensten, zodat fouten worden voorkomen en kwaliteit wordt verhoogd.
- heeft oog voor het cruciale belang van veiligheid onder alle omstandigheden, kan kritisch met mededelingen/informatie omgaan.

Samenwerken

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

Niveau 1

- Draagt bij aan het gemeenschappelijk doel en komt afspraken na; informeert partners/experts over eigen activiteiten en houdt zich op de hoogte van activiteiten van partners/experts.
- Toont belangstelling voor collega's en helpt hen op verzoek.
- Vraagt collega's naar hun mening en geeft eigen mening.

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.

Niveau 3

- Zoekt actief samenwerking met partners/experts op en stuurt daarbij op gemeenschappelijke belangen; betreft partners/experts in besluitvorming en komt met hen tot gemeenschappelijk doel en aanpak.
- Doet actief aan kennisoverdracht door eigen kennis en ervaringen te delen en partners/experts te motiveren hun expertise in te brengen.
- Beweegt partners/experts tot samenwerken en zorgt ervoor dat het resultaat wordt ervaren als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Stressbestendig

Kalm, objectief en effectief blijven functioneren bij tijdsdruk, tegenslag, teleurstelling of tegenspel. Om kunnen gaan met weerstanden.

Niveau 1

- Geeft bij (tijds)druk voorrang aan bepaalde zaken in het eigen werk en blijft doeltreffend handelen.
- Bewaakt eigen grenzen van kennen en kunnen.
- Accepteert tegenwerpingen als onvermijdelijk, ziet het betrekkelijke hiervan in.
- Laat zich niet meeslepen in emotionele meningsverschillen.

Niveau 2

- Stelt partners/experts gerust met kalm optreden.
- Zorgt bij (tijds)druk dat het team of de afdeling doeltreffend blijft werken door te bepalen welke zaken voorrang hebben.
- Houdt onder druk vast aan het eigen oordeel.
- Luistert naar de kritiek van partners/experts, erkent reële punten en gebruikt deze.

Niveau 3

- Houdt onder grote druk en bij complexe situaties vast aan het eigen standpunt; past bij problemen of tegenstand de aanpak aan.
- Herkent stressfactoren en maakt deze bespreekbaar door het proces met partners/experts te analyseren.
- Presteert langdurig goed onder tijdsdruk, tegenslag en complicaties.
- Schermt partners/experts af van stress door (tijds)druk en zorgt dat het werk hier geen schade van ondervindt.

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).

Probleem oplossen

Het signaleren van (potentiële) problemen/knelpunten en deze zelfstandig of in samenwerking met anderen verhelpen.

Niveau 1

- Signaleert tijdig knelpunten binnen het eigen organisatieonderdeel en lost deze binnen de gestelde kaders op.
- Formuleert binnen gestelde kaders verschillende alternatieven of oplossingen.
- Dringt door tot de kern van het probleem; achterhaalt onderliggende oorzaken om herhaling te voorkomen.
- Voorziet problemen en anticipeert hierop.

Niveau 2:

- Anticipeert op knelpunten buiten het eigen organisatieonderdeel reageert snel en doeltreffend bij problemen en onverwachte gebeurtenissen
- Analyseert problemen, achterhaalt de werkelijke vraag achter het probleem, ook zonder eigen inhoudelijke expertise
- Formuleert verschillende passende oplossingen en helpt partners/experts bij het oplossen van problemen wanneer zij hier niet uit komen.

Niveau 3:

- Lost complexe problemen op strategisch niveau op benoemt naast knelpunten tevens verschillende alternatieven en schetst consequenties en verloop van oplossingsmogelijkheden; denkt in scenario's
- Structureert, reflecteert, vraagt door en helpt zodoende ook partners/experts om tot oplossingen of alternatieven te komen
- Treedt op als bemiddelende derde partij; begeleidt partners/experts bij oplossen van problemen door het geven van handvaten.

Innoveren en creativiteit

Creëren van nieuwe en originele ideeën, werkwijzen en toepassingen door het combineren van formele en informele informatie, bestaande en nieuwe oplossingen/aanpakken.

Niveau 1

- Heeft niet voor de hand liggende, frisse ideeën voor nieuwe werkwijzen of methoden.
- Genereert nieuwe ideeën in het werk; ook samen met partners/experts.
- Betreedt bij tegenslagen nieuwe paden of bedenkt alternatieve oplossingen.
- Speelt met nieuwe ideeën en benaderingen in op veranderingen.

Niveau 2

- Improviseert bij onvoldoende of onduidelijke informatie.
- Stimuleert partners/experts tot creatief denken en handelen.
- werkt pro-actief bij mogelijke problemen in een complexe omgeving en stelt alternatieve oplossingen voor; toont assertief gedrag.
- Improviseert in complexe situaties.

Niveau 3

- Ontwikkelt vernieuwde, oorspronkelijke ideeën en inzichten die een effect hebben op een brede omgeving.



- Benadert vraagstukken uit een andere invalshoek.
- Maakt zich los uit bestaande denkkaders en maakt zo nieuwe wegen zichtbaar, waardoor nieuwe oplossingsrichtingen ontstaan; zoekt en creëert ruimte.

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 1

- Plant eigen werkzaamheden, stemt deze planning af met partners/experts.
- Werkt ordelijk en systematisch volgens vooraf opgestelde planning.
- Heeft overzicht over eigen werkzaamheden; toetst eigen voortgang.
- Wendt de juiste middelen aan die nodig zijn om de planning te realiseren.
- Stelt doelen en prioriteiten voor zichzelf.

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.

Niveau 3

- Ondersteunt en stuurt partners/experts aan bij de planning en uitvoering van hun werkzaamheden en bewaakt de voortgang.
- Coördineert veel werkzaamheden die inhoudelijk van elkaar verschillen, met een langere doorlooptijd of met gevolgen voor de langere termijn.
- Houdt op elk moment en op elk niveau het overzicht van werkzaamheden en stuurt indien nodig bij op hoofdlijnen.
- Anticipeert op onverwachte gebeurtenissen die van invloed zijn op de planning en past de plannings en doelstellingen hierop aan.

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 1

- Stelt zich vragend op en toont wil om te leren.
- Vraagt feedback op eigen functioneren, luistert actief en vraagt door.
- Zet met behulp van feedbackgever concrete feedback om in acties.
- Volgt (nieuwe) ontwikkelingen in eigen vakgebied.

Niveau 2:

- Doorziet eigen leerstijl en herkent andere mogelijke leerstijlen.
- Ziet sterke en zwakke kanten in eigen functioneren en vraagt hier gericht op door bij partners/experts.
- Leert van en met partners/experts; formuleert leerdoelen en zet deze om in acties
- Vertaalt ontwikkelingen in het vakgebied naar de praktijk.

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.

Innoveren/creativiteit

Creëren van nieuwe en originele ideeën, werkwijzen en toepassingen door het combineren van formele en informele informatie, bestaande en nieuwe oplossingen/aanpakken.

Niveau 1



- Heeft niet voor de hand liggende, frisse ideeën voor nieuwe werkwijzen of methoden.
- Genereert nieuwe ideeën in het werk; ook samen met partners/experts.
- Betreedt bij tegenslagen nieuwe paden of bedenkt alternatieve oplossingen.
- Speelt met nieuwe ideeën en benaderingen in op veranderingen.

Niveau 2

- Improviseert bij onvoldoende of onduidelijke informatie.
- Stimuleert partners/experts tot creatief denken en handelen.
- Werkt pro-actief bij mogelijke problemen in een complexe omgeving en stelt alternatieve oplossingen voor; toont assertief gedrag.
- Improviseert in complexe situaties.

Problemen oplossen

Het signaleren van (potentiële) problemen/knelpunten en deze zelfstandig of in samenwerking met anderen verhelpen.

Niveau 1

- Signaleert tijdig knelpunten binnen het eigen organisatieonderdeel en lost deze binnen de gestelde kaders op.
- Formuleert binnen gestelde kaders verschillende alternatieven of oplossingen.
- Dringt door tot de kern van het probleem; achterhaalt onderliggende oorzaken om herhaling te voorkomen.
- Voorziet problemen en anticipeert hierop.

Niveau 2

- Anticipeert op knelpunten buiten het eigen organisatieonderdeel.
- Reageert snel en doeltreffend bij problemen en onverwachte gebeurtenissen.
- Analyseert problemen, achterhaalt de werkelijke vraag achter het probleem, ook zonder eigen inhoudelijke expertise.
- Formuleert verschillende passende oplossingen en helpt partners/experts bij het oplossen van problemen wanneer zij hier niet uit komen.

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 gegeven, gebruikt meerdere informatiebronnen en structureert en interpreteert gegevens.

Niveau 2

- Bekijkt uit een veelheid van vaak niet complete informatie moeilijke vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken.
- Vertaalt gestelde vragen naar beleidsvragen.
- Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen en omschrijft scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.
- Overziet gevolgen van besluiten op termijn; redeneert logisch wat de effecten van acties zijn.

Niveau 3

- Bekijkt ingewikkelde vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken met gevolgen op lange termijn; doorziet belangentegenstellingen.
- Denkt ook over de grenzen van het eigen werkterrein heen.
- Doorziet problemen en oplossingen die pas op lange termijn spelen.
- Heeft oog voor – kritische – informatie en activiteiten en beziet de mogelijkheden hiervan voor de rampenbestrijdingsorganisatie.

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 1

- Weegt complexe gegevens af en komt op overwogen en vastberaden wijze, rekening houdend met geldende normen en waarden tot een eigen mening.
- Maakt onderscheidt tussen vaststaande feiten en meningen van derden en betreft hierbij de eigen ervaringen.
- Schetst verschillende perspectieven en opinies en stelt hun pro's en contra's vast alvorens tot actie over te gaan.

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.

Niveau 3:

- Komt op basis van tegenstrijdige informatie tot een gewogen mening en beïnvloedt daarmee de richting voor de rampenbestrijdingsorganisatie.
- Betreft een breed scala aan alternatieve opvattingen en meningen in de oordeelsvorming en houdt rekening met gevolgen voor de betrokken partijen.
- Schetst de mogelijke gevolgen van plannen en meningen in situaties met een hoge mate van onzekerheid en complexiteit.

Resultaatgericht

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

Niveau 1

- Stelt samen met partners/experts meetbare en haalbare doelen en maakt duidelijke afspraken over gewenste kwaliteit, middelen en tijdspad.
- Stelt prioriteiten en komt gemaakte afspraken na.
- Plant zelfstandig het eigen werk om gewenste resultaten te realiseren en past, indien relevant, het concept van projectmatig werken toe.
- Maakt resultaten van het eigen werk zichtbaar en communiceert hierover naar partners/experts; overlegt tijdig met partners/experts over knelpunten.
- Toetst activiteiten tussentijds op hun bijdrage aan het te bereiken resultaat, stuurt activiteiten die dat niet doen bij.

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.

Niveau 3:

- Stelt meetbare strategische doelstellingen op en definieert de resultaten op langere termijn; maakt de voorwaarden duidelijk die nodig zijn om deze resultaten te bereiken en vult deze in.
- Zorgt voor heldere structuren, taakverdeling en procedures die een effectieve en efficiënte inzet van medewerkers bevordert.
- Spreekt zichzelf en partners/experts tijdig en regelmatig aan op het nakomen van afspraken en het realiseren van doelstellingen; achterhaalt achterliggende oorzaak bij niet nakomen van afspraken en stuurt bij.

Probleem oplossen

Het signaleren van (potentiële) problemen/knelpunten en deze zelfstandig of in samenwerking met anderen verhelpen.

Niveau 1

- Signaleert tijdig knelpunten binnen het eigen organisatieonderdeel en lost deze binnen de gestelde kaders op.
- Formuleert binnen gestelde kaders verschillende alternatieven of oplossingen.

- Dringt door tot de kern van het probleem; achterhaalt onderliggende oorzaken om herhaling te voorkomen.
- Voorziet problemen en anticipeert hierop.

Niveau 2:

- Anticipeert op knelpunten buiten het eigen organisatieonderdeel.
- Reageert snel en doeltreffend bij problemen en onverwachte gebeurtenissen.
- Analyseert problemen, achterhaalt de werkelijke vraag achter het probleem, ook zonder eigen inhoudelijke expertise.
- Formuleert verschillende passende oplossingen en helpt partners/experts bij het oplossen van problemen wanneer zij hier niet uit komen.

Niveau 3:

- Lost complexe problemen op strategisch niveau op.
- Benoemt naast knelpunten tevens verschillende alternatieven en schetst consequenties en verloop van oplossingsmogelijkheden; denkt in scenario's.
- Structureert, reflecteert, vraagt door en helpt zodoende ook partners/experts om tot oplossingen of alternatieven te komen.
- Treedt op als bemiddelende derde partij; begeleidt partners/experts bij oplossen van problemen door het geven van handvaten.

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 1

- Stelt zich vragend op en toont wil om te leren.
- Vraagt feedback op eigen functioneren, luistert actief en vraagt door.
- Zet met behulp van feedbackgever concrete feedback om in acties.
- Volgt (nieuwe) ontwikkelingen in eigen vakgebied.

Niveau 2

- Doorziet eigen leerstijl en herkent andere mogelijke leerstijlen.
- Ziet sterke en zwakke kanten in eigen functioneren en vraagt hier gericht op door bij partners/experts.
- Leert van en met partners/experts; formuleert leerdoelen en zet deze om in acties.
- Vertaalt ontwikkelingen in het vakgebied naar de praktijk.

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.

Daadkracht

Op adequate en krachtige wijze nemen van beslissingen op basis van een inzichtelijke afweging en eigen oordeel, ook als kennis en/of informatie beperkt is en tevens het uitvoeren en afronden van activiteiten. Handelen naar en 'staan voor' een genomen besluit (van zichzelf of een ander).

Niveau 1

- Handelt moedig in lastige situaties, neemt verantwoorde risico's.
- Neemt beslissingen op grond van relevante informatie en duidelijke feiten, waarbij de gevolgen van de besluiten voorspelbaar zijn.
- Neemt en motiveert beslissingen binnen het eigen werkterrein.
- Blijft achter gemaakte keuzen (van zichzelf of van partners/experts) staan.

Niveau 2:

- Neemt op basis van feitelijke informatie besluiten die partners en/of gedupeerden betreffen.
- Hakt knopen door, ook in onzekere situaties; motiveert het genomen besluit met het oog op acceptatie door betrokkenen.
- Benoemt de gevolgen van het besluit voor zichzelf en partners/experts en houdt daar bij de besluitvorming rekening mee.
- Blijft standvastig en toont durf in onzekere/lastige situaties.

Niveau 3:

- Neemt, zonodig op basis van onvolledige informatie, besluiten die implicaties hebben voor de gehele rampenbestrijdingsorganisatie.
- Betreft partners/experts bij de besluitvorming in complexe situaties, vraagt terugkoppeling en streeft naar draagvlak voor het genomen besluit.
- Neemt een besluit in heroverweging wanneer de wijzigende omstandigheden daarom vragen.
- Durft buiten gebaande paden te treden bij het oplossen van vastzittende, complexe kwesties.

Mondeling 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 1

- Drukt zich zowel mondeling als schriftelijk goed uit bij contacten van verschillend niveau., onderbouwt de boodschap met duidelijke argumenten.
- Stelt zich open en onbevooroordeeld op in een gesprek, interpreteert verbale en non-verbale signalen en vraagt na of de boodschap goed begrepen is.
- Formuleert tactvol, stemt taal, gebaren en houding af op de behoefte en belangen van de ander.
- Stelt open vragen en vraagt door; geeft feedback wanneer daar om wordt gevraagd.
- Redigeert interne documenten en schrijft documenten voor extern gebruik.

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.

Niveau 3

- Voert complexe gesprekken met personen op strategisch niveau over gevoelige onderwerpen met tegenstellingen in belangen en/of taalverschillen.
- Herkent persoonlijke belangen en kiest een geschikte manier om de ander te beïnvloeden; zet verschillende invloedstijlen effectief in.
- Beïnvloedt en stuurt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, ook wanneer bij de ander geen respect lijkt te bestaan.

Inleven

Onderkennen van gevoelens en behoeften van anderen. Verplaatsen in anderen en zich bewust tonen van de invloed van het eigen handelen.

Niveau 1

- Beïnvloedt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, stuurt het gesprek in de juiste richting en houdt de relatie goed; beheerst de eigen emoties.
- Toont belangstelling, luistert actief, vraagt door, houdt rekening met eigen emoties en die van anderen en reflecteert hierop.
- Houdt rekening met omstandigheden en praktijkervaringen van partners/experts en toont begrip en waardering.
- Communiceert open en durft eigen vragen, zorgen en leerpunten bespreekbaar te maken.

Niveau 2:

- Is zichtbaar beschikbaar en aanwezig als leider/expert, is op het juiste moment op de juiste plaats.
- Stimuleert en helpt partners/experts om gevoelens bespreekbaar te maken, maakt ruimte voor emotie binnen de organisatie en kalmeert partners/experts als emoties de overhand dreigen te krijgen.
- Spreekt partners/experts aan op hun ontwikkeling en bijdrage; stelt zich daarbij kritisch op vanuit een begripvolle houding.
- Stelt zich kwetsbaar op en heeft oog voor gevoeligheden ten aanzien van eigen gedrag.

Niveau 3:

- Creëert veiligheid in de rampenbestrijdingsorganisatie waardoor partners/experts zich durven uiten; spreekt medewerkers aan authentiek gedrag te tonen.



- Onderkent rollen en posities en respecteert deze door de partner/expert hierop te benaderen zonder de strijd aan te gaan.
- Bindt partners/experts aan de rampenbestrijdingsorganisatie door eigen optreden en persoonlijke uitstraling.
- Wisselt van stijl/gedrag om bewustwording bij de partner/expert te realiseren of om gedragspatronen te doorbreken of te versterken.

Daadkracht

Op adequate en krachtige wijze nemen van beslissingen op basis van een inzichtelijke afweging en eigen oordeel, ook als kennis en/of informatie beperkt is en tevens het uitvoeren en afronden van activiteiten. Handelen naar en 'staan voor' een genomen besluit (van zichzelf of een ander).

Niveau 1

- Handelt moedig in lastige situaties, neemt verantwoorde risico's.
- Neemt beslissingen op grond van relevante informatie en duidelijke feiten, waarbij de gevolgen van de besluiten voorspelbaar zijn.
- Neemt en motiveert beslissingen binnen het eigen werkterrein.
- Blijft achter gemaakte keuzen (van zichzelf of van partners/experts) staan.

Mondeling 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 1

- Drukt zich zowel mondeling als schriftelijk goed uit bij contacten van verschillend niveau, onderbouwt de boodschap met duidelijke argumenten.
- Stelt zich open en onbevooroordeeld op in een gesprek, interpreteert verbale en non-verbale signalen en vraagt na of de boodschap goed begrepen is.
- Formuleert tactvol, stemt taal, gebaren en houding af op de behoefte en belangen van de ander.
- Stelt open vragen en vraagt door; geeft feedback wanneer daar om wordt gevraagd.
- Redigeert interne documenten en schrijft documenten voor extern gebruik.

Daadkracht

Op adequate en krachtige wijze nemen van beslissingen op basis van een inzichtelijke afweging en eigen oordeel, ook als kennis en/of informatie beperkt is en tevens het uitvoeren en afronden van activiteiten. Handelen naar en 'staan voor' een genomen besluit (van zichzelf of een ander).

Niveau 1

- Handelt moedig in lastige situaties, neemt verantwoorde risico's.
- Neemt beslissingen op grond van relevante informatie en duidelijke feiten, waarbij de gevolgen van de besluiten voorspelbaar zijn.
- Neemt en motiveert beslissingen binnen het eigen werkterrein.
- Blijft achter gemaakte keuzen (van zichzelf of van partners/experts) staan.

Niveau 3

- Neemt, zonodig op basis van onvolledige informatie, besluiten die implicaties hebben voor de gehele rampenbestrijdingsorganisatie.
- Betreft partners/experts bij de besluitvorming in complexe situaties, vraagt terugkoppeling en streeft naar draagvlak voor het genomen besluit.
- Neemt een besluit in heroverweging wanneer de wijzigende omstandigheden daarom vragen.
- Durft buiten gebaande paden te treden bij het oplossen van vastzittende, complexe kwesties.

(taakgericht) Leiderschap

Op inspirerende wijze richting geven. Tonen van voorbeeldgedrag. Delegeren. Randvoorwaarden scheppen en mensen motiveren zodat resultaten bereikt worden. Charisma.

Niveau 1

- Brengt eigen denkbeelden onder woorden en toetst deze.
- Begeleidt partners/experts in het realiseren van doelen; geeft heldere instructies en houdt toezicht op de prestaties.
- Wijst deel van de eigen taken toe aan de juiste persoon; geeft hierbij eigen verwachtingen,



gewenst resultaat en eigen verantwoordelijkheid van de persoon aan.

- Staat open voor vragen, wekt vertrouwen en motiveert partners/experts.

Niveau 2

- Geeft partners/experts de ruimte om besluiten te beïnvloeden uit eigen ambities zodat betrokkenheid en inspiratie hiervoor bij partners/experts ontstaat.
- Verdeelt werkzaamheden zodanig dat deze aansluiten op talenten en ambities van het personeel; toetst het resultaat op kwaliteit.
- Neemt op 'natuurlijke wijze' het voortouw, betreft partners/experts en motiveert hen voor het realiseren van gemeenschappelijke doelen.

Niveau 3

- Geeft partners/experts ruimte om besluiten te nemen en ondersteunt hen bij het realiseren van collectieve ambitie.
- Draagt de eigen visie uit en wordt op grond daarvan door partners/experts binnen en buiten de eigen werkomgeving gevraagd bijdrage te leveren aan hun ambities.
- Creëert ruimte en mogelijkheden voor personeel om werkzaamheden op eigen (en eventueel andere) wijze uit te voeren.
- Inspireert partners/experts om hun visie te delen en om draagvlak en betrokkenheid hiervoor te realiseren.

Onafhankelijk

Zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen, rekening houdend met de missie van de organisatie.

Niveau 1

- Vertrouwt op zichzelf, maakt zelfstandig keuzen binnen het eigen takenpakket en aandachtsgebied en laat zich daarbij niet weerhouden door belemmeringen.
- Vraagt feedback en hulp op het juiste moment op basis van een inschatting van de eigen kennis en vaardigheden.
- Werkt zelfstandig en vaart duidelijk een eigen koers binnen gestelde kaders.

Niveau 2

- Wijzigt de eigen werkzaamheden zelfstandig bij veranderende omstandigheden.
- Komt op voor de eigen belangen, toont zich zelfbewust en is weerbaar.
- Neemt verantwoorde risico's op eigen aandachtsgebied.

Niveau 3:

- Loopt voorop bij strategische veranderingen en uitdagingen; ziet deze als kansen.
- Houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging wanneer daarop kritiek wordt geleverd of druk wordt uitgeoefend om zich aan te passen.
- Durft zich kwetsbaar op te stellen en neemt risico's.

(mondeling) 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 1

- Drukt zich zowel mondeling als schriftelijk goed uit bij contacten van verschillend niveau, onderbouwt de boodschap met duidelijke argumenten.
- Stelt zich open en onbevooroordeeld op in een gesprek, interpreteert verbale en non-verbale signalen en vraagt na of de boodschap goed begrepen is.
- Formuleert tactvol, stemt taal, gebaren en houding af op de behoefte en belangen van de ander.
- Stelt open vragen en vraagt door; geeft feedback wanneer daar om wordt gevraagd.
- Redigeert interne documenten en schrijft documenten voor extern gebruik.

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.



Niveau 3

- Voert complexe gesprekken met personen op strategisch niveau over gevoelige onderwerpen met tegenstellingen in belangen en/of taalverschillen.
- Herkent persoonlijke belangen en kiest een geschikte manier om de ander te beïnvloeden; zet verschillende invloedstijlen effectief in.
- Beïnvloedt en stuurt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, ook wanneer bij de ander geen respect lijkt te bestaan.

