



Convenant Versterking Brandweeronderwijs in Nederland

Partijen:

De minister van Veiligheid en Justitie, handelend in de hoedanigheid van bestuursorgaan, hierna te noemen: 'de minister',

Het Veiligheidsberaad, te dezen vertegenwoordigd door P.M. Bruinooge, hierna te noemen: 'het VB',

De Vereniging Nederlandse Gemeenten, gevestigd te Den Haag, te dezen vertegenwoordigd door R.S. Cazemier, hierna te noemen: 'de VNG',

De Raad van Regionale Commandanten, gevestigd te Arnhem, te dezen vertegenwoordigd door S.J.M. Wevers, hierna te noemen: 'de RRC',

Het Nederlands Bureau Brandweereexamens, gevestigd te Capelle a/d IJssel, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw A.E. Koopmanschap, hierna te noemen: 'het Nbbe',

Het Nederlands Instituut Fysieke Veiligheid, gevestigd te Schaarsbergen, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw G.H. Faber, hierna te noemen: 'het NIFV'

en

De Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers, gevestigd te Leusden, mede namens ABVAKABO, CNV Publieke Zaak en CMHF, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door R.P. van Vliet, hierna te noemen: 'de vakorganisaties';

Overwegen:

- In de afgelopen jaren zijn diverse initiatieven opgestart om het brandweeronderwijs te versterken, maar het is van belang deze initiatieven meer in samenhang met elkaar te brengen, en zo nodig nieuwe initiatieven op te starten.
- De minister van Veiligheid en Justitie heeft in zijn brief aan de Tweede Kamer van 8 september 2011 (TK, 2010–2011, 32 841, nr. 5) aangekondigd daartoe samen met de betrokken partijen een gezamenlijk versterkingsplan brandweeronderwijs te willen opstellen.
- Het versterkingsplan is inmiddels opgesteld, en moet leiden tot een verdere versterking van het brandweeronderwijs op de volgende punten:
 - een eenduidiger organisatie;
 - het helderder beleggen van taken;
 - gezamenlijk geformuleerde doelstellingen;
 - kwaliteitsborging.
- Partijen hechten groot belang aan:
 - een goed functionerend stelsel voor het brandweeronderwijs, waarin alle taken helder zijn belegd;
 - goed opgeleide, bijgeschoolde en geoefende brandweerfunctionarissen, voor een effectieve en efficiënte hulpverlening aan burgers en bedrijven;
 - een vereenvoudigde onderwijsinfrastructuur, waarin de brandweersektor invloed heeft op vakinhoudelijke aspecten van het onderwijs, maximaal gebruik wordt gemaakt van ervaringen in het reguliere beroepsonderwijs en aanpalende sectoren, en waarin geldstromen zo veel mogelijk zijn gebundeld en versnippering is tegengegaan;
 - een goed functionerend onderwijssysteem, dat de individuele brandweerfunctionaris in staat stelt aan de gestelde opleidingseisen te voldoen, en dat prikkelt om vakbekwaam te blijven en zich professioneel te ontwikkelen.

komen als volgt overeen:

Artikel 1. Doel en resultaten

- 1.1 Het doel van dit convenant is om afspraken vast te leggen over de versterking van het brandweeronderwijs in de periode van augustus 2012 tot en met december 2015. Het betreft een speerpuntentrajec dat gaandeweg onder voorwaarden uitwerking krijgt. Daarbij wordt beoogd om de gezamenlijke doelstelling gedurende het trajec expliciet te maken, en de knelpunten



doelgericht aan te pakken om een goed functionerend stelsel voor het brandweeronderwijs te bevorderen. De speerpunten zijn samengevat:

- Speerpunt 'behoeftestelling': structureel peilen van behoefte voor vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven, zowel kwantitatief als kwalitatief.
- Speerpunt 'normeren en inrichten van onderwijs': structureel beleggen van onderhoud van kwalificatiedossiers, inrichten van een model voor vakbekwaam blijven, structureel ontwikkelen van content en optimaliseren van les-, leer- en oefenstof.
- Speerpunt 'uitvoeren van onderwijs': inrichten van één opleidingsinstituut met gedeconcentreerde vestigingen en innovatie van onderwijs door modernisering van onderwijsinhoud, -methoden en -middelen.
- Speerpunt 'Kwaliteitsontwikkeling': inrichten van een proportioneel systeem van intern toezicht en normering voor kwaliteit van uitvoerders.
- Speerpunt 'functiestelsel en extern toezicht': beleggen van periodiek onderhoud van het functiestelsel en afspraken over extern toezicht.

1.2 Het belangrijkste resultaat van het Versterkingsplan Brandweeronderwijs is dat het brandweeronderwijs wordt versterkt door onder andere:

- de instelling van één opleidingsinstituut voor de brandweer met gedeconcentreerde vestigingen. Hierdoor wordt de versnippering in het brandweeronderwijs tegengegaan;
- het opstellen van kwaliteitscriteria voor en het inrichten van zelfevaluatie, intern toezicht en extern toezicht op het brandweeronderwijs. Hiermee wordt de kwaliteit van het onderwijs meetbaar verhoogd;
- innovatie van het brandweeronderwijs, waardoor de onderwijsmethoden en onderwijsmiddelen verder worden gemoderniseerd;
- het ontwikkelen en de implementatie van een landelijk model en de normering van vakbekwaam blijven (bijscholen en oefenen), waardoor het brandweerpersoneel gegarandeerd bekwaam blijft;
- het structureel beleggen van het onderhoud en de ontwikkeling van les- en leerstof en het onderhoud en de ontwikkeling van de kwalificatiedossiers bij het NIFV.

1.3 Het in artikel 1.2 bedoelde 'Versterkingsplan Brandweeronderwijs in Nederland' definitieve versie d.d. 18 juni 2012 (hierna te noemen: het versterkingsplan) maakt integraal deel uit van dit convenant.

Artikel 2. Afspraken per partij

VB

Het VB zet zich op basis van het versterkingsplan voor het volgende in:

- Nemen van verantwoordelijkheid om les- en leerstof voor brandweerpersoneel op te stellen, te onderhouden en als gemeenschappelijke werkzaamheid structureel bij het NIFV te beleggen.
- Voorzien in de organisatie van de behoeftestelling, opdat gegevens over op te leiden en te oefenen functionarissen beschikbaar komen.
- Besluiten tot vaststellen van een uniform landelijk model voor vakbekwaam blijven, en regio's motiveren en adviseren om dit landelijk model te implementeren.
- Besluiten tot de totstandkoming van één opleidingsinstituut met gedeconcentreerde vestigingen; dichtbij waar nodig (vanwege de brandweer als vrijwilligersorganisatie) en landelijk waar mogelijk en effectief.
- Het uitdragen van een kwaliteitszorgsysteem voor opleiden, trainen en oefenen, gebaseerd op de drieslag van zelfmonitoring, intern toezicht binnen het stelsel en extern toezicht. Tevens zorgen dat intern toezicht wordt ingericht, en daarbij werken met certificaten en keurmerken.

VNG

De VNG zet zich op basis van het versterkingsplan voor het volgende in:

- Adviseren van de gemeenten en veiligheidsregio's over het belang van de werkgevers bij de speerpunten inzake de behoeftestelling, het normeren en inrichten van het onderwijs en de kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs.
- Bij gemeenten het belang van de wijzigingen in het stelsel van brandweeronderwijs onder de aandacht te brengen.

RRC

De RRC zet zich op basis van het versterkingsplan voor het volgende in:

- Trekkkracht leveren en invulling geven aan hun rol als actor bij het realiseren van alle geformu-



leerde speerpunten van het onderwijsstelsel, met uitzondering van het externe toezicht, waar de minister verantwoordelijk voor is.

- Bijdragen aan de totstandkoming van een landelijk kennis- en opleidingsinstituut voor de brandweer met haar gedeconcentreerde vestigingen, dat binnen de huidige financiële kaders tot stand komt. Voorzien in de inhoudelijke programmering, het 'wat' van het brandweeronderwijs. Het mobiliseren van expertise uit de praktijk, voor een optimale interactie met dit landelijke instituut voor de doorontwikkeling van het brandweervak.
- Continueren van energie en investeringen in het landelijke kennis- en opleidingsinstituut en in het versterken van het lerend vermogen.

NIFV en Nbbe

Het NIFV en het Nbbe zetten zich op basis van het versterkingsplan voor het volgende in:

- Uitvoering van de speerpunten en de inhoudelijke koers van het versterkingsplan, en het vormgeven van een vraaggerichte organisatie van producten en diensten.
- Inrichten van een landelijk kennis- en opleidingsinstituut met gedeconcentreerde vestigingen.
- Het binnen de wettelijke taken van het NIFV prioriteit geven aan de contentontwikkeling en het onderhoud van de kwalificatiedossiers.
- Als uitvoerder rekening houden met de financiële kaders van het VB en de inhoudelijke programmering van de RRC. Het gaat om de volgende nieuwe taken en werkwijzen:
 - structureel ontwikkelen en onderhouden van kwalificatiedossiers, content en les, leer- en oefenstof;
 - optimaal benutten van de aanwezige kennis en expertise in het veld en hiervoor stimulerende mechanismen inrichten en onderhouden;
 - voorzien in regie op de uitvoering van onderwijs en het organiseren van het interne toezicht op de kwaliteit van het onderwijs;
 - herinrichten van de examinering en het zorgen voor toezicht op examinering.