Inleven

Onderkennen van gevoelens en behoeften van anderen. Verplaatsen in anderen en zich bewust tonen van de invloed van het eigen handelen.

Niveau 1

- Beïnvloedt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, stuurt het gesprek in de juiste richting en houdt de relatie goed; beheerst de eigen emoties.
- Toont belangstelling, luistert actief, vraagt door, houdt rekening met eigen emoties en die van anderen en reflecteert hierop.
- Houdt rekening met omstandigheden en praktijkervaringen van partners/experts en toont begrip en waardering.
- Communiceert open en durft eigen vragen, zorgen en leerpunten bespreekbaar te maken.

Niveau 2

- Is zichtbaar beschikbaar en aanwezig als leider/expert, is op het juiste moment op de juiste plaats.
- Stimuleert en helpt partners/experts om gevoelens bespreekbaar te maken, maakt ruimte voor emotie binnen de organisatie en kalmeert partners/experts als emoties de overhand dreigen te krijgen.
- Spreekt partners/experts aan op hun ontwikkeling en bijdrage; stelt zich daarbij kritisch op vanuit een begripvolle houding.
- Stelt zich kwetsbaar op en heeft oog voor gevoeligheden ten aanzien van eigen gedrag.

Niveau 3

- Creëert veiligheid in de rampenbestrijdingsorganisatie waardoor partners/experts zich durven uiten; spreekt medewerkers aan authentiek gedrag te tonen.
- Onderkent rollen en posities en respecteert deze door de partner/expert hierop te benaderen zonder de strijd aan te gaan.
- Bindt partners/experts aan de rampenbestrijdingsorganisatie door eigen optreden en persoonlijke uitstraling.
- Wisselt van stijl/gedrag om bewustwording bij de partner/expert te realiseren of om gedragspatronen te doorbreken of te versterken.

Onafhankelijk

Zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen, rekening houdend met de missie van de organisatie.

Niveau 1

- Vertrouwt op zichzelf, maakt zelfstandig keuzen binnen het eigen takenpakket en aandachtsgebied en laat zich daarbij niet weerhouden door belemmeringen.
- Vraagt feedback en hulp op het juiste moment op basis van een inschatting van de eigen kennis en vaardigheden.
- Werkt zelfstandig en vaart duidelijk een eigen koers binnen gestelde kaders.

Niveau 2:

- Wijzigt de eigen werkzaamheden zelfstandig bij veranderende omstandigheden
- Komt op voor de eigen belangen, toont zich zelfbewust en is weerbaar
- Neemt verantwoorde risico's op eigen aandachtsgebied.

Niveau 3:

- Loopt voorop bij strategische veranderingen en uitdagingen; ziet deze als kansen
- Houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging wanneer daarop kritiek wordt geleverd of druk wordt uitgeoefend om zich aan te passen
- Durft zich kwetsbaar op te stellen en neemt risico's.



Flexibel

Aanpassen van de eigen stijl, benadering en gedrag aan wisselende eisen en omstandigheden. Openstaan voor nieuwe ideeën en actief zoeken naar alternatieven om het gestelde doel te bereiken.

Niveau 1

- Pakt nieuwe zaken snel op, ook bij aangrenzende werkzaamheden.
- Interpreteert regels en richtlijnen en richt zich daarbij op de bedoeling van de vastgestelde regels.
- Accepteert dat werkzaamheden door partners/experts en door omstandigheden bepaald worden en handelt daarnaar; staat open voor veranderingen en verbeteringen die partners/experts voorstellen.
- Past gedrag aan bij veranderende omstandigheden/schakelt snel tussen verschillende werkzaamheden.

Niveau 2

- Improviseert bij onvoldoende of onduidelijke informatie: past daarbij eigen stijl en gedrag aan.
- Verbeterd zijn werkwijze door te anticiperen op veranderende omstandigheden; wisselt van methode of aanpak.
- Schakelt gemakkelijk tussen eigen werk en werk van partners/experts.

Niveau 3

- Verandert in geval van kansen of problemen eigen gedragsstijl om gesteld doel te bereiken; brengt afhankelijk van de situatie variatie in eigen gedragsstijl aan.
- Balanceert tussen diverse belangen en partijen: is intermediair.
- Schakelt bij weerstand over op een aanpak die wel tot het gestelde doel leidt.

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 1:

- Legt contact en stemt af met relevante personen en instanties binnen en buiten de organisatie; stelt zich betekenisvol voor partners/experts op
- Communiceert helder wat de burger van de brandweer mag/kan verwachten, toont zich daarbij hulpvaardig en zoekt feedback uit de samenleving
- Doorziet maatschappelijke tendensen en ontwikkelingen en vertaalt deze naar aanbevelingen voor de organisatie
- Analyseert mogelijke gevolgen van maatschappelijke ontwikkelingen voor de rampenbestrijdingsorganisatie en initieert acties.

Niveau 2

- Stimuleert en stuurt hulpverleningsdiensten hun eigen netwerk te ontwikkelen.
- Houdt rekening met nieuws waarde 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 rampenbestrijdingsorganisatie; geeft vorm aan het optreden.

Niveau 3:

- Onderhoudt actief een persoonlijk netwerk van relevante en invloedrijke personen en instanties en benut deze
- Levert een bijdrage aan het maatschappelijke debat en geeft mede vorm aan de oplossing van vraagstukken en dilemma's
- Heeft een visie op trends en ontwikkelingen in de maatschappij en destilleert hieruit onderwerpen voor de bestuurlijke agenda
- Speelt proactief in op vraagstukken/dilemma's uit de maatschappij en vertaalt deze naar de eigen organisatie.

Leiderschap

Op inspirerende wijze richting geven. Tonen van voorbeeldgedrag. Delegeren. Randvoorwaarden scheppen en mensen motiveren zodat resultaten bereikt worden. Charisma.

Niveau 3

- Geeft partners/experts ruimte om besluiten te nemen en ondersteunt hen bij het realiseren van collectieve ambitie.
- Draagt de eigen visie uit en wordt op grond daarvan door partners/experts binnen en buiten de eigen werkomgeving gevraagd bijdrage te leveren aan hun ambities.
- Creëert ruimte en mogelijkheden voor personeel om werkzaamheden op eigen (en eventueel andere) wijze uit te voeren.
- Inspireert partners/experts om hun visie te delen en om draagvlak en betrokkenheid hiervoor te realiseren.

Politiek-bestuurlijk inzicht

Anticiperen op en onderkennen van de relevantie van gebeurtenissen die van invloed zijn op de positionering van de brandweer en rampenbestrijdingsorganisatie in de politiek-bestuurlijke context.

Niveau 1:

- Houdt rekening met de consequenties van eigen acties voor partners in het bestuurlijke proces
- Verdiept zich in te maken politieke afwegingen en levert relevante en objectieve informatie aan
- Manoeuvreert tussen formele en informele (machts)verhoudingen en de eigen positie binnen de politiek-bestuurlijke context
- Doorziet politieke ontwikkelingen en vertaalt deze in aanbevelingen voor de organisatie.

Niveau 2

- Handelt in afweging tussen (korte termijn) politieke belangen en (lange termijn) belangen van de brandweer/rampenbestrijdingsorganisatie.
- Stelt met bestuurlijk/justitiële omgeving gezamenlijk doelen met inachtneming van de wettelijke vastgestelde kaders.
- Vertegenwoordigt de brandweer op relevant bestuurlijk niveau; brengt belangwekkende onderwerpen onder de aandacht zodat deze op de bestuurlijke agenda komen.
- Vertaalt politieke issues naar de organisatie en zorgt voor verbinding met het operationele werk.
- Stelt, vanuit verschillende invalshoeken, een diagnose voor complexe vraagstukken en schat de langetermijnevolgen in.

Niveau 3:

- Schat politiek-bestuurlijke belangen in, betreft actoren in besluitvorming en deelt het succes met bestuurders
- Benut het politiek-bestuurlijk krachtenveld rondom de brandweer en de ontwikkeling van de rampenbestrijdingsorganisatie, stemt zijn handelen af op dit krachtenveld en sluit allianties
- Legt relaties tussen de verwachte resultaten voor de eigen organisatie en criteria voor andere schakels in de bestuurlijke keten.

Vakmatige competenties (professie)

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

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. alarmerings- en opschalingsprocedures), Arbo-wetgeving en andere wettelijke kaders vallen onder dit vakgebied.

Basisniveau (1)

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

Overdrachtsniveau (2)

- Is in staat om buiten het eigen expertgebied te treden en zodoende verbanden met gerelateerde vakgebieden te leggen. Is in staat om eigen expertise over te dragen.

Expertniveau (3)

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



Risico's en veiligheid

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

Basisniveau (1):

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

Toepassings- en overdrachtsniveau (2)

- Is in staat om buiten het eigen expertgebied te treden en zodoende verbanden met gerelateerde vakgebieden te leggen. Is in staat om eigen expertise over te dragen.

Expertniveau (3)

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



BIJLAGE B, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 2 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement a. Functie commandant van dienst geneeskundig

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub a Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Commandant van dienst geneeskundig (CvD-G)
Beschrijving van de functie	De CvD-G geeft leiding aan de geneeskundige hulpverlening op de plaats incident en stemt de multidisciplinaire samenwerking op operationeel niveau af binnen het Commando Plaats Incident (CoPI). Hij ¹ staat onder directe, operationele leiding van de Leider CoPI en directe, functionele leiding van het Hoofd Sectie GHOR. De CvD-G stemt de afvoer van slachtoffers af met de Coördinator Gewondenvervoer (CGV). De CvD-G geeft directe, functionele leiding aan de Officier(en) van Dienst Geneeskundig (OvD-G), Hoofd(en) Gewondennest (HGN) en alle geneeskundige hulpverleners op het rampterrein.

¹ Overal waar in deze bijlage 'hij' wordt aangeduid kan ook 'zij' worden gelezen.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Leidinggeven aan de geneeskundige hulpverlening op de plaats incident.

Kerntaak 2: Coördineren van de multidisciplinaire samenwerking.

Kerntaak 3: Rapporteren en adviseren.

2.2 Competentiematrix

CvD-G		
Competentieoverzicht		
G2	1: operationeel management	
G1	2: leidinggeven	
G5	3: voortgangsbewaking	
G10	4: probleemanalyse	
G11	5: oordeelsvorming	
G9	6: samenwerken	
G16	7: stressbestendigheid	
G7	8: overtuigingskracht	
O3	Organisatie en processen operationeel	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	hoofdpijnen
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	gemiddeld niveau
V3	Processen en taken	gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	gemiddeld niveau
V5	(Technische)hulpmiddelen	gemiddeld niveau
V6	Juridische aspecten	hoofdpijnen

In supplement k is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Leidinggeven aan de geneeskundige hulpverlening op de plaats incident

Werkzaamheden

Geeft operationeel leiding aan de uitvoering van de geneeskundige hulpverlening op de plaats incident:

- Maakt (na verkenning en op basis van de informatie van de eerste ambulance en OvD-G) een inschatting van de aard, omvang en dynamiek van een incident.
- Schaalt indien nodig op, zowel monodisciplinair (MMT, ambulancebijstand, SIGMA) als multidisciplinair (GRIP).
- Neemt de leiding ter plaatse over van de OvD-G.
- Geeft organisatorisch leiding aan de Officier(en) van Dienst Geneeskundig (OvD-G), Hoofd(en)



Gewondennest (HGN) en alle geneeskundige hulpverleners op het rampterrein.

- Stemt de organisatorische leiding over de geneeskundige hulpverlening (indien van toepassing) af met de medisch-inhoudelijke leiding van de arts van het Mobiel Medisch Team (MMT).
- Maakt een inzetplan, vertaalt dit naar inzetdoelen en/of inzetvakken.
- Controleert het effect van de werkzaamheden, anticipeert op ontwikkelingen en stelt zonodig het inzetplan bij.
- Bewaakt de veiligheid van het personeel en derden en neemt zonodig maatregelen.
- Draagt zorg voor de registratie van belangrijke gegevens.
- Draagt zorg voor de logistiek en stemt deze af met de Officier(en) van Dienst Geneeskundig (OvD-G) en Hoofd(en) Gewondennest (HGN).
- Neemt preventieve maatregelen om de Gewondennesten/het Behandelcentrum T3- slachtoffers af te schermen van publiek, pers en niet-geautoriseerd personeel.
- Stemt de gewondenafvoer af met de CGV.
- Initieert (waar nodig) de personele en materiële nazorg.
- Schaalt af.

Kerntaak 2: Coördineren van de multidisciplinaire samenwerking

Werkzaamheden

Afstemmen van de multidisciplinaire samenwerking in het CoPI:

- Roept de hoogste leidinggevende ter plaatse van elke discipline bijeen en vormt een CoPI en maakt verdere afspraken over de communicatie (verbindingen, overlegtijdstippen).
- Vormt met de deelnemers aan het CoPI een gemeenschappelijk beeld van het incident.
- Maakt met de deelnemers een plan en verdeelt de werkzaamheden op basis van de processen in de rampenbestrijding.
- Maakt afspraken met andere niet-operationele diensten.
- Stemt af over activiteiten voortkomend uit de processen en bewaakt de voortgang.
- Anticipeert op de ontwikkelingen van het incident en coördineert in overleg de opschaling (GRIP).

Kerntaak 3: Rapporteren en adviseren

Werkzaamheden

Rapporteert en adviseert:

- Informeert gevraagd en ongevraagd de meldkamer, de Leider CoPI en het HS-GHOR.
- Informeert overige betrokken diensten.
- Levert informatie aan t.b.v. het communiceren naar pers en publiek.
- Informeert en adviseert het HS-GHOR omtrent zaken die een beleidsbeslissing vergen (o.a. verstrekende maatregelen aangaande de bevolking of met politieke lading).
- Laat zich (direct bij GRIP 1, of via het ROT vanaf GRIP 2) door deskundigen (o.a. GAGS, infectieziektenarts) adviseren over de veiligheidssituatie van het GHOR-personeel en de bevolking.
- Evalueert het optreden en maakt een incidentrapportage.

BIJLAGE B, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 2 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement b. Functie coördinator gewondenvervoer

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub b Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Coördinator Gewondenvervoer (CGV)
Beschrijving van de functie	De CGV is belast met de aansturing van ambulances vanaf de loodspost en op het ambulancestation. De CGV staat onder directe functionele leiding van de Officier van Dienst Geneeskundig (OvD-G) of Commandant van Dienst Geneeskundig (CvD-G) in het CoPl. De CGV stemt het gewondenvervoer af met de OvD-G('en) in het veld (inzetvakken), met de Hoofden Gewondennest (HGN) en met de Meldkamer Ambulancezorg (MKA). De CGV stemt de aanvoer van ambulances af met de Loodspost-functionaris (LPF) bij de loodspost(en) en met de MKA. Stemt de slachtofferregistratie af met het Actiecentrum GHOR. De CGV ondersteunt hiermee de Meldkamer Ambulancezorg (MKA) op de plaats van het incident.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Inrichten en in stand houden ambulancestation.

Kerntaak 2: Coördineren gewondenvervoer.

Kerntaak 3: Slachtofferregistratie.

2.2 Competentiematrix

CGV		
Competentieoverzicht		
G2	1: operationeel management	
G6	2: mondelinge/schriftelijke communicatie	
G3	3: organiseren van eigen werk	
G5	4: voortgangsbewaking	
G18	5: discipline	
G16	6: stressbestendigheid	
G17	7: energie	
O3	Organisatie en processen operationeel	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	hoofdpijnen
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	hoofdpijnen
V3	Processen en taken	gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	detailniveau
V5	(Technische)hulpmiddelen	detailniveau
V6	Juridische aspecten	hoofdpijnen

In supplement k is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Inrichten en in stand houden ambulancestation

Werkzaamheden

Richt een ambulancestation in en houdt deze in stand:

- Maakt afspraken met de eerste ambulance over de overdracht van taken aan het Ambulancestation en communiceert deze met de OvD-G/CvD-G.
- Bepaalt in overleg met de OvD-G/CvD-G de locatie van het Ambulancestation.
- Bepaalt in overleg met de OvD-G/CvD-G de opstelplaats(en) van ambulances en geeft deze door aan de meldkamer en loodspost(en).
- Meldt zich operationeel aan de meldkamer, hulpverleners en loodspost(en).
- Houdt het Ambulancestation operationeel (brandstof, elektriciteit, verbindingen etc.).
- Adviseert op basis van de ontwikkeling van het incident (eigen veiligheid) waar nodig de OvD-G/CvD-G over het verplaatsen van Ambulancestation en/of opstelplaats(en).

- Vangt arriverende ambulances (al dan niet afkomstig van de loodspost) op bij de kop van de opstelplaats.
- Zorgt ervoor dat de ambulances overzichtelijk en geordend worden opgesteld.
- Ziet toe op het veilig en ordelijk verlopen van het aanrijden, opstellen en weggrijden van de ambulances op de opstelplaats(en).
- Verzorgt waar nodig de logistiek (primaire levensbehoeften) voor de ambulancebemanningen bij de opstelplaats(en).
- Heeft een actueel overzicht van de aanwezige ambulances op de opstelplaats(en).
- Zorgt voor de aanvoer van voldoende ambulances vanaf de loodspost(en) naar de opstelplaats(en): signaleert op basis van het patiëntenaanbod in relatie tot de op de opstelplaats aanwezige vervoerscapaciteit de noodzaak van extra ambulancebijstand, vraagt deze aan bij de loodspost(en) of meldkamer, registreert dit en geeft dit door aan de OvD-G/CvD-G.
- Maakt afspraken over de taakverdeling met een tweede CGV of assistent-CGV.
- Geeft waar nodig opdrachten aan de assistent-CGV.
- Bewaakt de voortgang van de gegeven opdrachten.

Kerntaak 2: Coördineren gewondenvervoer

Werkzaamheden

- Coördineert de gewondenafvoer en -spreiding.
- Heeft via de Hoofden Gewondennest (HGN) en de Officier(en) van Dienst Geneeskundig (OvD-G) een actueel overzicht van de slachtoffers die vervoersgereed zijn, hun afhaalallocatie, triagecategorie en prioriteit.
- Heeft een globaal overzicht van het totaal aantal nog te vervoeren slachtoffers.
- Informeert de MKA over de verwachte aantallen slachtoffers, waar mogelijk uitgesplitst naar ziekenhuis op basis van het gewondenspreidingsplan.
- Geeft, op basis van de door het Hoofd Gewondennest (HGN)/de OvD-G doorgegeven prioriteitstelling, aan op de opstelplaats(en) wachtende/arriverende ambulances een vervoersopdracht bestaande uit:
 - afhaalallocatie van het slachtoffer (gewondennest/overnameplaats);
 - route naar afhaalallocatie;
 - triagecategorie slachtoffer;
 - afvoerroute, inclusief melding bij Ambulancestation voor registratie en bestemming (gewondenspreiding).
- Wijst op basis van het gewondenspreidingsplan aan elk slachtoffer een bestemming (ziekenhuis) toe.
- Geeft op basis van het gewondenspreidingsplan opdracht aan de MKA om ziekenhuizen te alarmeren.
- Houdt via de MKA het overzicht van de beschikbare Medische Behandelcapaciteit (MBC) en opnamestops van de Spoedeisende Hulp (SEH) van de ziekenhuizen. Past het gewondenspreidingsplan hierop aan.
- Informeert de OvD-G/CvD-G over de voortgang en eventuele knelpunten bij het gewondenvervoer.

Kerntaak 3: Slachtofferregistratie

Werkzaamheden

Voert de registratie van de per ambulance vervoerde slachtoffers uit:

- Registreert op basis van de richtlijnen omtrent de landelijke gewondenkaart alle slachtoffers die per ambulance worden afgevoerd.
- Geeft gevraagd en ongevraagd een totaaloverzicht van de vervoerde slachtoffers en de daaraan toegewezen ziekenhuisbestemming door aan de MKA en aan het Actiecentrum GHOR (mede ten behoeve van het Centraal Registratie- en Informatiebureau (CRIB) van de gemeente).



BIJLAGE B, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 2 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement c. Functie hoofd actiecentrum GHOR

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub c Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Hoofd Actiecentrum GHOR (HAc)
Beschrijving van de functie	Het HAc heeft zitting in het Actiecentrum GHOR (Ac). Het HAc staat onder directe, functionele leiding van het Hoofd Sectie GHOR (HS-GHOR). Het HAc geeft binnen het Ac direct, functioneel leiding aan de Operationeel Medewerkers Actiecentrum GHOR (OMAc) en (indien van toepassing) andere deelnemers aan het Ac, zoals de GAGS, de arts infectieziektebestrijding, liaisons van het ziekenhuis, de Regio Coördinator Noodhulp (RCN) van het Rode Kruis, medewerkers van de PSHOR/GGZ etc.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Leidinggeven aan het actiecentrum GHOR.

Kerntaak 2: Rapporteren en adviseren.

2.2 Competentiematrix

HAC		
Competentieoverzicht		
G5	1: voortgangsbewaking	
G3	2: organiseren van eigen werk	
G4	3: delegeren	
G6	4: mondelinge/schriftelijke communicatie	
G18	5: discipline	
G17	6: energie	
G16	7: stressbestendigheid	
G2	8: operationeel management	
O3	Organisatie en processen operationeel	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	hoofddlijnen
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	hoofddlijnen
V3	Processen en taken	gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	detailniveau
V5	(Technische)hulpmiddelen	gemiddeld niveau
V6	Juridische aspecten	hoofddlijnen

In supplement k is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Leidinggeven aan het actiecentrum GHOR

Werkzaamheden

Neemt als leidinggevende deel aan het Actiecentrum GHOR (Ac):

- Geeft binnen het Ac leiding aan de logistieke en facilitaire ondersteuning van de drie GHOR-processen, bestaande uit (o.a.):
 - Een (geografisch) totaaloverzicht van de (potentieel-)situatie.
 - De planning, uitvoering en bewaking van de logistieke ondersteuning, zoals informatieoverzichten, materiële voorzieningen, voeding, veiligheidsmaterieel en aflossing van het personeel.
 - Het verzamelen van (demografische) kengetallen t.b.v. tactische en strategische beleidsbeslissingen.
 - Bijdragen aan de informatie voor de bevolking.
- Zet opdrachten/informatieverzoeken van het HS-GHOR uit binnen het Ac:
 - Maakt op basis van de opdrachten van het HS-GHOR een plan van aanpak voor de werkzaamheden van het Ac.



- Verstrekt en controleert op basis van deze planning opdrachten aan de OMAc's en overige deelnemers aan het Ac (GAGS, arts infectieziektebestrijding, liaison ziekenhuis, RCR, PSHOR).
- Bewaakt de voortgang van de opdrachten binnen het Ac.
- Onderhoudt een vergaderdiscipline binnen het Ac en organiseert de informatiestromen (rapportages) binnen het Ac.

Kerntaak 2: Rapporteren en adviseren

Werkzaamheden

- Rapporteert en adviseert aan het HS-GHOR in het ROT:
- Houdt een logboek bij met daarin de opdrachten aan het Ac, de geplande activiteiten van het Ac, de voortgang en de eigenstandig genomen beslissingen.
- Draagt zorg voor rapportage aan het HS-GHOR (schriftelijk of mondeling).
- Informeert en adviseert het HS-GHOR over logistieke, materiële en personele knelpunten die een tactische of strategische beleidsbeslissing vergen.
- Laat zich door de deskundigen (o.a. GAGS, infectieziektenarts) informeren over de veiligheidssituatie van het GHOR-personeel en de bevolking en adviseert het HS-GHOR over de te nemen beleidsbeslissingen hieromtrent.