De minister

De minister zet zich op basis van het versterkingsplan voor het volgende in:

- Uitvoeren van het externe toezicht op het onderwijsstelsel en het voorzien in het periodiek onderhoud van het functiestelsel (voor zover het betreft het Besluit en de Regeling personeel veiligheidsregio's).
- Een extra structureel budget van € 250.000,- beschikbaar stellen voor de gemeenschappelijke werkzaamheid met betrekking tot het ontwikkelen van les- en leerstof voor de niet-officiersfuncties (op voorwaarde dat het Veiligheidsberaad het ontwikkelen en onderhoud van de les- en leerstof voor de niet-officiersfuncties als gemeenschappelijke werkzaamheid bij het NIFV belegt).
- De versterking van het brandweeronderwijs via een incidentele financiële bijdrage aan de voorinvesteringen mogelijk maken: voor de kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs, voor de organisatie van het interne toezicht, voor de inrichting van één landelijk opleidingsinstituut, voor de invoering van het landelijke kader voor vakbekwaam blijven, en voor de innovatie van brandweeronderwijs.

Vakorganisaties

De vakorganisaties zetten zich voor het volgende in:

- De inhoudelijke lijn en de voorgestelde activiteiten van dit versterkingsplan te ondersteunen, actief uit te dragen en bediscussiëren met de achterban en te laten meewegen bij de belangenbehartiging.
- Een actieve rol en betrokkenheid in het brandweeronderwijs voort te zetten, en op die manier een actieve inbreng en betrokkenheid te organiseren in landelijke discussie over brandweeronderwijs, vakbekwaam blijven en kwaliteitsborging.

Artikel 3. Randvoorwaarden bij het versterkingsplan

Partijen komen de volgende randvoorwaarden overeen ten behoeve van een ordelijke uitvoering van het versterkingsplan:

- 3.1 Budgetneutraliteit op macroniveau (met inachtneming van de bekostiging zoals in artikel 4 van dit covenant opgenomen).

Macro gezien wordt budgetneutraliteit als uitgangspunt genomen. De versterking van het brandweeronderwijs mag in totaliteit niet leiden tot structureel hogere kosten/uitgaven, met uitzondering van tariefwisselingen naar aanleiding van vraag en aanbod. De beschikbare budgetten voor het brandweeronderwijs zullen immers voorlopig niet toenemen. Daarmee is het bereiken van meer efficiency in het brandweeronderwijs een belangrijke nevenopdracht in het kader van het versterkingsplan.



- 3.2 Traject met duidelijke beslismomenten.
In het proces van uitwerking van het Versterkingsplan worden per speerpunt business cases ontwikkeld, inclusief de inschatting van financiële effecten op termijn. Het gaat om een initieel besluit. Het gaat om het vooraf maken van afspraken over duidelijke 'go/no go' momenten, het beheersen van onvoorziene effecten, en het inrichten van sturing en monitoring. Een definitief besluit voor invoering van de verbetermaatregelen per speerpunt geschiedt op de daarvoor aangewezen momenten in het proces. Daarmee worden de separate uitgewerkte onderdelen ter goedkeuring voorgelegd aan het VB, en getoetst op de macro budgettaire neutrale randvoorwaarde.
- 3.3 Belasting brandweerpersoneel.
Het versterkte brandweeronderwijs moet rekening houden met de belasting van het brandweerpersoneel, met name van de vrijwilligers.
- 3.4 Helderheid in verantwoordelijkheidslijnen en opdrachtgeverschap.
Door de betrokkenheid van alle partijen in de sector is het noodzakelijk om de respectievelijke rollen in de uitvoering van het Versterkingsplan Brandweeronderwijs eenduidig en als volgt te benoemen:
Het VB fungeert als opdrachtgever voor de uitvoering van het versterkingsplan en richt een stuurgroep 'Versterkingsplan Brandweeronderwijs' in.
- De RRC en het NIFV fungeren samen als opdrachtnemers.
 - De minister faciliteert het proces door het beschikbaar stellen van een incidentele bijdrage en heeft een verantwoordelijkheid bij het externe toezicht en de wet- en regelgeving.
 - De Brandweeronderwijsraad kan, zowel gevraagd als ongevraagd, een adviserende rol vervullen.
 - De RRC en het NIFV dragen zorg voor de leiding en monitoring van de uitvoering van het versterkingsplan.

Artikel 4. Bekostiging

- 4.1 De minister zal (de subsidie bedoeld in het vierde lid onder het aldaar genoemde voorbehoud) de volgende financiële bijdragen onder gebruikelijke subsidievoorwaarden en -verplichtingen verlenen:
1. Een structurele bijdrage van € 250.000,- op jaarbasis voor het optimaliseren van les- en leerstof.
 2. Incidentele subsidies van:
 - € 950.000,- voor het jaar 2012;
 - € 850.000,- voor het jaar 2013;
 - € 100.000,- voor het jaar 2014;(in totaal € 1.900.000,-) voor de implementatie van het landelijke model vakbekwaam blijven, voor het inrichten van één opleidingsinstituut onder het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV), voor de innovatie van het brandweeronderwijs, e-learning en nieuwe vormen van leren, voor de implementatie van het kwaliteitskader en auditing voor zowel vakbekwaam worden als vakbekwaam blijven.
- 4.2 De subsidies van de minister worden verleend aan het NIFV, met uitzondering van de subsidie bedoeld in het vierde lid.
- 4.3 De subsidies van de minister zullen (deels) ten laste komen van een begroting die nog niet is vastgesteld of goedgekeurd. Ten aanzien van deze subsidies wordt dan ook in ieder geval het voorbehoud gemaakt dat voldoende gelden ter beschikking worden gesteld.
- 4.4 Indien het in artikel 7.1 bedoelde plan van aanpak 'Verbetering kwaliteit brandweereexamens' door het VB bestuurlijk is vastgesteld, zal de minister aan het Nbbe in totaal maximaal € 425.400,- als incidentele subsidie beschikbaar stellen voor een businessonderzoek met pilots.
- 4.5 De RRC/NVBR zal een incidentele subsidie verlenen aan het NIFV van maximaal € 360.000,- voor de periode 2012 tot en met 2013, voor het inrichten van één opleidingsinstituut met gedeconcentreerde eenheden, conform de afspraken die de RRC/NVBR en het NIFV hebben gemaakt over cofinanciering in het kader van de 'Strategische samenwerking NVBR-Brandweeracademie'.

Artikel 5. Uitvoeringsorganisatie

- 5.1 RRC en NIFV worden belast met de uitvoering van het versterkingsplan. Het VB richt een stuurgroep 'Versterkingsplan Brandweeronderwijs' in.
- 5.2 De stuurgroep bestaat in ieder geval uit een voorzitter (aan te wijzen door het VB), twee regionaal commandanten (aan te wijzen door de RRC) en de manager van de Brandweeracademie.



mie. Een regionaal commandant en de manager van de brandweeracademie fungeren gezamenlijk als projectleider. Daarnaast wordt ook minimaal één lid met onderwijservaring buiten het brandweerveld gezocht.

- 5.3 De stuurgroep bepaalt haar eigen werkwijze en laat per speerpunt een business case ontwikkelen, inclusief de mogelijke meerkosten, en de juridische en organisatorische effecten ten gevolge van de implementatie van het plan voor de langere termijn.
- 5.4 De stuurgroep kan projectgroepen laten instellen, die de besluitvorming in de stuurgroep voorbereiden en beslissingen van de stuurgroep uitvoeren.

Artikel 6. Monitoring en evaluatie

- 6.1 Gedurende de looptijd van het convenant meet de stuurgroep overeenkomstig de vooraf per speerpunt afgesproken go/no go momenten de voortgang van de uitvoering van het convenant.
- 6.2 De go/no go momenten dienen tevens als evaluatie van het desbetreffende speerpunt.
- 6.3 Eenmaal per jaar stelt de stuurgroep een voortgangsverslag op. Dit verslag wordt aangeboden aan betrokken partijen en aan de Brandweeronderwijsraad. In een subsidiebesluit als bedoeld in artikel 4 wordt de verplichting opgenomen dat de subsidieontvanger jaarlijks rapporteert over de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten.

Artikel 7. Verbetering kwaliteit brandweerexamens

- 7.1 Mede ter verbetering van de psychometrische, toetstechnische kwaliteit van de brandweerexamens en het efficiënter en effectiever organiseren van de brandweerexamens, is een concept plan van aanpak 'Verbetering kwaliteit brandweerexamens' opgesteld. Dit plan van aanpak is op het moment van ondertekening van dit convenant niet bestuurlijk vastgesteld. In dit plan is een Business onderzoek met pilots voorzien voor een verbeterde opzet van brandweerexamens. Indien dit verbeterplan bestuurlijk door het VB is vastgesteld, is de minister bereid een extra incidentele subsidie als bedoeld in artikel 4.4 beschikbaar te stellen voor dit businessonderzoek met pilots. De uitvoering van het Verbeterplan kwaliteit brandweerexamens moet in samenhang plaatsvinden met de uitvoering van het versterkingsplan brandweeronderwijs, en gebruik maken van dezelfde projectstructuur.

Artikel 8. Onvoorziene omstandigheden

- 8.1 Partijen treden met elkaar in overleg indien zich onvoorziene omstandigheden voordoen, die van dien aard zijn dat naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid ongewijzigde instandhouding van dit convenant niet mag worden verwacht.