BIJLAGE B, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 2 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement d. Functie hoofd gewondennest

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub d Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Hoofd Gewondennest (HGN)
Beschrijving van de functie	Het HGN geeft leiding aan de geneeskundige hulpverlening binnen een gewondennest (GN) of behandelcentrum voor T3-slachtoffers (BC). Het HGN stemt de geneeskundige hulpverlening binnen het GN/BC af op de hulpverlening door andere instanties (politie, brandweer). Het HGN stemt de afvoer van slachtoffers af met de Coördinator Gewondenvervoer (CGV). Dit kwalificatiedossier heeft dus betrekking op de leidinggevende van een gewondennest (T1/T2-slachtoffers) én op de leidinggevende van een behandelcentrum (T3-slachtoffers). In het veld zijn bij een ramp of zwaar ongeval de functionaliteiten Hoofd Gewondennest (HGN) en Hoofd Behandelcentrum per definitie gescheiden. Omdat Hoofd Behandelcentrum niet als aparte GHOR-functie is benoemd, is deze vervat in hetzelfde profiel als het Hoofd Gewondennest. Voor HGN kan dus ook Hoofd Behandelcentrum worden gelezen. De van beide gevraagde kwalificaties zijn hetzelfde.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Inrichten van een gewondennest of behandelcentrum.

Kerntaak 2: Leidinggeven aan een gewondennest of behandelcentrum.

Kerntaak 3: Rapporteren en adviseren.

2.2 Competentiematrix

HGN		
Competentieoverzicht		
G1	1: leidinggeven	
G5	2: voortgangsbewaking	
G3	3: organiseren van eigen werk	
G18	4: discipline	
G16	5: stressbestendigheid	
G15	6: aanpassingsvermogen	
G17	7: energie	
O3	Organisatie en processen operationeel	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	hoofdpijnen
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	hoofdpijnen
V3	Processen en taken	gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	detailniveau
V5	(Technische)hulpmiddelen	detailniveau
V6	Juridische aspecten	hoofdpijnen

In supplement k is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Inrichten van een gewondennest of behandelcentrum

Werkzaamheden

Richt een gewondennest (GN) of behandelcentrum (BC) in:

- Verkent de door de CvD-G/OvD-G aangewezen locatie voor het GN/BC.
- Stelt de indeling en inrichting van het GN/BC vast.
- Coördineert de inrichtingsactiviteiten.
- Coördineert de logistieke voorzieningen.
- Bewaakt de veiligheid in het GN/BC.
- Bewaakt de ontwikkeling van het incident (veiligheidsaspecten en patiëntenaanbod).



- Neemt (na overleg met de OvD-G) aanvullende maatregelen om de ontwikkeling van het incident op te vangen.
- Coördineert de afbouw van het GN/BC en het terugbrengen naar de originele staat.

Kerntaak 2: Leidinggeven aan een gewondennest of behandelcentrum

Werkzaamheden

- Geeft operationeel leiding aan de uitvoering van de geneeskundige hulpverlening binnen een gewondennest (GN) of behandelcentrum (BC):
- Ziet toe op de triage van de binnenkomende slachtoffers.
- Geeft (o.b.v. de triage) aanwijzingen aan het aanwezige ambulancepersoneel en evt. MMT, SIGMA en huisartsen (o.a. over de volgorde van de hulpverlening).
- Meldt slachtoffers die vervoersgereed zijn aan bij de CGV.
- Ziet toe op de registratie van slachtoffers (gewondenkaarten).
- Maakt afspraken met de CvD-G/OvD-G en volgt zijn/haar opdrachten op.
- Zorgt voor orde en structuur in het GN/BC.

Kerntaak 3: Rapporteren en adviseren

Werkzaamheden

Het HGN rapporteert en adviseert aan de CvD-G/OvD-G:

- Informeert gevraagd en ongevraagd de CvD-G/OvD-G over de voortgang van de hulpverlening (t.b.v. de sitraps).
- Vraagt via de CvD-G/OvD-G aan het Actiecentrum GHOR (Ac) om logistieke ondersteuning.
- Adviseert de CvD-G/OvD-G over preventieve maatregelen om GN/BC af te schermen van publiek, pers en niet-geautoriseerd personeel.
- Evalueert het optreden en maakt een incidentrapportage.

BIJLAGE B, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 2 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement e. Functie hoofd sectie GHOR

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub e Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Hoofd Sectie GHOR (HS-GHOR)
Beschrijving van de functie	Het HS-GHOR heeft zitting in het Regionaal Operationeel Team (ROT), stemt daar de multidisciplinaire samenwerking op tactisch niveau af en adviseert de Regionaal Operationeel Leider (ROL) over te nemen tactische multidisciplinaire beslissingen. Het HS-GHOR staat onder directe, functionele leiding van de Regionaal Geneeskundig Functionaris (RGF) en adviseert de RGF over te nemen strategische beleidsbeslissingen. Het HS-GHOR geeft direct, functioneel leiding aan de CvD-G/OvD-G binnen het CoPl. Het HSGHOR geeft direct, functioneel leiding aan het Hoofd Actiecentrum GHOR (HAc).

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Tactisch leidinggeven aan de GHOR-keten.

Kerntaak 2: Tactisch multidisciplinair samenwerken.

Kerntaak 3: Rapporteren en adviseren.

2.2 Competentiematrix

HS-GHOR		
Competentieoverzicht		
G2	1: operationeel management	
G1	2: leidinggeven	
G5	3: voortgangsbewaking	
G10	4: probleemanalyse	
G11	5: oordeelsvorming	
G9	6: samenwerken	
G16	7: stressbestendigheid	
G13	8: organisatiesensitiviteit	
O2	Organisatie en processen tactisch	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	detailniveau
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	detailniveau
V3	Processen en taken	gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	gemiddeld niveau
V5	(Technische)hulpmiddelen	hoofdpijnen
V6	Juridische aspecten	hoofdpijnen

In supplement k is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Tactisch leidinggeven aan de GHOR-keten

Werkzaamheden

Neemt als tactisch leidinggevende over de GHOR-keten deel aan het ROT:

- Geeft tactisch leiding aan de uitvoering van de drie GHOR-processen (geneeskundige hulpverlening somatisch, psychosociale hulpverlening en preventieve openbare gezondheidszorg).
- Analyseert en beoordeelt crisissituaties op basis van aangeleverde mono- en multidisciplinaire situaties.
- Treft maatregelen betreffend de GHOR-processen in het effectgebied.
- Neemt monodisciplinaire tactische beslissingen en stemt deze multidisciplinair af binnen het ROT.
- Bewaakt de voortgang van de uitvoering van de GHOR-processen binnen het brongebied en stemt daartoe af met de CvD-G/OvD-G in het CoPl.
- Vertaalt strategische beleidsbeslissingen van het GBT/RBT naar operationele opdrachten.



- Draagt zorg voor de uitvoering van de opdrachten van de ROL.
- Vertaalt tactische besluiten van de Regionaal Operationeel Leider (ROL) naar operationele opdrachten.
- Geeft opdrachten aan de Sectie GHOR binnen het ROT.
- Geeft opdrachten aan het Hoofd Actiecentrum.
- Geeft opdrachten aan de leidinggevendenden van de drie GHOR-processen (o.a. CvD-/OvDG, Leider Opvangteam).
- Stemt op tactisch/uitvoerend niveau af met de GHOR-ketenpartners en geeft (in opdracht van de RGF) opdrachten c.q. aanwijzingen.

Kerntaak 2: Tactisch multidisciplinair samenwerken

Werkzaamheden

Neemt als adviseur deel aan het ROT:

- Vormt samen met de sectiehoofden van de andere disciplines en de (Regionaal) Operationeel Leider (OL) het Regionaal Operationeel Team.
- Analyseert en beoordeelt crisissituaties op basis van aangeleverde mono- en multidisciplinaire situaties en vormt met de deelnemers aan het ROT een gemeenschappelijk beeld van het incident.
- Adviseert over de scheiding van bron- en effect gebied.
- Adviseert – indien mogelijk/van toepassing – aan de OL over opschaling naar GRIP 3 of 4.
- Rapporteert over de voortgang van de uitvoering van de drie GHOR-processen aan de OL en het ROT.
- Adviseert het ROT vanuit GHOR-perspectief over multidisciplinaire tactische beleidsvraagstukken.

Kerntaak 3: Rapporteren en adviseren

Werkzaamheden

Rapporteert en adviseert aan de RGF in het GBT/RBT:

- Informeert en adviseert de RGF omtrent zaken die een beleidsbeslissing vergen (o.a. verstreckende maatregelen aangaande de bevolking of met politieke lading).
- Laat zich door de CvD-G/OvD-G en deskundigen (o.a. GAGS, infectieziektenarts) informeren over de veiligheidssituatie van het GHOR-personeel en de bevolking en adviseert de RGF over de te nemen strategische beleidsbeslissingen hieromtrent.

BIJLAGE B, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 2 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement f. Functie leider kernteam psychosociale hulpverlening

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub f Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Leider kernteam psychosociale hulpverlening (PSHOR)
Beschrijving van de functie	De leider kernteam wordt alleen ingezet in opdracht van RGF of HS-GHOR. De leider kernteam organiseert en geeft op tactisch niveau leiding aan de psychosociale hulpverlening in de acute en de eerste nazorgfase bij een ramp. De leider kernteam ontvangt functionele leiding van het HS-GHOR. De leider kernteam geeft direct leiding aan medewerkers van het kernteam PSHOR en geeft functionele leiding aan de leiders van de opvangteams. De leider kernteam onderhoudt naast bovengenoemde functionele contacten ook contacten met de eigen instelling en deskundigen buiten de regionale rampenbestrijding.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Leiding geven aan de psychosociale hulpverlening op tactisch niveau.

Kerntaak 2: Verzamelen, analyseren, evalueren van informatie.

Kerntaak 3: Verstrekken van informatie.

Kerntaak 4: Adviseren aan het HS-GHOR.

Kerntaak 5: Zorgdragen voor logistieke processen.

2.2 Competentiematrix

Leider kernteam psychosociale hulpverlening		
Competentieoverzicht		
G1	1: leidinggeven	
G8	2: luisteren	
G10	3: probleemanalyse	
G11	4: oordeelsvorming	
G12	5: besluitvaardigheid	
G 4	6: delegeren	
G 2	7: operationeel management	
G 7	8: Overtuigingskracht	
O1	Organisatie en processen tactisch	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	detailniveau
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	detailniveau
V3	Processen en taken	detailniveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	hoofddlijnen
V5	(Technische)hulpmiddelen	hoofddlijnen
V6	Juridische aspecten	hoofddlijnen

In supplement k is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Leiding geven aan de psychosociale hulpverlening op tactisch niveau

Werkzaamheden

Geeft namens de RGF leiding op tactisch niveau aan de psychosociale hulpverlening

- Bijeenroepen van het kernteam PSHOR.
- Geeft leiding aan het kernteam PSHOR en benodigde ondersteuning.
- Beslist na het inzetbesluit over de wijze van inzet van capaciteit en deskundigheid van psychosociale hulpverleners met betrekking tot direct en indirect getroffen in de acute en de eerste nazorgfase.



- Trekt indien nodig specialisten aan.
- Organiseert debriefing voor het kernteam, leider en medewerkers psychosociaal opvangteam(s).
- Draagt zorg voor aflossing en vervanging van de medewerkers kernteam en psychosociaal opvangteams.
- Neemt initiatief tot evaluatie van organisatorische procesgang tijdens en na inzet.

Kerntaak 2: Verzamelen, analyseren, evalueren van informatie

Werkzaamheden

- Verzamelt informatie van medewerkers van het kernteam PSHOR en de leiders opvangteams PSHOR.
- Vraagt informatie op aan het HS-GHOR (en via deze aan andere partijen in de rampenorganisatie) en andere partijen buiten de regionale rampenorganisatie.
- Draagt zorg voor de bewaking van de procedures ter attentie van privacy, registratie en rapportage.
- Laat een logboek bijhouden van de handelingen van het kernteam PSHOR en psychosociaal opvangteams.
- Stelt op grond van analyse van bovenstaande gegevens plannen bij.
- Doet actief navraag ten aanzien van de wijze waarop de opvang van diverse groepen hulpverleners geregeld is.

Kerntaak 3: Verstrekken van informatie

Werkzaamheden

- Verstrekken van informatie aan medewerkers kernteam en leider opvangteam PSHOR.
- Verstrekken van informatie aan het HS-GHOR.
- Laat informatie verstrekken aan de direct en indirect getroffen en over mogelijke reacties op een schokkende gebeurtenis (psycho-educatie).

Kerntaak 4: Adviseren aan het HS-GHOR

Werkzaamheden

- Adviseert de RGF over het opstarten van het proces.
- Adviseert HS-GHOR ter attentie van alle aspecten van lopend proces.
- Adviseert via het HS-GHOR de RGF ten aanzien van de noodzaak tot nazorg.

Kerntaak 5: Zorgdragen voor logistieke processen

Werkzaamheden

Draagt zorg voor de logistieke en verbindingstechnische voorzieningen.

BIJLAGE B, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 2 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement g. Functie leider opvangteam psychosociale hulpverlening

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub g Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Leider opvangteam psychosociale hulpverlening (PSHOR)
Beschrijving van de functie	De leider opvangteam wordt ingezet door en ontvangt functionele leiding van de leider kernteam PSHOR. De leider opvangteam organiseert de werkzaamheden van en geeft leiding aan het psychosociaal opvangteam. De leider opvangteam onderhoudt contacten met de medewerkers van het opvangteam, intermediairs, met het hoofd opvangcentrum en leidinggevend van andere organisaties binnen het opvangcentrum, alsmede met de leider en medewerkers kernteam.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Leiding geven aan en coördineren van het psychosociaal opvangteam.

Kerntaak 2: Verzamelen, analyseren en verstrekken van informatie.

Kerntaak 3: Afstemmen en samenwerken met de andere diensten ter plaatse.

2.2 Competentiematrix

Leider opvangteam psychosociale hulpverlening		
Competentieoverzicht		
G1	1: leidinggeven	
G2	2: operationeel management	
G7	3: overtuigingskracht	
G9	4: samenwerken	
G16	5: stressbestendigheid	
G 5	6: voortgangsbewaking	
G 8	7: luisteren	
G10	8: probleemanalyse	
O1	Organisatie en processen tactisch	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	hoofddlijnen
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	detailniveau
V3	Processen en taken	detailniveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	Gemiddeld niveau
V5	(Technische)hulpmiddelen	hoofddlijnen
V6	Juridische aspecten	hoofddlijnen

In supplement k is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Leiding geven aan en coördineren van het psychosociaal opvangteam

Werkzaamheden

Directe leiding en uitvoeringscoördinatie van het psychosociaal opvangteam:

- Briefing op de opkomstplaats van de medewerkers van het psychosociaal opvangteam.
- Geeft leiding aan het psychosociaal opvangteam.
- Voert opdrachten uit van het kernteam PSHOR.
- Draagt zorg voor de uitvoering van de procedures voor bewaking van de privacy, registratie en rapportage.
- Organiseert debriefing voor medewerkers van het opvangteam.
- Adviseert het kernteam ten aanzien van de aflossing en vervanging van de medewerkers van psychosociaal opvangteam.
- Adviseert het kernteam PSHOR ten aanzien van de nazorg, na vertrek van getroffen en uit het opvangcentrum.



Kerntaak 2: Verzamelen, analyseren en verstrekken van informatie

Werkzaamheden

- Onderhoudt de technische verbinding met het kernteam PSHOR.
- Verstrekt informatie aan en verzamelt informatie voor de medewerkers van het psychosociale opvangteam.
- Vraagt informatie op en verstrekt informatie aan het kernteam PSHOR met name het uitwisselen van gegevens van slachtoffers, toestand hulpverlening en logistiek.
- Adviseert het kernteam over de aanpak en uitvoering van de psychosociale hulpverlening in het opvangcentrum.
- Bewaakt de registratie en rapportage.
- Laat een logboek bijhouden.
- Verstrekt op gezette tijden door middel van een situatierapportage (SITRAP) informatie aan het kernteam PSHOR.
- Laat in overleg met het kernteam PSHOR informatie verstrekken aan getroffen en verwanten en derden over mogelijke reacties op een schokkende gebeurtenis (psychoeducatie).
- Laat in overleg met het kernteam PSHOR informatie verstrekken aan huisartsen, onderwijzend personeel over mogelijke reacties op een schokkende gebeurtenis (psychoeducatie).
- Geeft de leider kernteam PSHOR inhoudelijk advies over contacten met de media.

Kerntaak 3: Afstemmen en samenwerken met de andere diensten ter plaatse

Werkzaamheden

- Meldt zich bij het hoofd opvangcentrum om de toegewezen ruimtes in gebruik te nemen.
- Voert overleg en stemt de hulpverlening af met leidinggevende van diensten en organisaties in het opvangcentrum.
- Stemt de activiteiten af met andere zorgverleners (huisartsen, pastoren etc) in overleg met het kernteam.

BIJLAGE B, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 2 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement h. Functie officier van dienst geneeskundig

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub h Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Officier van dienst geneeskundig (OvD-G)
Beschrijving van de functie	Afhankelijk van het type incident is de Officier van Dienst Geneeskundig (OvD-G) ter plaatse de hoogste leidinggevende van de GHOR-keten. De OvD-G geeft leiding aan de geneeskundige hulpverlening (Hoofd Gewondennest, ambulancebemanningen, Medisch Mobiel Team, SIGMA) op de plaats incident (of binnen een bepaald inzetvak, of binnen de Geneeskundige Combinatie). De OvD-G stemt de multidisciplinaire samenwerking op operationeel niveau af binnen het motorkap-overleg of binnen het Commando Plaats Incident (CoPI). De OvD-G staat onder directe, operationele leiding van de Leider CoPI en het Hoofd Sectie GHOR. De OvD-G stemt de afvoer van slachtoffers af met de Coördinator Gewondenvervoer (CGV). De OvD-G geeft directe, functionele leiding aan de Hoofden Gewondennest (HGN) en alle geneeskundige hulpverleners binnen het desbetreffende inzetvak van het rampterrein.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Leidinggeven aan de geneeskundige hulpverlening op de plaats incident.

Kerntaak 2: Coördineren van de multidisciplinaire samenwerking.

Kerntaak 3: Rapporteren en adviseren.

2.2 Competentiematrix

OvD-G		
Competentieoverzicht		
G1	1: leidinggeven	
G2	2: operationeel management	
G12	3: besluitvaardigheid	
G7	4: overtuigingskracht	
G11	5: oordeelsvorming	
G16	6: stressbestendigheid	
G17	7: energie	
G3	8: organiseren van eigen werk	
O3	Organisatie en processen operationeel	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	hoofdpijnen
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	detailniveau
V3	Processen en taken	gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	detailniveau
V5	(Technische)hulpmiddelen	detailniveau
V6	Juridische aspecten	hoofdpijnen

In supplement k is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Leidinggeven aan de geneeskundige hulpverlening op de plaats incident

Werkzaamheden

Geeft operationeel leiding aan de uitvoering van de geneeskundige hulpverlening op de plaats incident:

- Maakt (na verkenning en op basis van de informatie van de eerste ambulance) een inschatting van de aard, omvang en dynamiek van een incident.
- Schaalt indien nodig op, zowel monodisciplinair (MMT, ambulancebijstand, SIGMA, CvD-G) als multidisciplinair (GRIP).
- Neemt de leiding ter plaatse over van de eerste ambulance.

- Geeft organisatorisch leiding aan de Hoofden Gewondennest en alle geneeskundige hulpverleners binnen het desbetreffende inzetvak van het rampterrein en stemt dit (indien van toepassing) af met de CvD-G.
- Stemt de organisatorische leiding over de geneeskundige hulpverlening (indien van toepassing) af met de medisch-inhoudelijke leiding van de arts van het Mobiel Medisch Team (MMT).
- Maakt een inzetplan, vertaalt dit naar inzetdoelen en/of inzetvakken.
- Controleert het effect van de werkzaamheden, anticipeert op ontwikkelingen en stelt zonodig het inzetplan bij.
- Bepaalt in overleg met de CGV/CvD-G de locatie van het Ambulancestation.
- Bepaalt in overleg met de CGV/CvD-G de opstelplaats(en) van ambulances en geeft deze door aan de meldkamer en loodspost(en).
- Bewaakt de veiligheid van het personeel en derden en neemt zonodig maatregelen.
- Draagt zorg voor de registratie van belangrijke gegevens.
- Draagt zorg voor de logistiek en stemt deze af met de Hoofden Gewondennest (HGN).
- Neemt preventieve maatregelen om de Gewondennesten/het Behandelcentrum T3- slachtoffers af te schermen van publiek, pers en niet-geautoriseerd personeel.
- Stemt (indien van toepassing) af met de OvD-G in het naastgelegen inzetvak.
- Stemt de gewondenafvoer af met de CGV.
- Initieert (waar nodig) de personele en materiële nazorg.
- Schaalt af.

Kerntaak 2: Coördineren van de multidisciplinaire samenwerking

Werkzaamheden

Afstemmen van de multidisciplinaire samenwerking in het motorkapoverleg of in het CoPI:

- Roept de hoogste leidinggevende ter plaatse van elke discipline bijeen en vormt een motorkapoverleg of CoPI en maakt verdere afspraken over de communicatie (verbindingen, overlegtijdstippen).
- Vormt met de deelnemers aan het motorkapoverleg/CoPI een gemeenschappelijk beeld van het incident.
- Maakt met de deelnemers een plan en verdeelt de werkzaamheden op basis van de processen in de rampenbestrijding.
- Maakt afspraken met andere niet-operationele diensten.
- Stemt af over activiteiten voortkomend uit de processen en bewaakt de voortgang.
- Anticipeert op de ontwikkelingen van het incident en coördineert in overleg de opschaling (GRIP).

Kerntaak 3: Rapporteren en adviseren

Werkzaamheden

Rapporteert en adviseert:

- Informeert gevraagd en ongevraagd de meldkamer en de CvD-G óf de meldkamer en de Leider CoPI en het HS-GHOR (indien geen CvD-G wordt ingezet).
- Informeert overige betrokken diensten.
- Levert informatie aan t.b.v. het communiceren naar pers en publiek.
- Informeert en adviseert het HS-GHOR omtrent zaken die een beleidsbeslissing vergen (o.a. verstreckende maatregelen aangaande de bevolking of met politieke lading).
- Laat zich (direct bij GRIP 1, of via het ROT vanaf GRIP 2) door deskundigen (o.a. GAGS, arts infectieziekten) adviseren over de veiligheidssituatie van het GHOR-personeel en de bevolking (indien geen CvD-G is ingezet).
- Evalueert het optreden en maakt een incidentrapportage.



BIJLAGE B, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 2 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement i. Functie operationeel directeur GHOR

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub i Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Operationeel directeur GHOR/adviseur beleidsteam
Beschrijving van de functie	De operationeel directeur GHOR bevindt zich bovenaan in de (operationele) commandostructuur van de GHOR en heeft aldus de eind verantwoordelijkheid voor de geneeskundige hulpverlening. De operationeel directeur GHOR heeft zitting in het Gemeentelijk Beleidsteam (GBT, bij GRIP 3) of het Regionaal Beleidsteam (RBT, bij GRIP 4), stemt daar de multidisciplinaire samenwerking op beleids-/strategisch niveau af en adviseert de Burgemeester over te nemen beleidsbeslissingen. De operationeel directeur GHOR geeft direct, functioneel leiding aan het Hoofd Sectie GHOR (HS-GHOR). De operationeel directeur GHOR onderhoudt contacten met de liasons in het Provinciaal Coördinatiecentrum (PCC) en het Nationaal Coördinatiecentrum (NCC), alsmede met de collega operationeel directieuren GHOR.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Strategisch leidinggeven aan de GHOR-keten.

Kerntaak 2: Strategisch multidisciplinair adviseren.

2.2 Competentiematrix

Operationeel directeur GHOR van dienst		
Competentieoverzicht		
G1	1: leidinggeven	
G7	2: overtuigingskracht	
G14	3: omgevingsbewustzijn	
G11	4: oordeelsvorming	
G12	5: besluitvaardigheid	
G13	6: organisatiesensitiviteit	
G9	7: samenwerken	
O1	Organisatie en processen strategisch	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	detailniveau
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	detailniveau
V3	Processen en taken	hoofddlijnen
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	hoofddlijnen
V5	(Technische)hulpmiddelen	hoofddlijnen
V6	Juridische aspecten	hoofddlijnen

In supplement k is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Strategisch leidinggeven aan de GHOR-keten

Werkzaamheden

Neemt als hoogste leidinggevende van de GHOR-keten deel aan het GBT/RBT:

- Geeft in formele zin leiding aan de uitvoering van de drie GHOR-processen (geneeskundige hulpverlening somatisch, psychosociale hulpverlening en preventieve openbare gezondheidszorg).
- Bewaakt de voortgang van de uitvoering.
- Analyseert en beoordeelt crisissituaties op basis van aangeleverde mono- en multidisciplinaire situaties.
- Geeft op basis van de strategische beleidsbeslissingen van het GBT/RBT, na afstemming met de Operationeel Leider, opdrachten aan het HS-GHOR.
- Stemt op beleidsniveau af met de GHOR-ketenpartners en geeft (via het HS-GHOR) opdrachten c.q. aanwijzingen.



Kerntaak 2: Strategisch multidisciplinair adviseren

Werkzaamheden

Neemt als adviseur deel aan het GBT/RBT:

- Rapporteert over de voortgang van de uitvoering van de drie GHOR-processen aan het GBT/RBT.
- Analyseert en beoordeelt crisissituaties op basis van aangeleverde mono- en multidisciplinaire situaties.
- Adviseert het GBT/RBT vanuit GHOR-perspectief over multidisciplinaire strategische beleidsbeslissingen.
- Laat zich door het HS-GHOR en deskundigen (o.a. GAGS, infectieziektenarts) informeren over de veiligheidssituatie van het GHOR-personeel en de bevolking en adviseert het GBT/RBT over de te nemen strategische beleidsbeslissingen hieromtrent.
- Onderhoudt contacten met de liaisons binnen het PCC en NCC en operationeel directeurs GHOR en van andere regio's.



BIJLAGE B, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 2 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement j. Functie operationeel medewerker actiecentrum GHOR

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub j Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Operationeel medewerker actiecentrum GHOR (OMAc)
Beschrijving van de functie	De OMAc heeft zitting in het Actiecentrum GHOR (Ac) en staat onder directe, functionele leiding van het Hoofd Actiecentrum GHOR (HAc-GHOR).

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Uitvoeren van opdrachten HAc-GHOR.

Kerntaak 2: Rapporteren en adviseren.

2.2 Competentiematrix

OMAc		
Competentieoverzicht		
G6	1: mondelinge/schriftelijke communicatie	
G8	2: luisteren	
G18	3: discipline	
G17	4: energie	
G16	5: stressbestendigheid	
O3	Organisatie en processen operationeel	
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	hoofdpijnen
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	hoofdpijnen
V3	Processen en taken	gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	detailniveau
V5	(Technische)hulpmiddelen	detailniveau
V6	Juridische aspecten	hoofdpijnen

In supplement k is de competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Uitvoeren van opdrachten HAc-GHOR

Werkzaamheden

Geeft binnen het Ac uitvoering aan de opdrachten van het HAc m.b.t. de logistieke en facilitaire ondersteuning van de drie GHOR-processen, bestaande uit (o.a.):

- Stelt een (geografisch) totaaloverzicht op van de (potentieel-) situatie.
- De planning, uitvoering en bewaking van de logistieke ondersteuning, zoals informatieoverzichten, materiële voorzieningen, voeding, veiligheidsmaterieel en aflossing van het personeel.
- Verzamelt (demografische) kengetallen t.b.v. tactische en strategische beleidsbeslissingen.
- Werkt samen met de medewerkers van andere organisaties binnen het Ac (GGD, ziekenhuizen, NRK, PSHOR).

Kerntaak 2: Rapporteren en adviseren

Werkzaamheden

Rapporteert en adviseert aan het HAc:

- Houdt de voortgang van de uitvoering bij in een logboek.
- Draagt zorg voor rapportage aan het HAc.
- Informeert en adviseert het HAc over logistieke, materiële en personele knelpunten die een tactische of strategische beleidsbeslissing vergen.



BIJLAGE B, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 2 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement k. Uitwerking competentiematrix

Voor het competentieprofiel is een kader ontwikkeld dat de volgende competenties onderscheidt:

Gedragcompetenties: hierbij zijn achttien verschillende competenties benoemd (genummerd G1 t/m G18), omschreven en van gedragsvoorbeelden voorzien.

Organisatie/procescompetenties: hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen drie typen organisatie- en proceskennis.

Vaktechnische competenties: hierbij zijn zes competenties benoemd en uitgewerkt.

De niveauaanduiding van de competenties is als volgt:

Gedragcompetenties: uit de achttien omschreven gedragcompetenties worden er per functie maximaal acht toegewezen in volgorde van belangrijkheid (1 t/m 8).

Organisatie/procescompetenties: per functie wordt aangegeven of het type organisatie- en proceskennis op strategisch, tactisch of operationeel niveau dient te zijn.

Vaktechnische competenties: per functie wordt aangegeven of er sprake is van noodzakelijke kennis en kunde tot op detailniveau (d); of alleen op hoofdlijnen (h); of op gemiddeld niveau (m).

Gedragcompetenties

G1: Leidinggeven

Richting en sturing geven aan anderen in het kader van hun taakvervulling; stijl en methode aanpassen aan betrokken individuen, taken en situatie.

G2: Operationeel management

Aansturen en tot uitvoering brengen van diverse uitvoerende activiteiten. Taken en verantwoordelijkheden toewijzen. Activiteiten coördineren en zonodig knelpunt wegnemen. In organisatorische zin randvoorwaarden creëren.

G3: Organiseren van eigen werk

Effectief organiseren van het eigen werk door het plannen van doelstellingen, tijd en activiteiten; beschikbare tijd en energie richten op de hoofdzaken en acute problemen.

G4: Delegeren

Eigen taken, beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden op duidelijke wijze toedelen aan juiste medewerkers.

G5: Voortgangsbewaking

Opstellen en bewaken van procedures om de voortgang van de taken en activiteiten van medewerkers en van de eigen taken en verantwoordelijkheden te bewaken en zeker te stellen.

G6: Mondelinge/schriftelijke communicatie

Ideeën en meningen aan anderen duidelijk maken, gebruik makend van duidelijke taal. Ideeën en meningen duidelijk maken in een rapportage of document dat de juiste opzet heeft en structuur heeft, grammaticaal correct is en dat de juiste taal en terminologie voor de lezer bevat. Bijv. SitRaps, logboek.

G7: Overtuigingskracht

Gebruikmakend van de juiste stijl en methode proberen anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en trachten instemming te verkrijgen met bepaalde plannen, ideeën of activiteiten.

G8: Luisteren

Tonen belangrijke informatie op te pikken uit mondelinge mededelingen. Doorvragen en ingaan op reacties.



G9: Samenwerken

Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer de samenwerking niet direct van eigen belang is.

G10: Probleemanalyse

Signaleren van problemen, herkennen van belangrijke informatie; verbanden leggen tussen gegevens. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen; zoeken naar ter zake doende gegevens.

G11: Oordeelsvorming

Gegevens en mogelijke alternatieve handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en tot realistische beoordelingen komen.

G12: Besluitvaardigheid

Beslissingen nemen door middel van het ondernemen van acties of het zich vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen.

G13: Organisatiesensitiviteit

Onderkennen van invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op andere onderdelen van de organisatie; onderkennen van belangen van andere onderdelen van de organisatie.

G14: Omgevingsbewustzijn

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

G15: Aanpassingsvermogen

Effectief blijven handelen door zich aan te passen aan veranderde omstandigheden, taken verantwoordelijkheden en/of mensen.

G16: Stressbestendigheid

Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag en onder extreme fysieke en psychische omstandigheden.

G17: Energie

Gedurende een lange periode in hoge mate actief zijn wanneer de functie dat vraagt. Hard werken, uithoudingsvermogen tonen.

G18: Discipline

Zich voegen naar het beleid en/of de procedures van de organisatie. Bij onduidelijkheid of veranderingen bevestiging zoeken bij de juiste autoriteit.

Organisatiecompetenties

O1: Beleid van de rampenorganisaties in het algemeen en de GHOR -ketenorganisaties in het bijzonder m.b.t. de ontwikkelingen in structuur, cultuur en inhoudelijke processen en procedures.

O2: Ontwikkelingen in de structuur en processen van de rampenorganisaties in het algemeen en de GHOR-ketenorganisaties in het bijzonder.

O3: De actuele organisatiestructuur en primaire processen en procedures van de GHOR-ketenorganisaties.



Vaktechnische competenties

V1: Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering

Kent de bestuurlijke en operationele omgeving en zijn positie daarin.

V2: Verantwoordelijkheden en bevoegdheden

Heeft inzicht in verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

V3: Processen en taken

Beschikt over de benodigde kennis, inzicht en vaardigheden om processen en hieruit voortvloeiende taken te vervullen.

V4: Richtlijnen, protocollen en procedures

Kent de richtlijnen, protocollen en procedures en kan deze toepassen en waar nodig bijstellen..

V5: Technische hulpmiddelen

Heeft kennis van en kan gebruik maken van de beschikbare (technische) hulpmiddelen.

V6: Juridische aspecten

Kent de juridische aspecten die van invloed zijn op de functies binnen de operationele GHOR organisatie.

Niveaudoeding gedragscompetenties

Niveau: 1

- Geeft duidelijk instructies aan medewerkers (bevelsstructuur).
- Geeft duidelijk aan wat de doelstelling is voor een bepaalde periode of mbt een bepaalde taak.
- Kiest de juiste stijl voor elke medewerker.
- Herkent het moment waarop stellend en directief moet worden gehandeld; handelt vervolgens als zodanig.
- Geeft indien mogelijk ruimte voor ideeën van anderen.
- Geeft duidelijk aan wat zijn verwachtingen van een medewerker zijn.
- Levert toegevoegde waarde tijdens mono- en multidisciplinaire overleggen.
- Verstrekt het zelfvertrouwen van de medewerkers en creëert een vertrouwensband met hen.

Niveau: 2

- Houdt in zijn afweging rekening met meerdere factoren.
- Benoemt de consequenties van verschillende handelwijzen/acties.
- Schat de capaciteiten en mogelijkheden van medewerkers en anderen goed in.
- Komt in geval van problemen aantoonbaar tot de juiste oplossing of het juiste oordeel.
- Zijn meningen zijn logisch herleidbaar tot, en afleidbaar uit een bepaalde hoeveelheid informatie en feitelijke gegevens.
- Kan duidelijk aangeven op basis waarvan hij tot een oordeel is gekomen.

Niveau: 3

- Stelt zich op de hoogte van externe (politieke en maatschappelijke) ontwikkelingen en vertaalt deze naar de eigen werksituatie.
- Stelt zich op de hoogte van veranderingen bij de partners in de GHOR keten en andere hulpverleningsdiensten en vertaalt deze naar de eigen werksituatie.

Niveau: 4

- Houdt in zijn afweging rekening met meerdere factoren.
- Benoemt de consequenties van verschillende handelwijzen/acties.
- Schat de capaciteiten en mogelijkheden van medewerkers en anderen goed in.
- Komt in geval van problemen aantoonbaar tot de juiste oplossing of het juiste oordeel.
- Zijn meningen zijn logisch herleidbaar tot, en afleidbaar uit een bepaalde hoeveelheid informatie en feitelijke gegevens.
- Kan duidelijk aangeven op basis waarvan hij tot een oordeel is gekomen.



Niveau: 5

- Neemt besluiten op tijd. Stelt besluiten niet onnodig uit.
- Neemt snel een standpunt in, spreekt een gegrond oordeel uit.
- Neemt een juist aantal besluiten.

Niveau: 6

- Houdt in geval van beslissingen en acties rekening met de effecten op andere onderdelen van de ketenorganisatie.
- Heeft zicht op de verhouding tussen de eigen belangen en de belangen van anderen en houdt daarbij rekening in de besluitvorming.
- Houdt bij het uitoefenen van de functie rekening met de bedrijfscultuur.
- Zorgt ervoor dat hij beslissingen aan alle belanghebbenden communiceert.
- Neemt geen beslissingen zonder het effect daarvan op de rest van de organisatie vooraf te hebben onderzocht en ingeschat.
- Heeft zicht op organisatorische belemmeringen die medewerkers bij hun functioneren hebben en probeert deze belemmeringen weg te nemen.

Niveau: 7

- Komt met voorstellen hoe een gezamenlijk resultaat behaald kan worden.
- Blijft meedenken en mee discussiëren, ook wanneer hij daar geen direct eigen belang meer bij heeft.
- Komt niet zozeer met eigen voorstellen maar steunt de voorstellen van anderen en bouwt daarop voort om zodoende het gezamenlijke doel te bereiken.
- Stelt het belang van het team boven het eigen belang.
- Helpt collega's wanneer zij daar behoefte aan hebben.
- Biedt hulp aan in geval van problemen of conflicten.

Niveau: 8

- Houdt in geval van beslissingen en acties rekening met de effecten op andere onderdelen van de ketenorganisatie.
- Heeft zicht op de verhouding tussen de eigen belangen en de belangen van anderen en houdt daarbij rekening in de besluitvorming.
- Houdt bij het uitoefenen van de functie rekening met de bedrijfscultuur.
- Zorgt ervoor dat hij beslissingen aan alle belanghebbenden communiceert.
- Neemt geen beslissingen zonder het effect daarvan op de rest van de organisatie vooraf te hebben onderzocht en ingeschat.
- Heeft zicht op organisatorische belemmeringen die medewerkers bij hun functioneren hebben en probeert deze belemmeringen weg te nemen.

Niveauiduiding organisatie/proces competenties

Niveau: Strategisch

Is en houdt zich op de hoogte van de beleidsontwikkelingen m.b.t. de rampenorganisaties en inhoudelijke processen en procedures. Kent de relevante sleutelfiguren in het beleids- en uitvoeringsveld.

Niveau: Tactisch

Is en houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen m.b.t. de rampenorganisaties en inhoudelijke processen en procedures. Kent de relevante sleutelfiguren in het uitvoeringsveld.

Niveau: Operationeel

Is en houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen mbt de GHOR-ketenorganisaties en de primaire processen in het algemeen en die van het eigen beroepsdomein in het bijzonder. Kent de relevante sleutelfiguren in zijn beroepsdomein.

Niveauiduiding vaktechnische competenties

Niveau: Op detailniveau

Niveau: Op hoofdlijnen

Niveau: Op gemiddeld niveau



BIJLAGE C, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 3 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement a. Functie calamiteitencoördinator meldkamer

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3 sub a Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Calamiteitencoördinator meldkamer (CACO)
Beschrijving van de functie	De Calamiteitencoördinator meldkamer (CACO) geeft leiding aan het meldkamerproces. De aansturing tijdens een grootschalig incident vindt plaats op vier niveaus, te weten: • Besturen • Richten • Inrichten • Verrichten De calamiteitencoördinator meldkamer functioneert op het niveau 'inrichten' en 'richten'. De calamiteitencoördinator meldkamer geeft leiding aan het gemeenschappelijke, multidisciplinaire meldkamerproces. Hij* geeft doeltreffend en doelmatig sturing aan het verzamelen van relevante gegevens, het verwerken tot informatie en de deling van de informatie bij alarmering, communicatie en opschaling, conform de GRIP structuur

* Overal waar in deze bijlage 'hij' wordt geduid kan ook 'zij' worden gelezen.

In supplement I. zijn de niveaus van aansturing uitgewerkt.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Leidinggeven aan het gemeenschappelijk meldkamerproces

De calamiteitencoördinator geeft leiding aan de multidisciplinaire invulling van het gemeenschappelijke meldkamerproces binnen het meldkamerdomein. Een adequate en snelle opschaling en het borgen van de veiligheid van de hulpverleningsdiensten zijn hierbij belangrijke aandachtspunten.

Kerntaak 2: Creëren en delen van informatie

De calamiteitencoördinator geeft doelmatig sturing aan het verzamelen van relevante gegevens, het verwerken tot informatie en de deling van de informatie bij, alarmering en opschaling van de bestrijdingsorganisatie.

2.2 Competenties

Voor deze functie zijn de acht belangrijkste competenties benoemd. Dit zijn de competenties die minimaal noodzakelijk worden geacht voor de betreffende functionaris om succesvol te functioneren.

De competenties voor de functie calamiteitencoördinator meldkamer zijn te vinden in onderstaande tabel.

Calamiteitencoördinator meldkamer
Competentieoverzicht
Analyseren
Oordelen
Stressbestendigheid
Leiding geven
Communiceren
Plannen, organiseren en coördineren
Delegeren
Politiek-bestuurlijk inzicht

In supplement j. is het competentieoverzicht uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Leiding geven aan het gemeenschappelijk meldkamerproces

Werkzaamheden

De calamiteitencoördinator geeft leiding aan de multidisciplinaire invulling van het gemeenschappelijke meldkamerproces binnen het meldkamerdomein. Een adequate en snelle opschaling en het borgen van de veiligheid van de hulpverleningsdiensten zijn hierbij belangrijke aandachtspunten. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Coördineert en geeft leiding aan het gemeenschappelijke, multidisciplinaire meldkamerproces.
- Geeft leiding aan het intern opschalen van de meldkamer en verzorgt afstemming in opschaling, communicatie en informatie binnen in het meldkamerdomein.
- Bewaakt meldkamerprocessen en -procedures inzake het opschalingproces binnen het meldkamerdomein.
- Bewaakt en draagt zorg voor een juiste samenstelling en bezettingsgraad van het meldkamerdomein.
- Voorziet zichzelf van informatie over de actuele situatie en deelt relevante informatie binnen het meldkamerdomein.
- Houdt overzicht en denkt vooruit in scenario's in onoverzichtelijke situaties binnen het meldkamerdomein.

Kerntaak 2: Creëren en delen van informatie

Werkzaamheden

De calamiteitencoördinator geeft doeltreffend en doelmatig sturing aan het verzamelen van relevante gegevens, het verwerken tot informatie en de deling van de informatie bij, alarmering en opschaling van de bestrijdingsorganisatie conform de GRIP structuur. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Coördineert het doelmatig uitvragen door de centralisten van melders en het registreren van de verkregen gegevens. Beperkt daarbij zoveel mogelijk dubbel werk.
- Is in staat zelfstandig relevante aanvullende informatie in te winnen aan de hand van de voorbe-reide informatiebehoefte voor het incidenttype.
- Analyseert en beoordeelt de ingewonnen informatie op waarde, valideert en prioriteert deze.
- Stelt een eerste beeld samen van de situatie
- Draagt zorg voor een snelle, doelmatige en doeltreffende verspreiding van informatie aan alle diensten en functionarissen die bij het incident betrokken zijn volgens de netcentrische principes.
- Draagt zorg voor doelmatige en doeltreffende informatie verstrekking en communicatie met direct leidinggevende functionarissen.
- Vervult een adviserende rol naar de verantwoordelijke leidinggevende van de meldkamer op het moment van opschaling in het meldkamerdomein.
- Draagt zorg voor een juiste verslaglegging volgens afgesproken wijze.
- Beheerst tevens het communiceren en overdragen van het totaalbeeld.



BIJLAGE C, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 3 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement b. Functie evaluator multidisciplinair oefenen

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3 sub b Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Evaluator multidisciplinair oefenen
Beschrijving van de functie	Taken en positionering De evaluator multidisciplinair oefenen levert samen met collega evaluatoren een bijdrage aan de evaluatie van multidisciplinaire oefeningen. Hij is daarbij verantwoordelijk voor het observeren en evalueren van de prestatie (inhoud, proces en resultaat) en het gedrag van de deelnemers aan de oefening. De evaluator multidisciplinair oefenen werkt binnen de door de opdrachtgever verstrekte kaders voor de evaluatieopdracht en legt verantwoording af aan hem.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Het voorbereiden op de uitvoering van de evaluatieopdracht

De evaluator multidisciplinair oefenen zorgt ervoor dat hij een heldere opdrachtformulering ontvangt. Hij bereidt zich aan de hand van de opdrachtvaarders en relevante documentatie voor op het observeren en evalueren van de multidisciplinaire oefening en maakt werkafspraken met zijn collega evaluatoren.

Kerntaak 2: Het observeren van teamgedrag en -prestaties (inhoud, proces en resultaat)

De evaluator multidisciplinair oefenen observeert aan de hand van geoperationaliseerde oefendoelen (organisatorisch, functioneel en/of persoonlijk) de deelnemers aan de oefening en legt zijn waarnemingen vast.

Kerntaak 3: Het geven van feedback

De evaluator multidisciplinair oefenen analyseert zijn observaties, formuleert een oordeel hierover en doet aanbevelingen. Hij bespreekt dit met de deelnemers.

Kerntaak 4: Het uitvoeren van een schriftelijke evaluatie

De evaluator multidisciplinair oefenen legt zijn observaties, zijn oordeel hierover en zijn aanbevelingen schriftelijk vast in een evaluatierapport. De eindrapportage wordt aangeboden aan de opdrachtgever.

Kerntaak 5: Afronding

De evaluator multidisciplinair oefenen evalueert de klanttevredenheid van de opdrachtgever en de deelnemers.

Kerntaken	Strategische en organisatorische competenties					Sociaal, maatschappelijke en communicatieve competenties			
	Accuraat	Analyseren	Oordelen	Plannen, organiseren, coördineren	Resultaatgericht	Coachen	Communiceren	Inleven	Samenwerken
Het voorbereiden op de uitvoering van de evaluatieopdracht	1	2		1	1				1
Het observeren van teamgedrag en -prestaties (inhoud, proces en resultaat)	1								1
Het geven van feedback		2	2			2	2	2	
Het uitvoeren van een schriftelijke evaluatie		2	2		2		2		
Afronding	2	2							

In supplement k. is deze competentiematrix uitgewerkt.



3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Het voorbereiden op de uitvoering van de evaluatie-opdracht

Werkzaamheden

De evaluator multidisciplinair oefenen zorgt ervoor dat hij een heldere opdrachtformulering ontvangt. Hij bereidt zich aan de hand van de opdrachtkaders en relevante documentatie voor op het observeren en evalueren van de multidisciplinaire oefening en maakt werkafspraken met zijn collega evaluatoren.

- Draagt zorg voor het verkrijgen van een heldere opdrachtformulering.
- Stelt in samenspraak eenduidige SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) kwaliteitscriteria op voor de multidisciplinaire Opleiden Trainen Oefenen (OTO) activiteiten.
- Ontwikkelt samen met de procesmanager oefenen het evaluatieproces op grond van deze vooraf gestelde criteria.
- Bereidt zich aan de hand van de opdrachtkaders en relevante documentatie voor op het observeren en evalueren van de multidisciplinaire oefening.
- Maakt samen met de collega evaluatoren werkafspraken.
- Bespreekt werkafspraken aangaande de evaluatie tijdens de oefening met deelnemers aan de multidisciplinaire oefening.
- Betreft deelnemers bij de formulering van het operationaliseren van individuele oefendoelen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Analyseren (2)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Resultaatgericht (1)
- Samenwerken (1)

Kerntaak 2: Het observeren van teamgedrag en -prestaties (inhoud, proces en resultaat)

Werkzaamheden

De evaluator multidisciplinair oefenen zorgt ervoor dat hij een heldere opdrachtformulering ontvangt. Hij bereidt zich aan de hand van de opdrachtkaders en relevante documentatie voor op het observeren en evalueren van de multidisciplinaire oefening en maakt werkafspraken met zijn collega evaluatoren.

- Observeert aan de hand van de geoperationaliseerde oefendoelen (organisatorisch, functioneel en/of persoonlijk) de deelnemers aan de multidisciplinaire oefening.
- Observeert aan de hand van de geoperationaliseerde oefendoelen (organisatorisch, functioneel en/of persoonlijk) het teamgedrag tijdens de multidisciplinaire oefening.
- Registreert tijdens de oefening de waarnemingen.
- Kijkt, luistert en toetst zijn observaties gedurende en na afloop van de oefenactiviteit.
- Toets zijn observaties met observaties en bevindingen van collega evaluatoren.
- Signaleert en interpreteert relevante ontwikkelingen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)

Kerntaak 3: Het geven van feedback

Werkzaamheden

De evaluator multidisciplinair oefenen analyseert zijn observaties, formuleert een oordeel hierover en doet aanbevelingen. Hij bespreekt dit met de deelnemers.