Artikel 9. Wijziging

- 9.1 Elke partij kan de andere partijen schriftelijk verzoeken het convenant te wijzigen. De wijziging behoeft de schriftelijke instemming van alle partijen.
- 9.2 De wijziging en de verklaringen tot instemming worden als bijlage aan het convenant gehecht.

Artikel 10. Looptijd

- 10.1 Dit convenant treedt in werking op 1 augustus 2012 en eindigt op 1 januari 2016.

Artikel 11. Afdwingbaarheid

- 11.1 Dit convenant is niet in rechte afdwingbaar.

Artikel 12. Contractoverneming door IFV

- 12.1 Het IFV is beoogd rechtsopvolger van het NIFV en het Nbbe. Op de datum van inwerkingtreding van deze rechtsopvolging neemt het IFV alle uit dit convenant voortvloeiende rechten en verplichtingen van het NIFV en het Nbbe over. De andere partijen bij dit convenant stemmen bij voorbaat in met, en verlenen medewerking aan deze overdracht.



Artikel 13. Bijlage

- 13.1 Het 'Versterkingsplan Brandweeronderwijs in Nederland' definitieve versie d.d. 18 juni 2012, van de Werkgroep versterking Brandweeronderwijs, inclusief de daarin opgenomen afspraken, maakt integraal onderdeel uit van dit convenant.
- 13.2 Ingeval van strijdigheid tussen het bepaalde in de bijlage en het convenant prevaleert het convenant.

Artikel 14. Publicatie in Staatscourant

- 14.1 Na ondertekening van dit convenant wordt de tekst daarvan gepubliceerd in de Staatscourant.

Aldus overeengekomen en in zeventvoud ondertekend te Den Haag, 16 juli 2012

*De minister van Veiligheid en Justitie,
I.W. Opstelten.*

*Het Veiligheidsberaad,
P.M. Bruinooge.*

*De Vereniging Nederlandse Gemeenten,
R.S. Cazemier.*

*De Raad van Regionale Commandanten,
S.J.M. Wevers.*

*Het Nederlands Bureau Brandweereexamens,
A.E. Koopmanschap.*

*Het Nederlands Instituut Fysieke Veiligheid,
G.H. Faber*

*De Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers, mede namens ABVAKABO, CNV Publieke Zaak en CMHF,
R.P. van Vliet.*



Versterkingsplan Brandweeronderwijs in Nederland

Werkgroep Versterking Brandweeronderwijs
d.d. 18 juni 2012

Harry Bovens en Heide Gramser

Oplegnotitie

1. Managementsamenvatting

Het initieel opleiden tot vakbekwaamheid, het blijvend bijscholen en oefenen, de organisatie van het onderwijs, de kwaliteitsborging en de financiering ervan zijn de hoofdthema's in het voorliggend document: het *Versterkingsplan Brandweeronderwijs in Nederland*.

Betrokken partijen presenteren daarmee vanuit een gezamenlijke visie een daadkrachtig plan van aanpak en brengen lopende initiatieven ter versterking van het brandweer-onderwijs in samenhang met elkaar en starten waar nodig nieuwe initiatieven. Gekozen is voor een 'plan met speerpunten op stelselniveau', opdat de nodige acties voor versterking in verband met elkaar worden gezien en opdat op ieder moment kan worden beoordeeld of de richting, het tempo en de timing nog steeds versterkend en effectief zijn. Het benoemen van de speerpunten volgt de aspecten van het brandweeronderwijs-stelsel en benoemt de resultaten die op enig moment zichtbaar zullen zijn.