- Analyseert observaties, formuleert een oordeel hierover en doet aanbevelingen.
- Bespreekt observaties, oordelen en aanbevelingen met de deelnemers aan de oefenactiviteit.
- Informeert en adviseert de deelnemers aan de oefenactiviteit gevraagd en ongevraagd over de uitvoering van de werkopdracht.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (2)
- Oordelen (2)



- Coachen (2)
- Communiceren (2)
- Inleven (2)

Kerntaak 4: Het uitvoeren van een schriftelijke evaluatie

Werkzaamheden

De Evaluator Multidisciplinair Oefenen legt zijn observaties, zijn oordeel hierover en zijn aanbevelingen schriftelijk vast in een evaluatierapport. De eindrapportage wordt aangeboden aan de opdrachtgever.

- Analyseert de observaties en stelt op basis daarvan aanbevelingen op.
- Draagt zorg voor een juiste en volledige beeldvorming van de oefenactiviteit rechtstreeks gerelateerd aan de oefendoelen.
- Stelt een evaluatierapport op.
- Overlegt met de procesmanager oefenen over de schriftelijke verslaglegging van de evaluatie.
- Biedt de gemaakte evaluatie aan, aan de betrokken functionarissen en licht deze zonodig toe.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (2)
- Oordelen (2)
- Resultaatgericht (2)
- Communiceren (2)

Kerntaak 5: Afronding

Werkzaamheden

De evaluator multidisciplinair oefenen evalueert de klanttevredenheid van de opdrachtgever en de deelnemer.

- Evalueert de klanttevredenheid.
- Onderhoudt actief een persoonlijk netwerk van relevante en invloedrijke personen en instanties en benut deze.
- Gebruikt input van de klanttevredenheid voor het opstellen van aanbevelingen.
- Koppelt resultaten terug naar de procesmanager oefenen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (2)
- Analyseren (2)

BIJLAGE C, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 3 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement c. Functie informatiemanager commando plaats incident

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3 sub c Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Informatiemanager commando plaats incident (COPI)
Beschrijving van de functie	De informatiemanager COPI maakt deel uit van het commando plaats incident (COPI). De aansturing tijdens een grootschalig incident vindt plaats op vier niveaus, te weten: • Besturen • Richten • Inrichten • Verrichten De informatiemanager COPI functioneert op het niveau 'inrichten' en is op de volgende wijze gepositioneerd: • Hij ontvangt leiding van en legt verantwoording af de leider COPI. • Hij geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de leider COPI. De informatiemanager COPI draagt zorg voor het informatieproces in het COPI.

In supplement I. zijn de niveaus van aansturing uitgewerkt.

2.1 Kerntaak

Kerntaak 1: Zorg dragen voor het informatieproces in het COPI

De informatiemanager COPI verzamelt, analyseert en beoordeelt zelfstandig informatie in het COPI. Tevens is hij verantwoordelijk voor het verzorgen van een adequaat en doelmatig informatieproces in het COPI. Hij is hiermee voorwaardenscheppend voor andere functionarissen in het COPI.

2.2 Competenties

Voor deze functie zijn de acht belangrijkste competenties benoemd. Dit zijn de competenties die minimaal noodzakelijk worden geacht voor de betreffende functionaris om succesvol te functioneren.

De competenties voor de functie informatiemanager commando plaats incident zijn te vinden in onderstaande tabel.

Informatiemanager commando plaats incident
Competentieoverzicht
Analyseren
Probleemanalyse
Daadkracht
Overtuigingskracht
Accuraat
Plannen, organiseren en coördineren
Stressbestendigheid
Samenwerken

In supplement j. is het competentieoverzicht uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Zorg dragen voor het informatieproces in het COPI

Werkzaamheden

De informatiemanager COPI verzamelt, analyseert en beoordeelt zelfstandig informatie in het COPI. Tevens is hij verantwoordelijk voor het verzorgen van een adequaat en doelmatig informatieproces in het COPI. Hij is hiermee voorwaardenscheppend voor andere functionarissen in het COPI. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Draagt zorg voor een eerste analyse en beeldvorming. Dit omvat eveneens de 'aanrijfase' van een



GRIP opschaling. Informatiemanager COPI draagt daarin bij aan de ontwikkeling van een 'start-beeld'.

- Draagt zorg een continu proces van adequate en juiste informatievoorziening in het COPI.
- Draagt zorg voor het opstellen van het totaalbeeld.
- Adviseert leider COPI inzake op-/afschaling GRIP.



BIJLAGE C, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 3 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement d. Functie informatiemanager regionaal operationeel team

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3 sub d Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Informatiemanager regionaal operationeel team (ROT)
Beschrijving van de functie	De informatiemanager ROT is de leidinggevende van de sectie Informatiemanagement van het regionaal operationeel team (ROT). De aansturing tijdens een grootschalig incident vindt plaats op vier niveaus, te weten: • Besturen • Richten • Inrichten • Verrichten De informatiemanager ROT functioneert op het niveau 'inrichten' en is op de volgende wijze gepositioneerd: • Hij ontvangt leiding van en legt verantwoording af aan de regionaal operationeel leider. • Hij geeft leiding aan de sectie Informatiemanagement en geeft sturing aan het regionale informatieproces. • Hij geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de regionaal operationeel leider. De informatiemanager ROT draagt zorg voor het regionale informatieproces en geeft leiding aan de sectie informatiemanagement. Daarnaast adviseert hij de regionaal operationeel leider gevraagd en ongevraagd vanuit het informatieproces.

In supplement I. zijn de niveaus van aansturing uitgewerkt.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Sturing geven aan het regionale informatieproces

De informatiemanager ROT zorgt voor het verzamelen, analyseren en beoordelen van informatie ten behoeve van het totaalbeeld van de ramp of crisis. Daarnaast is hij verantwoordelijk voor het beschikbaar houden van een actueel totaalbeeld tijdens een ramp of crisis.

Kerntaak 2: Leiding geven aan de sectie informatiemanagement in het ROT

De informatiemanager ROT geeft leiding en invulling aan de sectie informatiemanagement..

Kerntaak 3: Optreden als adviseur in het informatieproces

De informatiemanager ROT geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de regionaal operationeel leider vanuit het informatieproces.

2.2 Competenties

Voor deze functie zijn de acht belangrijkste competenties benoemd. Dit zijn de competenties die minimaal noodzakelijk worden geacht voor de betreffende functionaris om succesvol te functioneren.

De competenties voor de functie informatiemanager regionaal operationeel team zijn te vinden in onderstaande tabel.

Informatiemanager regionaal operationeel team
Competentieoverzicht
Sturing geven aan proces
Analyseren
Oordelen
Samenwerken
Accuraat
Stressbestendigheid
Communiceren
Inleven



In supplement j. is het competentieoverzicht uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Sturing geven aan het regionale informatieproces

Werkzaamheden

De informatiemanager ROT zorgt voor het verzamelen, analyseren en beoordelen van informatie ten behoeve van het totaalbeeld van de ramp of crisis. Daarnaast is hij verantwoordelijk voor het beschikbaar houden van een actueel totaalbeeld tijdens een ramp of crisis.

Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Draagt zorg voor het beschikbaar houden van een actueel totaalbeeld tijdens een ramp of crisis, middels:
 - Verzamelen, analyseren en beoordelen van de relevante informatie.
 - Bijhouden van een actueel totaalbeeld.
- Draagt zorg voor een adequaat en effectief verloop van het regionale informatieproces. Sturing op de 'voorkant' van het proces is hierbij essentieel.
- Analyseert welke actoren betrokken zijn bij het incident, bevordert dat de gegevens tussen de actoren uitgewisseld kunnen worden, conform de principes van het netcentrisch werken.
- Monitort de goede werking van het informatie netwerk.
- Voert de regie op de verspreiding van informatie. Hij stelt het totaalbeeld en overige informatie ter beschikking aan belanghebbende actoren, conform de principes van netcentrisch werken.
- Doet verslag over het verloop van informatieproces aan operationeel leider en legt de bevindingen vast in een verslag.

Kerntaak 2: Sturing geven aan de regionale informatieorganisatie

Werkzaamheden

De informatiemanager ROT geeft leiding en invulling aan de multidisciplinaire sectie informatiemanagement in het ROT. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Analyseert en bepaalt de juiste samenstelling en bezettingsgraad van de sectie.
- Geeft sturing aan de sectie en draagt zorg voor het functioneren van de sectie.
- Controleert en stuurt bij op het functioneren van de sectie.
- Vervult de rol van procesmanager in het regionale informatieproces en bewaakt dit proces.

Kerntaak 3: Optreden als adviseur in het informatieproces

Werkzaamheden

De informatiemanager ROT geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de regionaal operationeel leider vanuit het informatieproces. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Geeft gevraagd en ongevraagd advies richting operationeel leider aangaande:
 - De beeldvorming.
 - De oordeelsvorming.
 - De besluitvorming.
- Adviseert over noodzakelijke aanpassingen van de structuur en organisatie van het regionale informatieproces.



BIJLAGE C, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 3 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement e. Functie leider commando plaats incident

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3 sub e Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Leider commando plaats incident (leider COPI)
Beschrijving van de functie	De leider commando plaats incident (hierna te noemen leider COPI) maakt deel uit van het commando plaats incident (COPI). De aansturing tijdens een grootschalig incident vindt plaats op vier niveaus, te weten: • Besturen • Richten • Inrichten • Verrichten De Leider COPI functioneert op het niveau 'inrichten' en is op de volgende wijze gepositioneerd: • Hij ontvangt leiding van en legt verantwoording af aan de regionaal operationeel leider. • Hij geeft leiding aan de leden van het COPI. De leider COPI is verantwoordelijk voor de inrichting van het COPI. Hij plant en monitort de verrichtingen van de incidentbestrijding binnen een afgebakend gebied.

In supplement I. zijn de niveaus van aansturing uitgewerkt.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Leidinggeven aan het COPI

De leider commando plaats incident (COPI), geeft leiding aan de multidisciplinaire samenwerking in het COPI. Hij is verantwoordelijk voor het multidisciplinair aanpakken van de gevolgen van het incident.

Kerntaak 2: Adviseren en informeren van het lokale bestuur (GRIP 1)/de regionaal operationeel leider (GRIP 2 en hoger)

De leider commando plaats incident (COPI), adviseert en deelt doeltreffend en doelmatig informatie mede aan het lokale bestuur bij GRIP 1 en in het geval van GRIP 2 (en hoger) naar de regionaal operationeel leider.

2.2 Competenties

Voor deze functie zijn de acht belangrijkste competenties benoemd. Dit zijn de competenties die minimaal noodzakelijk worden geacht voor de betreffende functionaris om succesvol te functioneren.

De competenties voor de functie leider commando plaats incident zijn te vinden in onderstaande tabel.

Leider commando plaats incident
Competentieoverzicht
Leiding geven
Stressbestendigheid
Omgevingsbewustzijn
Plannen, organiseren en coördineren
Daadkracht
Samenwerken
Communiceren
Aanpassingsvermogen

In supplement j. is het competentieoverzicht uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Leidinggeven aan het COPI

Werkzaamheden

De leider commando plaats incident (COPI), geeft leiding aan de multidisciplinaire samenwerking in het COPI. Hij is verantwoordelijk voor het multidisciplinair aanpakken van de gevolgen van het incident. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Geeft zelfstandig leiding aan de multidisciplinaire beeld-, oordeels- en besluitvorming (vergaren, analyseren en delen van informatie) van het incident binnen het COPI en is hiervoor eindverantwoordelijk.
- Vervult de rol als voorzitter in het COPI overleg en bewaakt de voortgang en afstemming van het totale crisisbestrijdingsproces in het COPI.
- Draagt zorg voor het vergaren en delen van (feitelijke) informatie en verzorgt hiermee voor een gedeeld uniform beeld van de situatie binnen het COPI.
- Bewaakt en draagt zorg voor een juiste samenstelling en bezettingsgraad van het COPI.
- Vertaalt taken in processen en draagt zorg voor het uitzetten en controleren van deze processen.
- Analyseert en beoordeelt de actuele situatie en schaaft indien nodig op naar een hogere GRIP status. Draagt hierbij tevens zorg voor de beeldvorming binnen het COPI.

Kerntaak 2: Adviseren en informeren van het lokale bestuur (GRIP 1)/de regionaal operationeel leider (GRIP 2 en hoger)

Werkzaamheden

De leider commando plaats incident (COPI), adviseert en deelt doeltreffend en doelmatig informatie mede aan het lokale bestuur bij GRIP 1 en in het geval van GRIP 2 (en hoger) naar de regionaal operationeel leider.

Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Is in staat zelfstandig relevante informatie in te winnen en te beoordelen.
- Draagt zorg voor een doelmatige en doeltreffende verspreiding van relevante informatie naar respectievelijk het lokale bestuur ten tijden van een GRIP 1 opschaling en afschaling en de regionaal operationeel leider ten tijden van een GRIP 2 > opschaling en afschaling.
- Vervult een adviserende rol naar respectievelijk het lokale bestuur op het moment van een GRIP 1 opschaling en afschaling en de regionaal operationeel leider op het moment van een GRIP 2 > opschaling en afschaling.
- Is verantwoordelijk voor het betrekken van de voorlichtingsfunctionaris in het COPI en controleren van de uitgaande voorlichtingsproducten.
- Is verantwoordelijk voor het opstellen van een totaalbeeld voor het lokale bestuur bij GRIP 1 en ROT (vanaf GRIP 2).
- Communiceert en onderhoudt contacten met de regionaal operationeel leider.
- Maakt analyses van partijen en belangen op bestuurlijk en ROT niveau.



BIJLAGE C, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 3 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement f. Functie procesmanager multidisciplinair oefenen

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3 sub f Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Procesmanager oefenen (PMO)
Beschrijving van de functie	In dit document staan de kerntaken van de procesmanager oefenen centraal. In deze inleiding wordt aandacht besteed aan: • De positie van een procesmanager oefenen. • De instroomeisen. • Overzicht kerntaken. De procesmanager oefenen (PMO) is binnen een veiligheidsregio de verantwoordelijk leidinggevende voor de initiatie, organisatie en evaluatie van multidisciplinaire Opleiden, Trainen en Oefenen (OTO) activiteiten. Hij draagt bij aan de ontwikkeling van beleid ten aanzien van de activiteiten die vallen onder deze noemer. De PMO stuurt het team aan dat is belast met de voorbereiding, uitvoering en evaluatie hiervan. Bij de organisatie van multidisciplinaire OTO activiteiten zorgt hij voor een effectieve inzet van noodzakelijke deskundigheid en beschikbare hulpmiddelen. Daarbij hanteert hij een projectmatige aanpak, waarin sturing op tijd, geld, informatie, organisatie en communicatie en public relations (PR) altijd een rol speelt. De PMO krijgt op basis van de positionering van de functie te maken met kerntaken als: • Beleidsontwikkeling op het gebied van multidisciplinaire OTO activiteiten. • De ontwikkeling, organisatie en uitvoering van multidisciplinaire OTO activiteiten. • Het bewaken van de kwaliteit van multidisciplinaire OTO activiteiten. • Het leren van multidisciplinaire OTO activiteiten door de cyclische inzet van evaluaties. • Het verzorgen van communicatie en PR in het kader van de multidisciplinaire OTO activiteiten. Een PMO dient alle fasen in de cyclus van multidisciplinaire OTO activiteiten te beheersen, maar voert in de praktijk niet altijd alle werkzaamheden uit. De PMO kan vanuit diverse disciplines zijn functie uitoefenen. Variërend van hoofd OTO binnen de veiligheidsregio, oefenleider in de discipline, tot aan crisiscoördinator bij een waterschap.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Bijdragen aan beleidsvorming op het gebied van multidisciplinaire OTO activiteiten

De PMO levert binnen de veiligheidsregio een inhoudelijke bijdrage aan het opstellen en uitvoeren van het (meerjaren)beleid op het gebied van multidisciplinaire OTO activiteiten. Onderdeel daarvan is een beleidskader voor de evaluatie van deze activiteiten en de systematiek van borging. De PMO is bovendien mede verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het jaarplan 'Oefenen' van de desbetreffende veiligheidsregio.

De PMO zorgt voor de afstemming van het (meerjaren)beleid en het jaarplan 'Oefenen' met de regionale en landelijke richtlijnen. Ook stemt hij het beleid en het plan af op de mono-disciplinaire oefenplannen van andere diensten en de behoeften van zowel de eigen organisatie als die van de partners.

Kerntaak 2: Het ontwikkelen, organiseren en uitvoeren van multidisciplinaire OTO activiteiten

De PMO vertaalt het vastgestelde (meerjaren)beleid in effectieve multidisciplinaire OTO activiteiten. Het team dat zorgt voor voorbereiding, uitvoering en evaluatie, ontwikkelt deze activiteiten onder zijn verantwoordelijke leiding. Daarbij houdt de PMO rekening met leerbehoefte(n), ontwikkelnoodzaak en leervoorkeur(en). In overleg met multidisciplinaire partners zorgt de PMO dat deze activiteiten worden uitgevoerd. De PMO draagt er zorg voor dat de deelnemers aan én begeleiders van de multidisciplinaire OTO-activiteiten, zijn of worden geïnstrueerd. Onder zijn verantwoordelijkheid vindt observatie en evaluatie van de activiteiten plaats. Indien nodig geeft de PMO zelf tussentijds feedback.

Kerntaak 3: Borgen van de kwaliteit van multidisciplinaire OTO activiteiten

De PMO bewaakt de kwaliteit van de multidisciplinaire OTO activiteiten. Hij stelt voor iedere activiteit eenduidige kwaliteitscriteria op, in samenspraak met zijn team en relevante partners in de veiligheidsregio. Deze criteria zijn SMART geformuleerd. De PMO zorgt op basis van deze criteria voor evaluatie van de activiteiten en levert op die manier input ten behoeve van het kwaliteitssysteem in de

desbetreffende veiligheidsregio. Op grond van de analyse adviseert de PMO in bijstelling en/of aanpassing van de multidisciplinaire OTO activiteiten.

Kerntaak 4: Het leren van multidisciplinaire OTO activiteiten door de cyclische inzet van evaluaties

De PMO evalueert op cyclische basis, systematisch de kwaliteit van de multidisciplinaire OTO activiteiten, alsmede het professionele functioneren van de betrokken partijen. Evaluatie geschiedt, aan de hand van de vooraf gestelde criteria, in samenspraak met alle relevante betrokken partijen uit de veiligheidsregio. Daarbij stimuleert de PMO de betrokkenen tot reflectie op het eigen handelen. Evaluatie heeft enerzijds tot doel inhoudelijke en organisatorische verbeteringen te realiseren in de activiteiten. Anderzijds dient de cyclische evaluatie aantoonbaar te leiden tot verdere professionalisering van de betrokkenen. De PMO adviseert in het aanbrengen van noodzakelijke en gewenste verbeteringen in de multidisciplinaire activiteiten. Tevens adviseert hij in de wenselijkheid en noodzaak van gerichte professionaliseringsacties (zoals scholing, coaching, training en dergelijke).

Kerntaak 5: Het verzorgen van communicatie en public relations in het kader van de multidisciplinaire OTO activiteiten

De PMO is verantwoordelijk voor het verzorgen van communicatie en public relations (PR) aangaande de ontwikkeling, voorbereiding en uitvoering van de multidisciplinaire OTO activiteiten. Daartoe stelt hij een communicatiebeleidsplan op. Hij draagt er zorg voor dat alle betrokkenen binnen de veiligheidsregio tijdig en juist zijn geïnformeerd. Zijn inzet is er tevens op gericht relevante partners in de veiligheidsregio te overtuigen van het nut en de noodzaak van de multidisciplinaire OTO activiteiten. Mede doordat hij zijn contacten met relevante betrokkenen zorgvuldig onderhoudt, creëert de PMO draagvlak voor de multidisciplinaire OTO activiteiten. De uitkomsten van evaluatie van ontwikkelde en uitgevoerde activiteiten koppelt de PMO terug aan alle relevante betrokkenen en het management team (MT). Hij legt zowel mondeling als schriftelijk verantwoording af over de verrichte werkzaamheden en behaalde resultaten.

Kerntaken	Strategische en organisatorische competenties					Sociaal, maatschappelijke en communicatieve competenties			
	Accuraat	Analyseren	Oordelen	Plannen, organiseren, coördineren	Resultaatgericht	Coachen	Communiceren	Inleven	Samenwerken
Bijdragen aan beleidsvorming op het gebied van multidisciplinaire OTO activiteiten.		1		1	2				1
Het ontwikkelen, organiseren en uitvoeren van multidisciplinaire OTO activiteiten.	1	1		2	1		1		
Borgen van de kwaliteit van multidisciplinaire OTO activiteiten.				1					2
Het leren van multidisciplinaire OTO activiteiten door de cyclische inzet van evaluaties		2			2	1			
Het verzorgen van communicatie en public relations in het kader van multidisciplinaire OTO activiteiten	1						2		

In supplement k. is deze competentiematrix uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Bijdragen aan beleidsvorming op het gebied van multidisciplinaire OTO activiteiten

Werkzaamheden

De PMO levert binnen de veiligheidsregio een inhoudelijke bijdrage aan het opstellen en uitvoeren van het (meerjaren)beleid op het gebied van multidisciplinaire OTO activiteiten. Onderdeel daarvan is een beleidskader voor de evaluatie van deze activiteiten en de systematiek van borging. De PMO is bovendien mede verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het jaarplan 'Oefenen' van de desbetreffende veiligheidsregio.

De PMO zorgt voor de afstemming van het (meerjaren)beleid en het jaarplan 'Oefenen' met de

regionale en landelijke richtlijnen. Ook stemt hij het beleid en het plan af op de mono-disciplinaire oefenplannen van andere diensten en de behoeften van zowel de eigen organisatie als die van de partners.

- Levert een inhoudelijke bijdrage aan het opstellen van het (meerjaren)beleid op het gebied van multidisciplinaire OTO activiteiten.
- Zorgt voor een beleidskader voor evaluatie van de activiteiten
- Draagt bij aan de ontwikkeling van de gehele oefencyclus en van een systematiek om de kwaliteit van de activiteiten te borgen.
- Levert een inhoudelijke bijdrage aan het jaarplan 'Oefenen» van de veiligheidsregio.
- Stelt voor alle betrokkenen een jaarrooster op voor de verschillende OTO activiteiten en momenten waarop deze worden uitgevoerd.
- Stemt samen met de betrokkenen het (meerjaren)beleid af op regionale en landelijke richtlijnen, oefenplannen van partners en de oefenvraag van de eigen organisatie en die van de partners.
- Stemt samen met de betrokkenen het jaarplan 'Oefenen» af op regionale en landelijke richtlijnen, oefenplannen van partners en de oefenvraag van de eigen organisatie en die van de partners.
- Creëert draagvlak voor het multidisciplinaire oefenbeleid door het onderhouden van contacten met alle betrokken kolommen, diensten en organisaties.
- Draagt zorg voor bestuurlijk draagvlak en commitment.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (1)
- Resultaatgericht (2)
- Samenwerken (1)

Kerntaak 2: Het ontwikkelen, organiseren en uitvoeren van multidisciplinaire OTO activiteiten

Werkzaamheden

De PMO vertaalt het vastgestelde (meerjaren)beleid in effectieve multidisciplinaire OTO activiteiten. Het team dat zorgt voor voorbereiding, uitvoering en evaluatie, ontwikkelt deze activiteiten onder zijn verantwoordelijke leiding. Daarbij houdt de PMO rekening met leerbehoefte(n), ontwikkelnoodzaak en leervoorkeur(en). In overleg met multidisciplinaire partners zorgt de PMO dat deze activiteiten worden uitgevoerd. De PMO draagt er zorg voor dat de deelnemers aan én begeleiders van de multidisciplinaire OTO-activiteiten, zijn of worden geïnstrueerd. Onder zijn verantwoordelijkheid vindt observatie en evaluatie van de activiteiten plaats. Indien nodig geeft de PMO zelf tussentijds feedback.