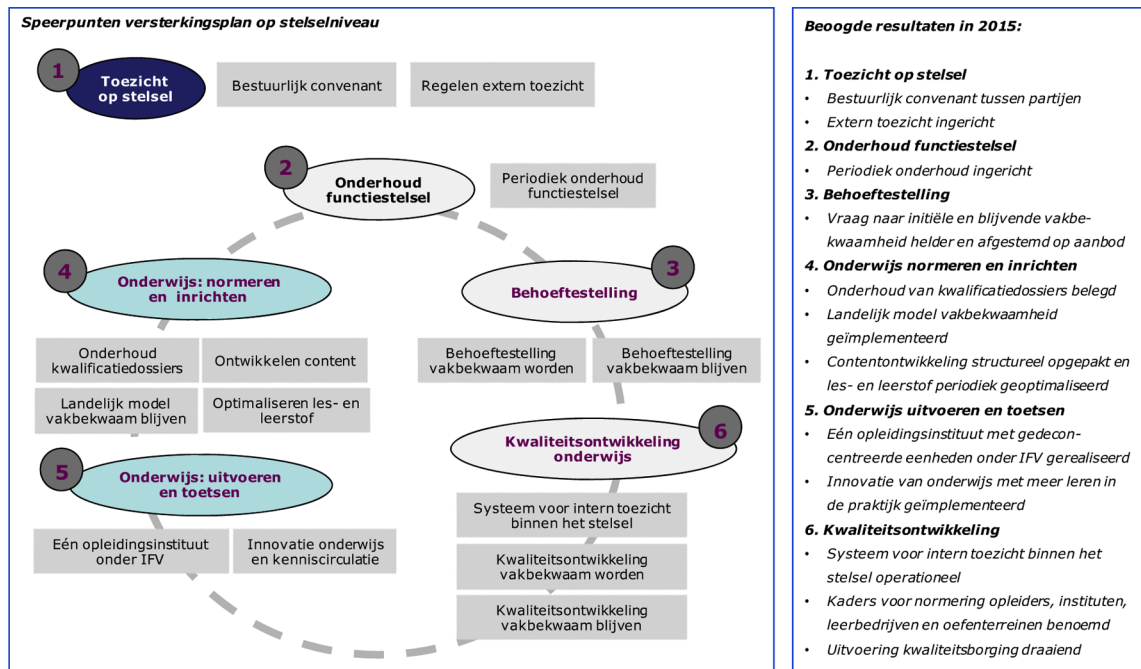
Het belangrijkste resultaat van dit plan is dat de geconstateerde knelpunten worden opgelost door onder andere:

1. De instelling van één opleidingsinstituut voor de brandweer met gedeconcentreerde vestigingen. Hierdoor wordt de versnippering in het brandweeronderwijs tegengegaan.
2. Het opstellen van een normenkader voor en het inrichten van zelfevaluatie, intern en extern toezicht op het brandweeronderwijs. Hiermee wordt de kwaliteit van het onderwijs meetbaar verhoogd.
3. Innovatie van het brandweeronderwijs, waardoor de onderwijsmethoden en onderwijsmiddelen worden gemoderniseerd.
4. Het ontwikkelen en implementatie van een landelijk model vakbekwaam blijven (bijscholen en oefenen), waardoor het brandweerpersoneel gegarandeerd bekwaam blijft.
5. Het structureel beleggen van het onderhoud en de ontwikkeling van les- en leerstof en het onderhoud en de ontwikkeling van de kwalificatiedossiers bij het IFV i.o.

Per 1 januari 2015 zal het versterkingsplan in zijn totaliteit zijn gerealiseerd. Uiteraard komen bepaalde onderdelen van dit versterkingsplan op basis van prioriteitstelling eerder gereed.



In zijn totaliteit gaat het om de volgende speerpunten op stelselniveau



Voor ieder speerpunt wordt een toelichting gegeven op de acties of projecten die in gang werden of worden gezet. Het ambitieniveau biedt een realistisch perspectief om een samenhangend plan te creëren voor de versterking van het brandweeronderwijs. Immers, de functionarissen van de brandweer hebben baat bij kwalitatief goed beroepsonderwijs. Hun belang staat centraal.

Betrokken partijen onderstrepen het helder beleggen van taken binnen het brandweeronderwijs in brede zin als voorwaarde voor het goed functioneren van het onderwijsstelsel en vragen om commitment via een bestuurlijk convenant.

De bekostiging van dit plan kan deels uit reguliere budgetten. Deels is een voor-investering nodig om op termijn synergievoordelen te kunnen halen.

Dit versterkingsplan is opgesteld door de Werkgroep Versterking Brandweeronderwijs en in haar vergadering van 14 december 2011 als concept vastgesteld. De initiatiefnemers zien het als een uitdaging om samen, elk met een eigen rol en verantwoordelijkheid, doelgericht te werken aan de gewenste versterking van het brandweeronderwijs in Nederland en om het lerend vermogen van de brandweer te vergroten.

Het concept wordt voor bespreking en commitment in januari tot en met maart 2012 voorgelegd aan de afzonderlijke partijen, te weten VNG, Veiligheidsberaad, RRC, Nbbe, NIFV, Ministerie VenJ, de BOR en aan een vertegenwoordiging van de vakbonden. Daarna zal een bestuurlijk convenant worden opgesteld dat voor ondertekening wordt voorgelegd aan betrokken partijen.

2. Wat het voor partijen betekent

Dit versterkingsplan verbindt de bij het brandweeronderwijs betrokken partijen en committeert hen aan een noodzakelijke kwaliteits- en professionaliseringsinspanning. Het beoogt gezamenlijke doelstellingen expliciet te maken, problemen op te lossen en een goed functionerend stelsel voor het brandweeronderwijs tot stand te brengen.

Betrokken partijen en hun achterbannen tekenen daarmee ook voor de consequenties die dit plan voor hun eigen taakveld heeft, zowel qua ambitie als wat betreft de organisatie en de financiering. Hieronder volgen de consequenties in één oogopslag.

Veiligheidsregio's, verenigd in het Veiligheidsberaad en in het bestuur van het IFV

Veiligheidsregio's staan voor een professionele functievervulling van het brandweervak en daarmee ook voor de taak van vakbekwaam worden en blijven van de brandweer. Het Veiligheidsberaad verenigt de voorzitters van de veiligheidsregio's ten behoeve van een slagvaardige organisatie van rampenbestrijding en crisisbeheersing, waaronder ook de brandweezorg.



De winst van dit versterkingsplan ligt dan ook in het verlengde van hun ambitie goed opgeleide, bijgeschoolde en geofende brandweerfunctionarissen in te kunnen zetten voor een effectieve en efficiënte hulpverlening aan burgers en bedrijven.

Met dit plan wordt aan de veiligheidsregio's het volgende gevraagd:

- Nemen van gezamenlijke verantwoordelijkheid om les- en leerstof voor brandweerpersoneel op te stellen, te onderhouden en als gemeenschappelijke taak structureel bij het IFV te beleggen. Met ministerie van VenJ is bereid de extra kosten € 250.000,- per jaar voor zijn rekening te nemen.
- Voorzien in de organisatie van de behoeftestelling, opdat gegevens over op te leiden en te oefenen functionarissen beschikbaar komen. Er wordt vanuit gegaan dat dit binnen de reguliere budgetten voor onderwijs wordt gerealiseerd.
- Instemmen met een uniform landelijk model voor vakbekwaam blijven en zorgen dat binnen twee jaar in de regio's geïmplementeerd is. Hiervoor is incidenteel extra budget nodig.
- Instemmen met de totstandkoming van één opleidingsinstituut met gedeconcentreerde vestigingen; dichtbij waar nodig vanwege de brandweer als vrijwilligersorganisatie en landelijk waar mogelijk.
- Instemmen met een kwaliteitszorgsysteem voor opleiden, trainen en oefenen gebaseerd op de drieslag van zelfmonitoring, intern toezicht binnen het stelsel en extern toezicht. Tevens zorgen dat intern toezicht wordt ingericht en daarbij werken met certificaten en keurmerken. Hiervoor is een incidentele opstartbudget nodig.

VNG

De VNG als belangenbehartiger van de gemeenten in Nederland en cao-partner als werkgeversorganisatie via het College voor Arbeidszaken zal in de toekomst een meer indirecte rol hebben bij het brandweeronderwijs. De werkgeversrol voor brandweerpersoneel en andere medewerkers van de veiligheidsregio's verschuift de komende jaren (steeds meer) naar de veiligheidsregio's.

De winst van dit versterkingsplan ligt voor de VNG in het verlengde van hun ambitie, voor een goed functionerend onderwijsstelsel voor de brandweer dat de flexibiliteit en employability van werknemers stimuleert, een tweede loopbaan mogelijk maakt en aansluit bij het reguliere beroepsonderwijs.

Met dit plan wordt aan de VNG het volgende gevraagd:

- Adviseren van de gemeenten en veiligheidsregio's over het belang van de werkgevers bij de speerpunten inzake de behoeftestelling, het normeren en inrichten van het onderwijs en de kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs.
- Bij gemeenten het belang van de wijzigingen in het stelsel van brandweeronderwijs onder de aandacht te brengen

RRC en NVBR

De NVBR als branche- en beroepsvereniging van de brandweer staat voor de belangenbehartiging en de ontwikkeling van het brandweervak en de functionarissen. De RRC is het aanspreekpunt van Brandweer Nederland en adviseert het Veiligheidsberaad.

De winst van dit versterkingsplan ligt voor RRC/NVBR in het verlengde van hun ambitie om de onderwijsinfrastructuur te vereenvoudigen, in het borgen van invloed op vakinhoudelijke aspecten van het onderwijs, geldstromen te bundelen en versnippering tegen te gaan.

De ambities van 'Brandweer overmorgen' om te komen tot het vergroten van brandveiligheid en het verkleinen van het brandeffect vraagt in de komende jaren een intensivering van 'research en development' en het vergroten van het lerend vermogen van de brandweerorganisatie.

Met dit plan wordt aan de RRC en de NVBR het volgende gevraagd:

- Trekkkracht tonen en invulling geven aan hun rol als actor bij het realiseren van alle geformuleerde speerpunten van het onderwijsstelsel, behalve bij het externe toezicht waar het Ministerie van VenJ verantwoordelijk voor is.
- Regelen dat er een landelijk kennis- en opleidingsinstituut voor de brandweer met haar gedeconcentreerde vestigingen binnen de huidige financiële kaders tot stand komt. Voorzien in de inhoudelijke programmering, het 'wat' van het brandweeronderwijs. Het mobiliseren van expertise uit de praktijk voor een optimale interactie met het landelijke instituut voor de doorontwikkeling van het brandweervak.
- Continueren van energie en investeringen in het landelijke kennis- en opleidingsinstituut en in het versterken van het lerend vermogen.