- Vertaalt het vastgestelde oefenbeleid in multidisciplinaire OTO trajecten.
- Zorgt voor voldoende expertise op het gebied van het opzetten van oefeningen.
- Stuurt het voorbereidingsteam aan.
- Bepaalt de leerbehoefte, ontwikkelnoodzaak en de leervoorkeur die past bij een activiteit.
- Bepaalt ontwikkeldoelen, op proces-, en teamniveau maar ook op inhoudelijk- en individueel niveau.
- Draagt zorg voor selectie en uitwerking van de oefenfunctie en -doelen uit op basis van de gediagnosticeerde leerbehoefte.
- Ontwikkelt of stelt scenario's samen voor de activiteit.
- Draagt zorg voor het opstellen van een plan van aanpak met daarin de werk- en organisatievorm, het programma en de methode.
- Draagt zorg voor het opstellen van een planning voor de oefening.
- Stelt een begroting op voor de uitvoering van de activiteit.
- Draagt zorg voor passende instructie aan oefenbegeleiders en deelnemers aan de oefening.
- Draagt zorg voor het beschikbaar komen van benodigde personeel en middelen (financiën, organisatie, informatie, automatisering,) om de doelen te bereiken.
- Begeleidt, motiveert en coacht de betrokkenen bij het uitwerken van het beoogde beleid en deelplannen.
- Benutten kennis en vaardigheden van anderen om oefenactiviteiten te ontwikkelen.
- Legt contacten met leidinggevendende of coördinerende functionarissen bij betrokken organisaties en bewaakt dat er sprake is van vergelijkbare functieniveaus

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Resultaatgericht (1)
- Accuraat (1)
- Analyseren (1)



- Communiceren (1)

Kerntaak 3: Borgen van de kwaliteit van multidisciplinaire OTO activiteiten

Werkzaamheden

De PMO bewaakt de kwaliteit van de multidisciplinaire OTO activiteiten. Hij stelt voor iedere activiteit eenduidige kwaliteitscriteria op, in samenspraak met zijn team en relevante partners in de veiligheidsregio. Deze criteria zijn SMART geformuleerd. De PMO zorgt op basis van deze criteria voor evaluatie van de activiteiten en levert op die manier input ten behoeve van het kwaliteitssysteem in de desbetreffende veiligheidsregio. Op grond van de analyse adviseert de PMO in bijstelling en/of aanpassing van de multidisciplinaire OTO activiteiten.

- Stelt in samenspraak met betrokken functionarissen eenduidige SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) kwaliteitscriteria op voor de multidisciplinaire OTO activiteiten.
- Ontwikkelt en organiseert samen met andere betrokkenen het evaluatieproces op grond van deze vooraf gestelde criteria.
- Verzamelt voorafgaand, tijdens en na de oefening evaluatiegegevens.
- Geeft zo nodig gerichte feedback tijdens de diverse fasen van het proces, om kwaliteit te kunnen borgen.
- Leidt de nabespreking van de activiteit.
- Analyseert de evaluatiegegevens en stelt op basis daarvan conclusies op.
- Zorgt voor het opstellen van een evaluatierapport.
- Vertaalt de evaluatieresultaten naar verbetervoorstellen voor het beleid en/of de uitvoering van multidisciplinaire oefeningen in de veiligheidsregio.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Plannen, organiseren, coördineren (1)
- Samenwerken (2)

Kerntaak 4: Het leren van multidisciplinaire OTO activiteiten door de cyclische inzet van evaluaties

Werkzaamheden

De PMO evalueert op cyclische basis, systematisch de kwaliteit van de multidisciplinaire OTO activiteiten, alsmede het professionele functioneren van de betrokken partijen. Evaluatie geschiedt, aan de hand van de vooraf gestelde criteria, in samenspraak met alle relevante betrokken partijen uit de veiligheidsregio. Daarbij stimuleert de PMO de betrokkenen tot reflectie op het eigen handelen. Evaluatie heeft enerzijds tot doel inhoudelijke en organisatorische verbeteringen te realiseren in de activiteiten. Anderzijds dient de cyclische evaluatie aantoonbaar te leiden tot verdere professionalisering van de betrokkenen. De PMO adviseert in het aanbrengen van noodzakelijke en gewenste verbeteringen in de multidisciplinaire activiteiten. Tevens adviseert hij in de wenselijkheid en noodzaak van gerichte professionaliseringsacties (zoals scholing, coaching, training en dergelijke).

- Evalueert en analyseert de multidisciplinaire OTO activiteiten op een cyclische basis, aan de hand van vooraf gestelde criteria.
- Evalueert en analyseert het professionele functioneren van de partijen en betrokkenen bij de OTO activiteit, aan de hand van vooraf gestelde criteria.
- Betreft relevante betrokken partijen in het evaluatieproces.
- Stimuleert relevante betrokken partijen tot zelfreflectie.
- Stelt de multidisciplinaire OTO activiteiten bij daar waar nodig is.
- Adviseert gericht in professionele ontwikkeling van betrokken functionarissen.
- Rapporteert de resultaten van de evaluatie en analyse aan het MT.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (2)
- Resultaat gericht (2)
- Coachen (1)



Kerntaak 5: Het verzorgen van communicatie en public relations in het kader van de multidisciplinaire OTO activiteiten

Werkzaamheden

De PMO is verantwoordelijk voor het verzorgen van communicatie en public relations (PR) aangaande de ontwikkeling, voorbereiding en uitvoering van de multidisciplinaire OTO activiteiten. Daartoe stelt hij een communicatiebeleidsplan op. Hij draagt er zorg voor dat alle betrokkenen binnen de veiligheidsregio tijdig en juist zijn geïnformeerd. Zijn inzet is er tevens op gericht relevante partners in de veiligheidsregio te overtuigen van het nut en de noodzaak van de multidisciplinaire OTO activiteiten. Mede doordat hij zijn contacten met relevante betrokkenen zorgvuldig onderhoudt, creëert de PMO draagvlak voor de multidisciplinaire OTO activiteiten. De uitkomsten van evaluatie van ontwikkelde en uitgevoerde activiteiten koppelt de PMO terug aan alle relevante betrokkenen en het Management Team (MT). Hij legt zowel mondeling als schriftelijk verantwoording af over de verrichte werkzaamheden en behaalde resultaten.

- Creëert draagvlak voor het multidisciplinaire oefenbeleid door het onderhouden van contacten met alle betrokken kolommen, diensten en organisaties.
- Draagt zorg voor het vertaalproces van oefenactiviteiten naar beeldvorming voor de externe omgeving.
- Onderhoudt actief een persoonlijk netwerk van relevante en invloedrijke personen en instanties en benut deze.
- Geeft voorlichting aan de betrokkenen in de veiligheidsregio over de multidisciplinaire OTO activiteiten
- Informeert het MT over de aard en inhoud van de OTO activiteiten.
- Enthousiasmeert relevante partners in de veiligheidsregio om een bijdrage te leveren en/of deel te nemen aan voor hen relevante activiteiten
- Onderhoudt zorgvuldig contacten met alle relevante betrokken partijen en het MT
- Stelt een communicatiebeleidsplan op (zowel voor intern als extern) ten aanzien de OTO activiteiten.
- Legt verantwoording af aan het MT ten aanzien van de werkzaamheden en behaalde resultaten.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Accuraat (1)
- Communiceren (2)

BIJLAGE C, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 3 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement g. Functie regionaal operationeel leider

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3 sub g Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Regionaal operationeel leider
Beschrijving van de functie	De regionaal operationeel leider maakt deel uit van het regionaal operationeel team (ROT). De aansturing tijdens een grootschalig incident vindt plaats op vier niveaus, te weten: • Besturen • Richten • Inrichten • Verrichten De regionaal operationeel leider functioneert op het niveau 'richten' en is op de volgende wijze gepositioneerd: • Hij ontvangt leiding van en legt verantwoording af aan de burgemeester. • Hij geeft leiding aan de leden van het regionaal operationeel team. De regionaal operationeel leider geeft richting aan de crisisorganisatie. Hij plant en monitort de te behalen operationele prestaties, binnen de bestuurlijke kaders.

In supplement I. zijn de niveaus van aansturing uitgewerkt.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Leiding geven aan het ROT

De regionaal operationeel leider geeft leiding aan de multidisciplinaire samenwerking in het ROT. Hij is verantwoordelijk voor het multidisciplinair aanpakken van het effectgebied van het incident. Hierin vertaalt hij de tactische informatie waar nodig naar strategische beslispunten en treedt in voorkomende gevallen namens het ROT op als adviseur naar het bestuur/de burgemeester (beleidsteam).

Kerntaak 2: Adviseren en informeren aan/van het beleidsteam

De regionaal operationeel leider, is verantwoordelijk voor de benodigde informatie overdracht en advisering aan de burgemeester (beleidsteam). Hij vertaalt de tactische informatie waar nodig naar strategische beslispunten en treedt in voorkomende gevallen namens het ROT op als adviseur. (Vanaf GRIP 2 is de regionaal operationeel leider verantwoordelijk voor het samenstellen van realistische multidisciplinair samengestelde scenario's, heldere adviezen en beslispunten voor het beleidsteam.)

2.2 Competenties

Voor deze functie zijn de acht belangrijkste competenties benoemd. Dit zijn de competenties die minimaal noodzakelijk worden geacht voor de betreffende functionaris om succesvol te functioneren.

De competenties voor de functie regionaal operationeel leider zijn te vinden in onderstaande tabel.

Regionaal operationeel leider
Competentieoverzicht
Leiding geven
Stressbestendigheid
Daadkracht
Plannen, organiseren en coördineren
Politiek-bestuurlijk inzicht
Samenwerken
Analyseren
Communiceren

In supplement j. is het competentieoverzicht uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Leiding geven aan het ROT

Werkzaamheden

De regionaal operationeel leider geeft leiding aan de multidisciplinaire samenwerking in het ROT. Hij is verantwoordelijk voor het multidisciplinair aanpakken van de gevolgen van het incident. Hierin vertaalt hij de tactische informatie waar nodig naar strategische beslispunten en treedt in voorkomende gevallen namens het ROT op als adviseur naar het bestuur/de burgemeester (beleidsteam).

- Vervult de rol als voorzitter in het ROT overleg en bewaakt de voortgang en afstemming van de totale rampenbestrijding en crisisbeheersing in het ROT.
- Geeft leiding aan de multidisciplinaire beeld-, oordeels- en besluitvorming (vergaren, analyseren en delen van informatie) van het incident binnen het ROT en is hiervoor (eind)verantwoordelijk.
- Geeft leiding aan het uitvoeringsproces van een effectieve en doelmatige rampenbestrijding en crisisbeheersing.
- Bewaakt en draagt zorg voor een juiste samenstelling en bezettingsgraad van het ROT.
- Anticipeert op de ontwikkeling van het incident (scenariodenken) en stemt met het beleidsteam te nemen beleidsbeslissingen af.
- Heeft direct contact met de leider COPI voor het vormen van een eerste beeld en het borgen van een goede informatiestroom uit het COPI.
- Geeft richting aan het proces in het ROT en draagt deze uit binnen het ROT.
- Vertaalt taken in processen en draagt zorg voor het uitzetten en controleren van deze processen.
- Analyseert en beoordeelt de actuele situatie en kan een advies uitbrengen over op- of afschaling vanaf GRIP 2 naar een andere GRIP status.
- Is verantwoordelijk voor de externe communicatiestrategie (media) tijdens een GRIP 2 opschaling.

Kerntaak 2: Adviseren en informeren aan/van het beleidsteam

Werkzaamheden

De regionaal operationeel leider, is verantwoordelijk voor de benodigde informatie overdracht en advisering aan de burgemeester (beleidsteam). Hij vertaalt de tactische informatie waar nodig naar strategische beslispunten en treedt in voorkomende gevallen namens het ROT op als adviseur. (Vanaf GRIP 2 is de regionaal operationeel leider verantwoordelijk voor het samenstellen van realistische multidisciplinair samengestelde scenario's, heldere adviezen en beslispunten voor het beleidsteam.)

- Informeert en adviseert gevraagd en ongevraagd het beleidsteam, dan wel de burgemeester betreffende strategisch, politiek of bestuurlijk te nemen beslissingen.
- Zorgt voor heldere en adequaat voorbereide advisering en legt overwogen beslispunten voor aan de burgemeester bij GRIP 2.
- Weegt kennis en beeldvorming tegen elkaar af om zo een juiste informatie voorziening richting het beleidsteam te realiseren.
- Draagt bij aan het vormen en vaststellen van doelstellingen ten tijden van een GRIP opschaling.

BIJLAGE C, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 3 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement h. Functie voorlichtingsfunctionaris commando plaats incident

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3 sub h Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Voorlichtingsfunctionaris commando plaats incident (COPI)
Beschrijving van de functie	De voorlichtingsfunctionaris COPI maakt deel uit van het commando plaats incident (COPI). De aansturing tijdens een grootschalig incident vindt plaats op vier niveaus, te weten: • Besturen • Richten • Inrichten • Verrichten De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de voorlichtingsfunctionaris COPI zijn afhankelijk van de fase van opschaling. De voorlichtingsfunctionaris COPI functioneert voornamelijk op het niveau 'inrichten' en is op de volgende wijze gepositioneerd: • Hij ontvangt leiding van en legt verantwoording af de leider COPI. • Hij geeft sturing aan het proces voorlichting. • Hij informeert de leider COPI en (bij opschaling) de voorlichtingsfunctionaris ROT over het totale voorlichtingsproces.

In supplement l. zijn de niveaus van aansturing uitgewerkt.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Informeren van media

De voorlichtingsfunctionaris commando plaats incident (COPI) heeft als primaire taak het informeren van de media en het geven van sturing aan het totale proces voorlichting bij het plaats incident.

Kerntaak 2: Informatie delen

Het doeltreffend en doelmatig verzamelen van informatie en die delen binnen het COPI en met de voorlichter ROT bij melding en opschaling conform de GRIP structuur.

2.2 Competenties

Voor deze functie zijn de acht belangrijkste competenties benoemd. Dit zijn de competenties die minimaal noodzakelijk worden geacht voor de betreffende functionaris om succesvol te functioneren.

De competenties voor de functie voorlichtingsfunctionaris commando plaats incident zijn te vinden in onderstaande tabel.

Voorlichtingsfunctionaris commando plaats incident
Competentieoverzicht
Communiceren
Samenwerken
Stressbestendigheid
Plannen, organiseren en coördineren
Omgevingsbewustzijn
Analyseren
Oordelen
Aanpassingsvermogen

In supplement j. is het competentieoverzicht uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Informeren van media

Werkzaamheden

De voorlichtingsfunctionaris commando plaats incident (COPI) heeft als primaire taak het informeren van de media en het geven van sturing aan het totale proces voorlichting bij het plaats incident. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Geeft sturing en coördineert het proces voorlichting bij een opschaling tot GRIP 1.
- Signaleert de effecten, die het incident en de voorlichting over het incident hebben op pers en publiek
- Draagt zorg voor het geven van inzicht, informatie en aanwijzingen over het incident aan diverse media
- Adviseert de leider COPI over de te ontplooiën acties inzake het communicatieproces in het COPI.
- Ondersteunt de leider COPI inzake beeld-, oordeels- en besluitvorming in het communicatieproces.
- Draagt verantwoordelijkheid voor de verslaglegging over het proces voorlichting vanuit het COPI
- Stemt af met betrokken partijen om tot een weloverwogen en uniform advies te komen.
- Overlegt met de officiële media inzake het faciliteren van communicatiemiddelen.
- Draagt zorg voor het vertaalproces van activiteiten binnen het COPI naar beeldvorming voor de externe omgeving.
- Heeft aandacht voor mogelijke opschaling en adviseert ook zodanig als opschaling noodzakelijk is.

Kerntaak 2: Informatie delen

Werkzaamheden

Het doeltreffend en doelmatig verzamelen van informatie en die delen binnen het COPI en met de voorlichter ROT bij melding en opschaling conform de GRIP structuur. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Deelt informatie binnen zowel de horizontale als verticale lijnen van de organisatie.
- Verwerft, analyseert, veredelt zelfstandig interne- en externe informatie om tot een complete beeldvorming te komen. Schat deze informatie continu op waarde.
- Verwerft en deelt informatie met de voorlichter van het ROT
- Draagt zorg voor overdracht van aansturing van het proces bij opschaling
- Is in staat om oorzaak-gevolg relaties te overzien en in scenario's te denken



BIJLAGE C, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 2 LID 3 BESLUIT PERSONEEL VEILIGHEIDSGEGEBIEDEN

Supplement i. Functie voorlichtingsfunctionaris regionaal operationeel team

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 3 sub i Besluit personeel veiligheidsregio's

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Voorlichtingsfunctionaris regionaal operationeel team (ROT)
Beschrijving van de functie	De voorlichtingsfunctionaris ROT maakt deel uit van het regionaal operationeel team (ROT). De aansturing tijdens een grootschalig incident vindt plaats op vier niveaus, te weten: • Besturen • Richten • Inrichten • Verrichten De voorlichtingsfunctionaris ROT functioneert op het niveau 'inrichten' en is op de volgende wijze gepositioneerd: • Hij ontvangt leiding van en legt verantwoording af aan de regionaal operationeel leider. • Hij geeft sturing aan het proces voorlichting. • Hij geeft advies aan de regionaal operationeel leider. De voorlichtingsfunctionaris ROT adviseert het ROT over alle aspecten van communicatie en geeft sturing aan het communicatieproces in het ROT.

In supplement I. zijn de niveaus van aansturing uitgewerkt.

2.1 Kerntaken

Kerntaak 1: Het adviseren van het ROT over alle aspecten van voorlichting

De voorlichtingsfunctionaris ROT is verantwoordelijk voor een adequate en volledige communicatie met én advisering aan het ROT. Hij adviseert en informeert het ROT, waarmee dit team besluiten kan nemen op het operationeel niveau.

Kerntaak 2: Sturing geven aan het communicatieproces

De voorlichtingsfunctionaris ROT geeft sturing aan het totale proces voorlichting. Hij draagt zorg voor een goedlopend voorlichtingsproces. Hij zorgt voor tijdige en kwalitatief hoogwaardige adviezen.

2.2 Competenties

Voor deze functie zijn de acht belangrijkste competenties benoemd. Dit zijn de competenties die minimaal noodzakelijk worden geacht voor de betreffende functionaris om succesvol te functioneren.

De competenties voor de functie voorlichtingsfunctionaris regionaal operationeel team zijn te vinden in onderstaande tabel.

Voorlichtingsfunctionaris regionaal operationeel team
Competentieoverzicht
Communiceren
Sturing geven aan proces
Analyseren
Plannen, organiseren en coördineren
Stressbestendigheid
Overtuigingskracht
Inleven
Politiek-bestuurlijk inzicht

In supplement j. is het competentieoverzicht uitgewerkt.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: Het adviseren van het ROT over alle aspecten van voorlichting

Werkzaamheden

De voorlichtingsfunctionaris ROT is verantwoordelijk voor een adequate en volledige communicatie met en advisering aan het ROT. Hij adviseert en informeert het ROT, waarmee dit team besluiten kan nemen op operationeel niveau. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Verwerft continu een zo compleet mogelijk beeld over wat er waar en in welke mate speelt.
- Stemt af met alle betrokken partijen om tot een weloverwogen en uniform advies te komen.
- Denkt in scenario's op basis van vergaarde input en mogelijke gevolgen van de te nemen beslissingen.
- Stelt in het ROT de effecten aan de orde, die het incident en de voorlichting over het incident hebben op pers en publiek
- Ondersteunt en adviseert de regionaal operationeel leider inzake beeld-, oordeels- en besluitvorming met betrekking tot het proces voorlichting.
- Adviseert over de communicatiestrategie en de te ontplooiën acties inzake het proces voorlichting.
- Draagt zorg voor het vertaalproces van activiteiten binnen het ROT naar beeldvorming voor de externe omgeving.

Kerntaak 2: Sturing geven aan het communicatieproces

Werkzaamheden

De voorlichtingsfunctionaris ROT geeft sturing aan het totale proces voorlichting. Hij draagt zorg voor een goedlopend communicatieproces. Hij zorgt voor tijdige en kwalitatief hoogwaardige adviezen. Dit brengt de volgende werkzaamheden met zich mee:

- Geeft sturing en leiding aan het communicatie- en voorlichtingsproces in het ROT.
- Verbindt informatie en partijen in het communicatieproces.
- Is verantwoordelijk voor het betrekken van partijen bij het proces voorlichting
- Verwerft en deelt informatie met de voorlichter COPI en (bij opschaling) met de communicatieadviseur in de getroffen gemeente(n).
- Is in staat om oorzaak-gevolg relaties te overzien en in scenario's te denken.



BIJLAGE C, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 3 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement j. Uitwerking competentieoverzicht

Voor het competentieprofiel is een kader ontwikkeld dat de volgende competenties onderscheidt:

Kerncompetenties: hierbij zijn de verschillende kerncompetenties omschreven en van gedragsvoorbeelden voorzien.

Kerncompetenties

In deze bijlage zijn alle competenties, die zijn benoemd in de kwalificatiedossiers van de functionarissen werkzaam binnen de organisatie van rampenbestrijding en crisisbeheersing, opgenomen.

Aanpassingsvermogen

Effectief blijven handelen door zich aan te passen aan veranderde omstandigheden, taken verantwoordelijkheden en/of mensen.

- Stelt de eigen doelen bij wanneer de omstandigheden dit vereisen.
- Werkt mee aan veranderingen, blijft niet vasthouden aan het oude.
- Past eigen standpunten aan dat van anderen aan.
- Raakt niet overspannen, toont geen disfunctioneel gedrag in geval van verandering, maar voegt zich snel in de nieuwe situatie.

Accuraat

Zorgvuldig en stipt handelen, gericht op het voorkómen van fouten. Nauwkeurig uitvoeren van activiteiten.

- Werkt consciëntieus en secuur, ook onder zware druk van meerdere belangen of tijd en wanneer de impact groot is van mogelijke fouten.
- Initieert en verbetert procedures voor het werk, stimuleert partners/experts procedures te ontwikkelen en te verbeteren.
- Coördineert en corrigeert de werkzaamheden van meerdere personen/diensten, zodat fouten worden voorkomen en kwaliteit wordt verhoogd.
- Heeft oog voor het cruciale belang van veiligheid onder alle omstandigheden, kan kritisch met mededelingen/informatie omgaan.

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.

- Kan een overzicht vormen over een situatie.
- Bekijkt ingewikkelde vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken met gevolgen op lange termijn; doorziet belangentegenstellingen.
- Denkt ook over de grenzen van het eigen werkkterrein heen.
- Doorziet problemen en oplossingen die pas op lange termijn spelen.
- Heeft oog voor – kritische – informatie en activiteiten en bezielt de mogelijkheden hiervan voor de rampenbestrijdingsorganisatie.

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).

- Voert complexe gesprekken met personen op strategisch niveau over gevoelige onderwerpen met tegenstellingen in belangen en/of taalverschillen.
- Herkent persoonlijke belangen en kiest een geschikte manier om de ander te beïnvloeden; zet verschillende invloedstijlen effectief in.
- Beïnvloedt en stuurt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, ook wanneer bij de ander geen respect lijkt te bestaan.



Daadkracht

Op adequate en krachtige wijze nemen van beslissingen op basis van een inzichtelijke afweging en eigen oordeel, ook als kennis en/of informatie beperkt is en tevens het uitvoeren en afronden van activiteiten. Handelen naar en 'staan voor' een genomen besluit (van zichzelf of een ander).

- Neemt, zonodig op basis van onvolledige informatie, besluiten die implicaties hebben voor de gehele rampenbestrijdingsorganisatie.
- Betreft partners/experts bij de besluitvorming in complexe situaties, vraagt terugkoppeling en streeft naar draagvlak voor het genomen besluit.
- Neemt een besluit in heroverweging wanneer de wijzigende omstandigheden daarom vragen.
- Durft buiten gebaande paden te treden bij het oplossen van vastzittende, complexe kwesties.

Delegeren

Eigen taken, beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden op duidelijke wijze toedelen aan juiste medewerkers.

- Draagt bij het delegeren duidelijk het volgende aan een medewerker over:
 - Een of meer eigen taken;
 - De verantwoordelijkheid voor de directe output van die taak;
 - De bijbehorende beslissingsbevoegdheid.
- Draagt de taak over met de benodigde instructie.
- Spreekt daarbij af op welke wijze en op welk tijdstip de medewerker over de resultaten rapporteert.
- Delegeert daadwerkelijk en niet 'maar half'.

Inleven

Onderkennen van gevoelens en behoeften van anderen. Verplaatsen in anderen en zich bewust tonen van de invloed van het eigen handelen.

- Creëert veiligheid in de rampenbestrijdingsorganisatie waardoor partners/experts zich durven uiten; spreekt medewerkers aan authentiek gedrag te vertonen.
- Ondertekent rollen en posities en respecteert deze door de partner/expert hierop te benaderen zonder de strijd aan te gaan.
- Bindt partners/experts aan de rampenbestrijdingsorganisatie door eigen opreden en persoonlijke uitstraling.
- Wisselt van stijl/gedrag om bewustwording bij de partner/expert te realiseren of om gedragspatronen te doorbreken of te versterken.

Leiding geven

Op inspirerende wijze richting geven. Tonen van voorbeeldgedrag. Delegeren. Randvoorwaarden scheppen en mensen motiveren zodat resultaten bereikt worden. Charisma.

- Geeft partners/experts ruimte om besluiten te nemen en ondersteunt hen bij het realiseren van collectieve ambitie
- Draagt de eigen visie uit en wordt op grond daarvan door partners/experts binnen en buiten de eigen werkomgeving gevraagd bijdrage te leveren aan hun ambities
- Creëert ruimte en mogelijkheden voor personeel om werkzaamheden op eigen (en eventueel andere) wijze uit te voeren
- Inspireert partners/experts om hun visie te delen en om draagvlak en betrokkenheid hiervoor te realiseren.

Omgevingsbewustzijn

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

- Stelt zich op de hoogte van externe (politieke en maatschappelijke) ontwikkelingen en vertaalt deze naar de eigen werksituatie.
- Stelt zich op de hoogte van veranderingen in de rampenbestrijdingsorganisatie en vertaalt deze naar de eigen werksituatie.

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.

- Komt op basis van tegenstrijdige informatie tot een gewogen mening en beïnvloedt daarmee de richting voor de rampenbestrijdingsorganisatie.



- Betreft een breed scala aan alternatieve opvattingen en meningen in de oordeelsvorming en houdt rekening met gevolgen voor de betrokken partijen.
- Schetst de mogelijke gevolgen van plannen en meningen in situaties met een hoge mate van onzekerheid en complexiteit.

Overtuigingskracht

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

- Treedt krachtig en vastberaden op bij verschillende of tegengestelde meningen, belangen of verwachtingen
- Wisselt relatiegericht van invloedstijl om zwaarwegende (belangen) tegenstellingen of conflicten te overbruggen
- Enthousiasmeert anderen voor zijn/haar standpunten, ook wanneer sprake is van fundamentele verschillen van inzichten of conflictsituaties; houdt de relatie daarbij in stand.

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.

- Ondersteunt en stuurt partners/experts aan bij de planning en uitvoering van hun werkzaamheden en bewaakt de voortgang
- Coördineert veel werkzaamheden die inhoudelijk van elkaar verschillen, met een langere doorlooptijd of met gevolgen voor de langere termijn
- Houdt op elk moment en op elk niveau het overzicht van werkzaamheden en stuurt indien nodig bij op hoofdlijnen
- Anticipeert op onverwachte gebeurtenissen die van invloed zijn op de planning en past de planningen en doelstellingen hierop aan.

Politiek-bestuurlijk inzicht

Anticiperen op en onderkennen van de relevantie van gebeurtenissen die van invloed zijn op de positionering van de brandweer en rampenbestrijdingsorganisatie in de politiek-bestuurlijke context.

- Schat politiek-bestuurlijke belangen in, betreft actoren in besluitvorming en deelt het succes met bestuurders
- Benut het politiek-bestuurlijk krachtenveld rondom de brandweer en de ontwikkeling van de rampenbestrijdingsorganisatie, stemt zijn handelen af op dit krachtenveld en sluit allianties
- Legt relaties tussen de verwachte resultaten voor de eigen organisatie en criteria voor andere schakels in de bestuurlijke keten.

Probleemanalyse

Signaleren van problemen, herkennen van belangrijke informatie; verbanden leggen tussen gegevens. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen; zoeken naar ter zake doende gegevens.

- Herkent (in een vroeg stadium) dat er sprake is van een bepaald probleem.
- Verzamelt informatie (mondeling en schriftelijk) over achtergronden en oorzaken van het probleem, voordat hij een besluit neemt. Diept het probleem uit.
- Integreert nieuw gevonden informatie met bestaande informatie.
- Legt verbanden tussen de verschillende soorten informatie.
- Weet symptomen van oorzaken te onderscheiden.
- Maakt onderscheid tussen feitelijke informatie en interpretaties/veronderstellingen.

Samenwerken

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

- Zoekt actief samenwerking met partners/experts op en stuurt daarbij op gemeenschappelijke belangen; betreft partners/experts in besluitvorming en komt met hen tot een gemeenschappelijk doel en aanpak.
- Doet actief aan kennisoverdracht door eigen kennis en ervaringen te delen en partners/experts te motiveren hun expertise in te brengen.
- Beweegt partners/experts tot samenwerken en zorgt ervoor dat het resultaat wordt ervaren als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.



Stressbestendigheid

Kalm, objectief en effectief blijven functioneren bij tijdsdruk, tegenslag, teleurstelling of tegenspel. Om kunnen gaan met weerstanden.

- Houdt onder grote druk en bij complexe situaties vast aan het eigen standpunt; past bij problemen of tegenstand de aanpak aan
- Herkent stressfactoren en maakt deze bespreekbaar door het proces met partners/experts te analyseren
- Presteert langdurig goed onder tijdsdruk, tegenslag en complicaties
- Schermt partners/experts af van stress door (tijds)druk en zorgt dat het werk hier geen schade van ondervindt.

Sturing geven aan proces

Op inspirerende wijze richting geven aan het proces. Randvoorwaarden scheppen en mensen motiveren zodat resultaten bereikt worden.

- Geeft partners/experts ruimte om besluiten te nemen en ondersteunt hen bij het realiseren van collectieve ambitie
- Draagt de eigen visie uit en wordt op grond daarvan door partners/experts binnen en buiten de eigen werkomgeving gevraagd bijdrage te leveren aan hun ambities
- Creëert ruimte en mogelijkheden voor personeel om werkzaamheden op eigen (en eventueel andere) wijze uit te voeren
- Inspireert partners/experts om hun visie te delen en om draagvlak en betrokkenheid hiervoor te realiseren.

BIJLAGE C, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 LID 3 REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSREGIO'S

Supplement k. Uitwerking competentiematrix

Voor het competentieprofiel is een kader ontwikkeld dat de volgende competenties onderscheidt:

Kerncompetenties: bij de functieomschrijving de verschillende kerncompetenties beschreven, van gedragsvoorbeelden voorzien en vervolgens gekoppeld aan niveauiduiding. Deze niveauiduiding is opgedeeld in het niveau aangaande de strategische/organisatorische competenties en het niveau aangaande de sociaal, maatschappelijke en communicatieve competenties.

Strategische/organisatorische competenties: dit betreft de verschillende 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). Deze competenties zijn vervolgens gekoppeld aan een niveauiduiding

Sociaal, maatschappelijke en communicatieve competenties (omgeving): dit betreft de sociale, maatschappelijke en communicatieve competenties die betrekking hebben op de interactie met de omgeving zowel extern als intern. Deze competenties zijn vervolgens gekoppeld aan een niveauiduiding

Competenties

Accuraat

Zorgvuldig en stipt handelen, gericht op het voorkómen van fouten. Nauwkeurig uitvoeren van activiteiten.

Niveau 1

- Toetst eigen werk aan geldende procedures, regels en afspraken.
- Levert correct en volledig werk af.
- Werkt ook onder druk kwaliteitsgericht, nauwgezet, gedegen en let op details.

Niveau 2:

- stimuleert partners/experts in het werken volgens bepaalde procedures, regels en richtlijnen.
- ontwerpt en verbetert de kwaliteit van het werk binnen het eigen organisatieonderdeel.
- wijkt van procedures, regels en richtlijnen af zodat fouten worden voorkomen of kwaliteit wordt verhoogd.

Niveau 3:

- werkt consciëntieus en secuur, ook onder zware druk van meerdere belangen of tijd en wanneer de impact groot is van mogelijke fouten.
- initieert en verbetert procedures voor het werk, stimuleert partners/experts procedures te ontwikkelen en te verbeteren.
- coördineert en corrigeert de werkzaamheden van meerdere personen/diensten, zodat fouten worden voorkomen en kwaliteit wordt verhoogd.
- heeft oog voor het cruciale belang van veiligheid onder alle omstandigheden, kan kritisch met mededelingen/informatie omgaan.

Samenwerken

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

Niveau 1

- Draagt bij aan het gemeenschappelijk doel en komt afspraken na; informeert partners/experts over eigen activiteiten en houdt zich op de hoogte van activiteiten van partners/experts.
- Toont belangstelling voor collega's en helpt hen op verzoek.
- Vraagt collega's naar hun mening en geeft eigen mening.

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.



Niveau 3

- Zoekt actief samenwerking met partners/experts op en stuurt daarbij op gemeenschappelijke belangen; betreft partners/experts in besluitvorming en komt met hen tot gemeenschappelijk doel en aanpak.
- Doet actief aan kennisoverdracht door eigen kennis en ervaringen te delen en partners/experts te motiveren hun expertise in te brengen.
- Beweegt partners/experts tot samenwerken en zorgt ervoor dat het resultaat wordt ervaren als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Stressbestendig

Kalm, objectief en effectief blijven functioneren bij tijdsdruk, tegenslag, teleurstelling of tegenspel. Om kunnen gaan met weerstanden.

Niveau 1

- Geeft bij (tijds)druk voorrang aan bepaalde zaken in het eigen werk en blijft doeltreffend handelen.
- Bewaakt eigen grenzen van kennen en kunnen.
- Accepteert tegenwerpingen als onvermijdelijk, ziet het betrekkelijke hiervan in.
- Laat zich niet meeslepen in emotionele meningsverschillen.

Niveau 2

- Stelt partners/experts gerust met kalm optreden.
- Zorgt bij (tijds)druk dat het team of de afdeling doeltreffend blijft werken door te bepalen welke zaken voorrang hebben.
- Houdt onder druk vast aan het eigen oordeel.
- Luistert naar de kritiek van partners/experts, erkent reële punten en gebruikt deze.

Niveau 3

- Houdt onder grote druk en bij complexe situaties vast aan het eigen standpunt; past bij problemen of tegenstand de aanpak aan.
- Herkent stressfactoren en maakt deze bespreekbaar door het proces met partners/experts te analyseren.
- Presteert langdurig goed onder tijdsdruk, tegenslag en complicaties.
- Schermt partners/experts af van stress door (tijds)druk en zorgt dat het werk hier geen schade van ondervindt.

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).

Probleem oplossen

Het signaleren van (potentiële) problemen/knelpunten en deze zelfstandig of in samenwerking met anderen verhelpen.

Niveau 1

- Signaleert tijdig knelpunten binnen het eigen organisatieonderdeel en lost deze binnen de gestelde kaders op.
- Formuleert binnen gestelde kaders verschillende alternatieven of oplossingen.
- Dringt door tot de kern van het probleem; achterhaalt onderliggende oorzaken om herhaling te voorkomen.
- Voorziet problemen en anticipeert hierop.

Niveau 2:

- Anticipeert op knelpunten buiten het eigen organisatieonderdeel reageert snel en doeltreffend bij problemen en onverwachte gebeurtenissen
- Analyseert problemen, achterhaalt de werkelijke vraag achter het probleem, ook zonder eigen inhoudelijke expertise
- Formuleert verschillende passende oplossingen en helpt partners/experts bij het oplossen van problemen wanneer zij hier niet uit komen.

Niveau 3:

- Lost complexe problemen op strategisch niveau op benoemt naast knelpunten tevens verschil-



lende alternatieven en schetst consequenties en verloop van oplossingsmogelijkheden; denkt in scenario's

- Structureert, reflecteert, vraagt door en helpt zodoende ook partners/experts om tot oplossingen of alternatieven te komen
- Treedt op als bemiddelende derde partij; begeleidt partners/experts bij oplossen van problemen door het geven van handvaten.

Innoveren en creativiteit

Creëren van nieuwe en originele ideeën, werkwijzen en toepassingen door het combineren van formele en informele informatie, bestaande en nieuwe oplossingen/aanpakken.

Niveau 1

- Heeft niet voor de hand liggende, frisse ideeën voor nieuwe werkwijzen of methoden.
- Genereert nieuwe ideeën in het werk; ook samen met partners/experts.
- Betreedt bij tegenslagen nieuwe paden of bedenkt alternatieve oplossingen.
- Speelt met nieuwe ideeën en benaderingen in op veranderingen.

Niveau 2

- Improviseert bij onvoldoende of onduidelijke informatie.
- Stimuleert partners/experts tot creatief denken en handelen.
- werkt pro-actief bij mogelijke problemen in een complexe omgeving en stelt alternatieve oplossingen voor; toont assertief gedrag.
- Improviseert in complexe situaties.

Niveau 3

- Ontwikkelt vernieuwde, oorspronkelijke ideeën en inzichten die een effect hebben op een brede omgeving.
- Benadert vraagstukken uit een andere invalshoek.
- Maakt zich los uit bestaande denkkaders en maakt zo nieuwe wegen zichtbaar, waardoor nieuwe oplossingsrichtingen ontstaan; zoekt en creëert ruimte.

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 1

- Plant eigen werkzaamheden, stemt deze planning af met partners/experts.
- Werkt ordelijk en systematisch volgens vooraf opgestelde planning.
- Heeft overzicht over eigen werkzaamheden; toetst eigen voortgang.
- Wendt de juiste middelen aan die nodig zijn om de planning te realiseren.
- Stelt doelen en prioriteiten voor zichzelf.

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.

Niveau 3

- Ondersteunt en stuurt partners/experts aan bij de planning en uitvoering van hun werkzaamheden en bewaakt de voortgang.
- Coördineert veel werkzaamheden die inhoudelijk van elkaar verschillen, met een langere doorlooptijd of met gevolgen voor de langere termijn.
- Houdt op elk moment en op elk niveau het overzicht van werkzaamheden en stuurt indien nodig bij op hoofdlijnen.
- Anticipeert op onverwachte gebeurtenissen die van invloed zijn op de planning en past de planningen en doelstellingen hierop aan.



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 1

- Stelt zich vragend op en toont wil om te leren.
- Vraagt feedback op eigen functioneren, luistert actief en vraagt door.
- Zet met behulp van feedbackgever concrete feedback om in acties.
- Volgt (nieuwe) ontwikkelingen in eigen vakgebied.

Niveau 2:

- Doorziet eigen leerstijl en herkent andere mogelijke leerstijlen.
- ziet sterke en zwakke kanten in eigen functioneren en vraagt hier gericht op door bij partners/experts.
- Leert van en met partners/experts; formuleert leerdoelen en zet deze om in acties
- Vertaalt ontwikkelingen in het vakgebied naar de praktijk.

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.

Innoveren/creativiteit

Creëren van nieuwe en originele ideeën, werkwijzen en toepassingen door het combineren van formele en informele informatie, bestaande en nieuwe oplossingen/aanpakken.

Niveau 1

- Heeft niet voor de hand liggende, frisse ideeën voor nieuwe werkwijzen of methoden.
- Genereert nieuwe ideeën in het werk; ook samen met partners/experts.
- Betreedt bij tegenslagen nieuwe paden of bedenkt alternatieve oplossingen.
- Speelt met nieuwe ideeën en benaderingen in op veranderingen.

Niveau 2

- Improviseert bij onvoldoende of onduidelijke informatie.
- Stimuleert partners/experts tot creatief denken en handelen.
- Werkt pro-actief bij mogelijke problemen in een complexe omgeving en stelt alternatieve oplossingen voor; toont assertief gedrag.
- Improviseert in complexe situaties.

Problemen oplossen

Het signaleren van (potentiële) problemen/knelpunten en deze zelfstandig of in samenwerking met anderen verhelpen.

Niveau 1

- Signaleert tijdig knelpunten binnen het eigen organisatieonderdeel en lost deze binnen de gestelde kaders op.
- Formuleert binnen gestelde kaders verschillende alternatieven of oplossingen.
- Dringt door tot de kern van het probleem; achterhaalt onderliggende oorzaken om herhaling te voorkomen.
- Voorziet problemen en anticipeert hierop.

Niveau 2

- Anticipeert op knelpunten buiten het eigen organisatieonderdeel.
- Reageert snel en doeltreffend bij problemen en onverwachte gebeurtenissen.
- Analyseert problemen, achterhaalt de werkelijke vraag achter het probleem, ook zonder eigen inhoudelijke expertise.
- Formuleert verschillende passende oplossingen en helpt partners/experts bij het oplossen van problemen wanneer zij hier niet uit komen.

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.

Niveau 2

- Bekijkt uit een veelheid van vaak niet complete informatie moeilijke vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken.
- Vertaalt gestelde vragen naar beleidsvragen.
- Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen en omschrijft scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.
- Overziet gevolgen van besluiten op termijn; redeneert logisch wat de effecten van acties zijn.

Niveau 3

- Bekijkt ingewikkelde vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken met gevolgen op lange termijn; doorziet belangentegenstellingen.
- Denkt ook over de grenzen van het eigen werkteerrein heen.
- Doorziet problemen en oplossingen die pas op lange termijn spelen.
- Heeft oog voor – kritische – informatie en activiteiten en beziet de mogelijkheden hiervan voor de rampenbestrijdingsorganisatie.

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 1

- Weegt complexe gegevens af en komt op overwogen en vastberaden wijze, rekening houdend met geldende normen en waarden tot een eigen mening.
- Maakt onderscheidt tussen vaststaande feiten en meningen van derden en betreft hierbij de eigen ervaringen.
- Schetst verschillende perspectieven en opinies en stelt hun pro's en contra's vast alvorens tot actie over te gaan.

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.

Niveau 3:

- Komt op basis van tegenstrijdige informatie tot een gewogen mening en beïnvloedt daarmee de richting voor de rampenbestrijdingsorganisatie.
- Betreft een breed scala aan alternatieve opvattingen en meningen in de oordeelsvorming en houdt rekening met gevolgen voor de betrokken partijen.
- Schetst de mogelijke gevolgen van plannen en meningen in situaties met een hoge mate van onzekerheid en complexiteit.

Resultaatgericht

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

Niveau 1

- Stelt samen met partners/experts meetbare en haalbare doelen en maakt duidelijke afspraken over gewenste kwaliteit, middelen en tijdspad.
- Stelt prioriteiten en komt gemaakte afspraken na.



- Plant zelfstandig het eigen werk om gewenste resultaten te realiseren en past, indien relevant, het concept van projectmatig werken toe.
- Maakt resultaten van het eigen werk zichtbaar en communiceert hierover naar partners/experts; overlegt tijdig met partners/experts over knelpunten.
- Toetst activiteiten tussentijds op hun bijdrage aan het te bereiken resultaat, stuurt activiteiten die dat niet doen bij.

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.

Niveau 3:

- Stelt meetbare strategische doelstellingen op en definieert de resultaten op langere termijn; maakt de voorwaarden duidelijk die nodig zijn om deze resultaten te bereiken en vult deze in.
- Zorgt voor heldere structuren, taakverdeling en procedures die een effectieve en efficiënte inzet van medewerkers bevordert.
- Spreekt zichzelf en partners/experts tijdig en regelmatig aan op het nakomen van afspraken en het realiseren van doelstellingen; achterhaalt achterliggende oorzaak bij niet nakomen van afspraken en stuurt bij.

Probleem oplossen

Het signaleren van (potentiële) problemen/knelpunten en deze zelfstandig of in samenwerking met anderen verhelpen.

Niveau 1

- Signaleert tijdig knelpunten binnen het eigen organisatieonderdeel en lost deze binnen de gestelde kaders op.
- Formuleert binnen gestelde kaders verschillende alternatieven of oplossingen.
- Dringt door tot de kern van het probleem; achterhaalt onderliggende oorzaken om herhaling te voorkomen.
- Voorziet problemen en anticipeert hierop.

Niveau 2:

- Anticipeert op knelpunten buiten het eigen organisatieonderdeel.
- Reageert snel en doeltreffend bij problemen en onverwachte gebeurtenissen.
- Analyseert problemen, achterhaalt de werkelijke vraag achter het probleem, ook zonder eigen inhoudelijke expertise.
- Formuleert verschillende passende oplossingen en helpt partners/experts bij het oplossen van problemen wanneer zij hier niet uit komen.

Niveau 3:

- Lost complexe problemen op strategisch niveau op.
- Benoemt naast knelpunten tevens verschillende alternatieven en schetst consequenties en verloop van oplossingsmogelijkheden; denkt in scenario's.
- Structureert, reflecteert, vraagt door en helpt zodoende ook partners/experts om tot oplossingen of alternatieven te komen.
- Treedt op als bemiddelende derde partij; begeleidt partners/experts bij oplossen van problemen door het geven van handvaten.

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 1

- Stelt zich vragend op en toont wil om te leren.
- Vraagt feedback op eigen functioneren, luistert actief en vraagt door.
- Zet met behulp van feedbackgever concrete feedback om in acties.
- Volgt (nieuwe) ontwikkelingen in eigen vakgebied.



Niveau 2

- Doorziet eigen leerstijl en herkent andere mogelijke leerstijlen.
- Ziet sterke en zwakke kanten in eigen functioneren en vraagt hier gericht op door bij partners/experts.
- Leert van en met partners/experts; formuleert leerdoelen en zet deze om in acties.
- Vertaalt ontwikkelingen in het vakgebied naar de praktijk.

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.

Daadkracht

Op adequate en krachtige wijze nemen van beslissingen op basis van een inzichtelijke afweging en eigen oordeel, ook als kennis en/of informatie beperkt is en tevens het uitvoeren en afronden van activiteiten. Handelen naar en 'staan voor' een genomen besluit (van zichzelf of een ander).

Niveau 1

- Handelt moedig in lastige situaties, neemt verantwoorde risico's.
- Neemt beslissingen op grond van relevante informatie en duidelijke feiten, waarbij de gevolgen van de besluiten voorspelbaar zijn.
- Neemt en motiveert beslissingen binnen het eigen werkterrein.
- Blijft achter gemaakte keuzen (van zichzelf of van partners/experts) staan.

Niveau 2:

- Neemt op basis van feitelijke informatie besluiten die partners en/of gedupeerden betreffen.
- Hakt knopen door, ook in onzekere situaties; motiveert het genomen besluit met het oog op acceptatie door betrokkenen.
- Benoemt de gevolgen van het besluit voor zichzelf en partners/experts en houdt daar bij de besluitvorming rekening mee.
- Blijft standvastig en toont durf in onzekere/lastige situaties.

Niveau 3:

- Neemt, zonodig op basis van onvolledige informatie, besluiten die implicaties hebben voor de gehele rampenbestrijdingsorganisatie.
- Betrekt partners/experts bij de besluitvorming in complexe situaties, vraagt terugkoppeling en streeft naar draagvlak voor het genomen besluit.
- Neemt een besluit in heroverweging wanneer de wijzigende omstandigheden daarom vragen.
- Durft buiten gebaande paden te treden bij het oplossen van vastzittende, complexe kwesties.

Mondeling 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 1

- Drukt zich zowel mondeling als schriftelijk goed uit bij contacten van verschillend niveau., onderbouwt de boodschap met duidelijke argumenten.
- Stelt zich open en onbevooroordeeld op in een gesprek, interpreteert verbale en non-verbale signalen en vraagt na of de boodschap goed begrepen is.
- Formuleert tactvol, stemt taal, gebaren en houding af op de behoefte en belangen van de ander.
- Stelt open vragen en vraagt door; geeft feedback wanneer daar om wordt gevraagd.
- Redigeert interne documenten en schrijft documenten voor extern gebruik.

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.

Niveau 3



- Voert complexe gesprekken met personen op strategisch niveau over gevoelige onderwerpen met tegenstellingen in belangen en/of taalverschillen.
- Herkent persoonlijke belangen en kiest een geschikte manier om de ander te beïnvloeden; zet verschillende invloedstijlen effectief in.
- Beïnvloedt en stuurt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, ook wanneer bij de ander geen respect lijkt te bestaan.

Inleven

Onderkennen van gevoelens en behoeften van anderen. Verplaatsen in anderen en zich bewust tonen van de invloed van het eigen handelen.

Niveau 1

- Beïnvloedt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, stuurt het gesprek in de juiste richting en houdt de relatie goed; beheerst de eigen emoties.
- Toont belangstelling, luistert actief, vraagt door, houdt rekening met eigen emoties en die van anderen en reflecteert hierop.
- Houdt rekening met omstandigheden en praktijkervaringen van partners/experts en toont begrip en waardering.
- Communiceert open en durft eigen vragen, zorgen en leerpunten bespreekbaar te maken.

Niveau 2:

- Is zichtbaar beschikbaar en aanwezig als leider/expert, is op het juiste moment op de juiste plaats.
- Stimuleert en helpt partners/experts om gevoelens bespreekbaar te maken, maakt ruimte voor emotie binnen de organisatie en kalmeert partners/experts als emoties de overhand dreigen te krijgen.
- Spreekt partners/experts aan op hun ontwikkeling en bijdrage; stelt zich daarbij kritisch op vanuit een begripvolle houding.
- Stelt zich kwetsbaar op en heeft oog voor gevoeligheden ten aanzien van eigen gedrag.

Niveau 3:

- Creëert veiligheid in de rampenbestrijdingsorganisatie waardoor partners/experts zich durven uiten; spreekt medewerkers aan authentiek gedrag te tonen.
- Onderkent rollen en posities en respecteert deze door de partner/expert hierop te benaderen zonder de strijd aan te gaan.
- Bindt partners/experts aan de rampenbestrijdingsorganisatie door eigen optreden en persoonlijke uitstraling.
- Wisselt van stijl/gedrag om bewustwording bij de partner/expert te realiseren of om gedragspatronen te doorbreken of te versterken.

Daadkracht

Op adequate en krachtige wijze nemen van beslissingen op basis van een inzichtelijke afweging en eigen oordeel, ook als kennis en/of informatie beperkt is en tevens het uitvoeren en afronden van activiteiten. Handelen naar en 'staan voor' een genomen besluit (van zichzelf of een ander).

Niveau 1

- Handelt moedig in lastige situaties, neemt verantwoorde risico's.
- Neemt beslissingen op grond van relevante informatie en duidelijke feiten, waarbij de gevolgen van de besluiten voorspelbaar zijn.
- Neemt en motiveert beslissingen binnen het eigen werkterrein.
- Blijft achter gemaakte keuzen (van zichzelf of van partners/experts) staan.

Mondeling 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 1

- Drukt zich zowel mondeling als schriftelijk goed uit bij contacten van verschillend niveau, onderbouwt de boodschap met duidelijke argumenten.
- Stelt zich open en onbevooroordeeld op in een gesprek, interpreteert verbale en non-verbale signalen en vraagt na of de boodschap goed begrepen is.
- Formuleert tactvol, stemt taal, gebaren en houding af op de behoefte en belangen van de ander.
- Stelt open vragen en vraagt door; geeft feedback wanneer daar om wordt gevraagd.



- Redigeert interne documenten en schrijft documenten voor extern gebruik.

Daadkracht

Op adequate en krachtige wijze nemen van beslissingen op basis van een inzichtelijke afweging en eigen oordeel, ook als kennis en/of informatie beperkt is en tevens het uitvoeren en afronden van activiteiten. Handelen naar en 'staan voor' een genomen besluit (van zichzelf of een ander).

Niveau 1

- Handelt moedig in lastige situaties, neemt verantwoorde risico's.
- Neemt beslissingen op grond van relevante informatie en duidelijke feiten, waarbij de gevolgen van de besluiten voorspelbaar zijn.
- Neemt en motiveert beslissingen binnen het eigen werkteerrein.
- Blijft achter gemaakte keuzen (van zichzelf of van partners/experts) staan.

Niveau 3

- Neemt, zonodig op basis van onvolledige informatie, besluiten die implicaties hebben voor de gehele rampenbestrijdingsorganisatie.
- Betrekt partners/experts bij de besluitvorming in complexe situaties, vraagt terugkoppeling en streeft naar draagvlak voor het genomen besluit.
- Neemt een besluit in heroverweging wanneer de wijzigende omstandigheden daarom vragen.
- Durft buiten gebaande paden te treden bij het oplossen van vastzittende, complexe kwesties.

(taakgericht) Leiderschap

Op inspirerende wijze richting geven. Tonen van voorbeeldgedrag. Delegeren. Randvoorwaarden scheppen en mensen motiveren zodat resultaten bereikt worden. Charisma.

Niveau 1

- Brengt eigen denkbeelden onder woorden en toetst deze.
- Begeleidt partners/experts in het realiseren van doelen; geeft heldere instructies en houdt toezicht op de prestaties.
- Wijst deel van de eigen taken toe aan de juiste persoon; geeft hierbij eigen verwachtingen, gewenst resultaat en eigen verantwoordelijkheid van de persoon aan.
- Staat open voor vragen, wekt vertrouwen en motiveert partners/experts.

Niveau 2

- Geeft partners/experts de ruimte om besluiten te beïnvloeden uit eigen ambities zodat betrokkenheid en inspiratie hiervoor bij partners/experts ontstaat.
- Verdeelt werkzaamheden zodanig dat deze aansluiten op talenten en ambities van het personeel; toetst het resultaat op kwaliteit.
- Neemt op 'natuurlijke wijze' het voortouw, betreft partners/experts en motiveert hen voor het realiseren van gemeenschappelijke doelen.

Niveau 3:

- Geeft partners/experts ruimte om besluiten te nemen en ondersteunt hen bij het realiseren van collectieve ambitie.
- Draagt de eigen visie uit en wordt op grond daarvan door partners/experts binnen en buiten de eigen werkomgeving gevraagd bijdrage te leveren aan hun ambities.
- Creëert ruimte en mogelijkheden voor personeel om werkzaamheden op eigen (en eventueel andere) wijze uit te voeren.
- Inspireert partners/experts om hun visie te delen en om draagvlak en betrokkenheid hiervoor te realiseren.

Onafhankelijk

Zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen, rekening houdend met de missie van de organisatie.

Niveau 1

- Vertrouwt op zichzelf, maakt zelfstandig keuzen binnen het eigen takenpakket en aandachtsgebied en laat zich daarbij niet weerhouden door belemmeringen.
- Vraagt feedback en hulp op het juiste moment op basis van een inschatting van de eigen kennis en vaardigheden.
- Werkt zelfstandig en vaart duidelijk een eigen koers binnen gestelde kaders.



Niveau 2

- Wijzigt de eigen werkzaamheden zelfstandig bij veranderende omstandigheden.
- Komt op voor de eigen belangen, toont zich zelfbewust en is weerbaar.
- Neemt verantwoorde risico's op eigen aandachtsgebied.

Niveau 3:

- Loopt voorop bij strategische veranderingen en uitdagingen; ziet deze als kansen.
- Houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging wanneer daarop kritiek wordt geleverd of druk wordt uitgeoefend om zich aan te passen.
- Durft zich kwetsbaar op te stellen en neemt risico's.

(mondeling) 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 1

- Drukt zich zowel mondeling als schriftelijk goed uit bij contacten van verschillend niveau, onderbouwt de boodschap met duidelijke argumenten.
- Stelt zich open en onbevooroordeeld op in een gesprek, interpreteert verbale en non-verbale signalen en vraagt na of de boodschap goed begrepen is.
- Formuleert tactvol, stemt taal, gebaren en houding af op de behoefte en belangen van de ander.
- Stelt open vragen en vraagt door; geeft feedback wanneer daar om wordt gevraagd.
- Redigeert interne documenten en schrijft documenten voor extern gebruik.

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.

Niveau 3

- Voert complexe gesprekken met personen op strategisch niveau over gevoelige onderwerpen met tegenstellingen in belangen en/of taalverschillen.
- Herkent persoonlijke belangen en kiest een geschikte manier om de ander te beïnvloeden; zet verschillende invloedstijlen effectief in.
- Beïnvloedt en stuurt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, ook wanneer bij de ander geen respect lijkt te bestaan.

Inleven

Onderkennen van gevoelens en behoeften van anderen. Verplaatsen in anderen en zich bewust tonen van de invloed van het eigen handelen.

Niveau 1

- Beïnvloedt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, stuurt het gesprek in de juiste richting en houdt de relatie goed; beheerst de eigen emoties.
- Toont belangstelling, luistert actief, vraagt door, houdt rekening met eigen emoties en die van anderen en reflecteert hierop.
- Houdt rekening met omstandigheden en praktijkervaringen van partners/experts en toont begrip en waardering.
- Communiceert open en durft eigen vragen, zorgen en leerpunten bespreekbaar te maken.

Niveau 2

- Is zichtbaar beschikbaar en aanwezig als leider/expert, is op het juiste moment op de juiste plaats.
- Stimuleert en helpt partners/experts om gevoelens bespreekbaar te maken, maakt ruimte voor emotie binnen de organisatie en kalmeert partners/experts als emoties de overhand dreigen te krijgen.
- Spreekt partners/experts aan op hun ontwikkeling en bijdrage; stelt zich daarbij kritisch op vanuit een begripvolle houding.
- Stelt zich kwetsbaar op en heeft oog voor gevoeligheden ten aanzien van eigen gedrag.

Niveau 3



- Creëert veiligheid in de rampenbestrijdingsorganisatie waardoor partners/experts zich durven uiten; spreekt medewerkers aan authentiek gedrag te tonen.
- Onderkent rollen en posities en respecteert deze door de partner/expert hierop te benaderen zonder de strijd aan te gaan.
- Bindt partners/experts aan de rampenbestrijdingsorganisatie door eigen optreden en persoonlijke uitstraling.
- Wisselt van stijl/gedrag om bewustwording bij de partner/expert te realiseren of om gedragspatronen te doorbreken of te versterken.

Onafhankelijk

Zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen, rekening houdend met de missie van de organisatie.

Niveau 1

- Vertrouwt op zichzelf, maakt zelfstandig keuzen binnen het eigen takenpakket en aandachtsgebied en laat zich daarbij niet weerhouden door belemmeringen.
- Vraagt feedback en hulp op het juiste moment op basis van een inschatting van de eigen kennis en vaardigheden.
- Werkt zelfstandig en vaart duidelijk een eigen koers binnen gestelde kaders.

Niveau 2:

- Wijzigt de eigen werkzaamheden zelfstandig bij veranderende omstandigheden
- Komt op voor de eigen belangen, toont zich zelfbewust en is weerbaar
- Neemt verantwoorde risico's op eigen aandachtsgebied.

Niveau 3:

- Loopt voorop bij strategische veranderingen en uitdagingen; ziet deze als kansen
- Houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging wanneer daarop kritiek wordt geleverd of druk wordt uitgeoefend om zich aan te passen
- Durft zich kwetsbaar op te stellen en neemt risico's.

Flexibel

Aanpassen van de eigen stijl, benadering en gedrag aan wisselende eisen en omstandigheden. Openstaan voor nieuwe ideeën en actief zoeken naar alternatieven om het gestelde doel te bereiken.

Niveau 1

- Pakt nieuwe zaken snel op, ook bij aangrenzende werkzaamheden.
- Interpreteert regels en richtlijnen en richt zich daarbij op de bedoeling van de vastgestelde regels.
- Accepteert dat werkzaamheden door partners/experts en door omstandigheden bepaald worden en handelt daarnaar; staat open voor veranderingen en verbeteringen die partners/experts voorstellen.
- Past gedrag aan bij veranderende omstandigheden/schakelt snel tussen verschillende werkzaamheden.

Niveau 2

- Improviseert bij onvoldoende of onduidelijke informatie: past daarbij eigen stijl en gedrag aan.
- Verbeterd zijn werkwijze door te anticiperen op veranderende omstandigheden; wisselt van methode of aanpak.
- Schakelt gemakkelijk tussen eigen werk en werk van partners/experts.

Niveau 3

- Verandert in geval van kansen of problemen eigen gedragsstijl om gesteld doel te bereiken; brengt afhankelijk van de situatie variatie in eigen gedragsstijl aan.
- Balanceert tussen diverse belangen en partijen: is intermediair.
- Schakelt bij weerstand over op een aanpak die wel tot het gestelde doel leidt.

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 1:

- Legt contact en stemt af met relevante personen en instanties binnen en buiten de organisatie; stelt zich betekenisvol voor partners/experts op

- Communiceert helder wat de burger van de brandweer mag/kan verwachten, toont zich daarbij hulpvaardig en zoekt feedback uit de samenleving
- Doorziet maatschappelijke tendensen en ontwikkelingen en vertaalt deze naar aanbevelingen voor de organisatie
- Analyseert mogelijke gevolgen van maatschappelijke ontwikkelingen voor de rampenbestrijdingsorganisatie en initieert acties.

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 rampenbestrijdingsorganisatie; geeft vorm aan het optreden.

Niveau 3:

- Onderhoudt actief een persoonlijk netwerk van relevante en invloedrijke personen en instanties en benut deze
- Levert een bijdrage aan het maatschappelijke debat en geeft mede vorm aan de oplossing van vraagstukken en dilemma's
- Heeft een visie op trends en ontwikkelingen in de maatschappij en destilleert hieruit onderwerpen voor de bestuurlijke agenda
- Speelt proactief in op vraagstukken/dilemma's uit de maatschappij en vertaalt deze naar de eigen organisatie.

Leiderschap

Op inspirerende wijze richting geven. Tonen van voorbeeldgedrag. Delegeren. Randvoorwaarden scheppen en mensen motiveren zodat resultaten bereikt worden. Charisma.

Niveau 3

- Geeft partners/experts ruimte om besluiten te nemen en ondersteunt hen bij het realiseren van collectieve ambitie.
- Draagt de eigen visie uit en wordt op grond daarvan door partners/experts binnen en buiten de eigen werkomgeving gevraagd bijdrage te leveren aan hun ambities.
- Creëert ruimte en mogelijkheden voor personeel om werkzaamheden op eigen (en eventueel andere) wijze uit te voeren.
- Inspireert partners/experts om hun visie te delen en om draagvlak en betrokkenheid hiervoor te realiseren.

Politiek-bestuurlijk inzicht

Anticiperen op en onderkennen van de relevantie van gebeurtenissen die van invloed zijn op de positionering van de brandweer en rampenbestrijdingsorganisatie in de politiek-bestuurlijke context.

Niveau 1:

- Houdt rekening met de consequenties van eigen acties voor partners in het bestuurlijke proces
- Verdiept zich in te maken politieke afwegingen en levert relevante en objectieve informatie aan
- Manoeuvreert tussen formele en informele (machts)verhoudingen en de eigen positie binnen de politiek-bestuurlijke context
- Doorziet politieke ontwikkelingen en vertaalt deze in aanbevelingen voor de organisatie.

Niveau 2

- Handelt in afweging tussen (korte termijn) politieke belangen en (lange termijn) belangen van de brandweer/rampenbestrijdingsorganisatie.
- Stelt met bestuurlijk/justitiële omgeving gezamenlijk doelen met inachtneming van de wettelijke vastgestelde kaders.
- Vertegenwoordigt de brandweer op relevant bestuurlijk niveau; brengt belangwekkende onderwerpen onder de aandacht zodat deze op de bestuurlijke agenda komen.
- Vertaalt politieke issues naar de organisatie en zorgt voor verbinding met het operationele werk.
- Stelt, vanuit verschillende invalshoeken, een diagnose voor complexe vraagstukken en schat de langetermijngevolgen in.

Niveau 3:



-
- Schat politiek-bestuurlijke belangen in, betreft actoren in besluitvorming en deelt het succes met bestuurders
 - Benut het politiek-bestuurlijk krachtenveld rondom de brandweer en de ontwikkeling van de rampenbestrijdingsorganisatie, stemt zijn handelen af op dit krachtenveld en sluit allianties
 - Legt relaties tussen de verwachte resultaten voor de eigen organisatie en criteria voor andere schakels in de bestuurlijke keten.

TOELICHTING

1. Algemeen

Ingevolge de artikelen 18 en 31 van de Wet veiligheidsregio's kunnen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld over het personeel van de brandweer, de bedrijfsbrandweer, de GHOR en de organisatie van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing. Met het besluit personeel veiligheidsregio's en de onderhavige regeling personeel veiligheidsregio's wordt daar invulling aan gegeven.

In artikel 2 van het Besluit personeel veiligheidsregio's is bepaald dat voor de in het besluit opgesomde functies voor het personeel van de brandweer, voor de functies binnen de GHOR en voor de functies binnen de organisatie van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing bij ministeriële regeling regels worden gesteld. Ter uitvoering van dit artikel wordt in de bijlagen bij de onderhavige regeling, per functie aangegeven wat de taken en de bijbehorende competenties zijn. Het opleiden, examineren, bijscholen en oefenen zijn instrumenten om vakbekwaam te worden en te blijven.

Door de functies en de daarbij behorende taken en competenties vast te leggen, beschikken de hulpverleners in Nederland over dezelfde kwaliteiten en zijn zij daarmee ook in andere gemeenten en regio's inzetbaar in het kader van de bijstandsverlening. Ook de veiligheid van het personeel zelf, de veiligheid van collega's, de veiligheid van omstanders en de veiligheid van burgers vraagt om personeel dat in staat is om zijn of haar taken goed en veilig uit te voeren. Derhalve is, zoals in de brief aan de Tweede Kamer (*Kamerstukken II, 2004/05, 26 956, nr. 22*) en tijdens het AO van 9 november 2004 (*Kamerstukken II, 2004/05, 26 956, nr. 26*) is aangekondigd, een functiegericht stelsel ontwikkeld ter verzekering van de kwaliteit van het personeel van de veiligheidsregio's. Deze wijziging in het systeem van kwaliteitseisen aangaande het personeel binnen de rampenbestrijding en crisisbeheersing is onder andere ingegeven door de wens om te komen tot expliciete kwaliteitsnormen per functie (*Kamerstukken II 2001/02, 26 956, nr. 5, Kamerstukken II, 2003/04, nr. 21, Kamerstukken II, 2004/05, 26 956, nr. 30, Kamerstukken II, 2005/06, 26 956, nr. 40, Kamerstukken II, 2005/06, 26 956, nr. 42, Kamerstukken II, 2007/08, 26 956, nr. 57, Kamerstukken II, 2007/08, 26 956, nr. 60*).

In de bijlagen wordt per functie een algemene beschrijving van de functie gegeven. Vervolgens worden de taken die bij de functie behoren, vastgelegd. Bij de taken wordt aangegeven welke competenties vereist zijn. De competenties zijn gekoppeld aan een bepaalde niveau-aanduiding. Hiermee ontstaat een functie -en competentiegericht stelsel voor de kwaliteit van functies binnen de veiligheidsregio.

Het bestuur van de veiligheidsregio dan wel het college van burgemeester en wethouders, draagt er zorg voor dat personen met een in het besluit genoemde functie die functie uitoefenen in overeenstemming met de bij de desbetreffende functie behorende kerntaken en competenties. Het college is hier genoemd vanwege de gemeenten met een gemeentelijke brandweer.

2. Functies voor het personeel van de brandweer

Voor de functies voor het personeel van de brandweer zijn er strategische/organisatorische competenties. Daarnaast zijn er sociale, maatschappelijke en communicatieve competenties. De strategische/organisatorische competenties hebben betrekking op het geven van richting aan organisatie en de inrichting van het werk (de interne organisatie). De sociale, maatschappelijke en communicatieve competenties hebben betrekking op de interactie met de omgeving zowel extern als intern. De vakmatige competenties hebben betrekking op de competenties op vakgebieden die specifiek voor de brandweer zijn.

In een competentiematrix wordt per functie voor elke competentie het niveau beschreven dat vereist is bij het uitvoeren van de kerntaken (niveau-aanduiding). De verschillende competenties en de niveau-aanduiding zijn voor de functies bij de brandweer nader verklaard en uitgewerkt in supplement gg van bijlage A.

Het afnemen van een rijksexamen is op grond van artikel 72 van de Wet veiligheidsregio's een wettelijke taak van het Nederlands bureau brandweerexamens. De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties geeft het diploma af. Dit illustreert de verantwoordelijkheid van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties voor de kwaliteit van de brandweeropleidingen die met een rijksexamen worden afgesloten, alsmede van de examinering daarvan. De exameneisen zijn gebaseerd op de taken en competenties die bij de functies behoren. Elke taak en daaraan eventueel gerelateerd taakgebied, worden met in achtneming van de bijbehorende competenties, geëxamineerd aan de hand van onder andere de beoordelingscriteria die zijn opgenomen in bijlage A.



Op grond van artikel 78 van de Wet veiligheidsregio's kan tot drie jaar na de inwerkingtreding van deze wet een examen worden afgelegd op basis van de examenreglementen. Daarna vervallen de brandweerexamenreglementen en geldt uitsluitend de onderhavige regeling. De examenreglementen zijn gebaseerd op het oude modulair stelsel. De examens bestaan niet langer uit modules, maar zijn functie- en competentiegericht.

3. Functies binnen de GHOR

Voor de functies binnen de GHOR gelden gedragscompetenties, organisatorische competenties en vaktechnische competenties. Per functie wordt vastgelegd welke gedragscompetenties voor die functie gelden met daarbij het vereiste niveau (niveau 1 tot en met 8). De organisatorische competenties worden per functie gekoppeld aan een strategisch, tactisch of operationeel niveau. De vaktechnische competenties zijn per functie ingedeeld op detailniveau, op gemiddeld niveau of op hoofdniveau. De competenties voor de GHOR zijn nader omschreven en van gedragsvoorbeelden voorzien in supplement K van bijlage B.

4. Functies binnen de organisatie van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing

Het Besluit personeel veiligheidsregio's bevat de functies ten behoeve van de organisatie van de rampenbestrijding en crisisbeheersing. Deze functies vormen het raamwerk van de veiligheidsregio en sluiten aan op de monodisciplinaire processen bij de brandweer en de GHOR. De competenties voor de functionarissen binnen de organisatie van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing zijn nader omschreven en van gedragsvoorbeeld voorzien in de supplementen j en k van bijlage C. Voor de functie evaluator multidisciplinaire oefenen en de functie procesmanager multidisciplinair oefenen geldt een niveau-aanduiding. Deze niveauiduiding is opgedeeld in een niveau voor strategische/organisatorische competenties en een niveau voor sociale, maatschappelijke en communicatieve competenties.

5. Consultatie en adviezen

De regeling is ter consultatie aangeboden aan de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), het Veiligheidsberaad, de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (VBV), het Korpsbeheerdersberaad (KBB), het Nederlands Genootschap van Burgemeesters (NGB), de stichting Calamiteitenbeheersing in Bedrijven en Organisaties (CABO), de vakbonden (CNV, Abva-Kabo en CMHF), het Nederlands instituut fysieke veiligheid (Nifv) en het Nederlands bureau brandweerexamens (Nbbe).

De adviezen hebben in de bijlagen bij deze regeling, geleid tot een technische aanpassing van de functiebeschrijvingen bij de functies regionaal commandant, strategisch manager en manager veiligheid.

*De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
A.Th.B. Bijleveld-Schouten.*