NIFV en Nbbe als onderdeel van het IFV

NIFV en Nbbe spelen in het kader van de oprichting van het IFV en als onderdeel van de wet op de Veiligheidsregio's een belangrijke rol. Zij staan voor de professionele uitvoering van het brandweeronderwijs, van de examinering, kennis- en expertiseontwikkeling en kennisverspreiding.

De winst van dit versterkingsplan ligt voor het NIFV en het Nbbe in het verlengde van hun ambitie om 'van en voor' de veiligheidsregio's te zijn. De meerwaarde ligt ook in het zijn van een effectieve spil in



de netwerkorganisatie van de brandweer. De aanwezige kennis en ervaring in het veld (en internationaal) kan hierbij maximaal benut en uitgewisseld worden.

Met dit plan wordt aan het NIFV en het Nbbe als onderdeel van het IFV i.o. het volgende gevraagd:

- Instemmen met de speerpunten en de inhoudelijke koers van het versterkingsplan en het vormgeven van een vraaggerichte organisatie van producten en diensten.
- Inrichten van een landelijk kennis- en opleidingsinstituut met gedeconcentreerde vestigingen.
- Als uitvoerder rekening houden met de financiële kaders van het Veiligheidsberaad en de inhoudelijke programmering van de RRC. Als IFV gaat het om de volgende nieuwe taken en werkwijzen:
 - structureel ontwikkelen en onderhouden van kwalificatiedossiers, content en les, leer- en oefenstof;
 - optimaal benutten van de aanwezige kennis en expertise in het veld en hiervoor stimulerende mechanismen inrichten en te onderhouden;
 - voorzien in regie op onderwijs en fungeren als uitvoerder van de kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs;
 - herinrichten van de examinering en het zorgen voor toezicht op examinering.

Ministerie VenJ

Het ministerie van VenJ biedt conform de Wet veiligheidsregio's en het Besluit en de Regeling personeel veiligheidsregio's het kader voor het vakbekwaam worden en blijven van de brandweerfunctionarissen.

De winst van dit versterkingsplan ligt in het verlengde van haar ambitie dat er een goed functionerend stelsel komt voor het brandweeronderwijs, waarin alle taken helder zijn belegd. In die zin hecht de Minister aan de daadkrachtige uitvoering van dit plan.

Met dit plan wordt aan het ministerie van VenJ het volgende gevraagd:

- Uitvoeren van het externe toezicht op het onderwijsstelsel en het voorzien in het periodiek onderhoud van het functiestelsel (Besluit en Regeling personeel veiligheidsregio's).
- Binnen de wettelijke taak van het IFV structureel budget beschikbaar stellen voor contentontwikkeling, het onderhoud van kwalificatiedossiers en het leren van incidenten. Daarnaast een extra structureel budget van € 250.000,- beschikbaar stellen voor de gemeenschappelijke werkzaamheid ontwikkelen van les- en leerstof voor de niet-officiersfuncties.
- De versterking van het brandweeronderwijs via een financiële bijdrage aan de voorinvesteringen mogelijk maken: voor de kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs, voor de inrichting van één landelijk opleidingsinstituut, voor de invoering van het landelijke kader voor vakbekwaam blijven, en een financiële impuls voor de innovatie van brandweeronderwijs.

Vakorganisaties

De vakorganisaties staan voor de belangen van een goed functionerend onderwijssysteem, dat de individuele brandweerfunctionaris in staat stelt aan de gestelde opleidingseisen te voldoen en dat prikkelt om vakbekwaam te blijven en zich professioneel te ontwikkelen.

Met dit plan wordt van de vakorganisaties het volgende gevraagd:

- De inhoudelijke lijn van dit versterkingsplan te ondersteunen, actief uit te dragen en bediscussiëren met de achterban en te laten meewegen bij de belangenbehartiging
- Een actieve rol en betrokkenheid in het brandweeronderwijs voort te zetten, en op die manier een actieve inbreng en betrokkenheid te organiseren in landelijke discussie over brandweeronderwijs, vakbekwaam blijven en kwaliteitsborging.

Voor een overzicht van de investering die in het kader van dit versterkingsplan extra nodig zijn wordt verwezen naar bijlage 3.

Versterkingsplan Brandweeronderwijs in Nederland

1. Inleiding

De verbetering van het brandweeronderwijs heeft in de laatste jaren vele impulsen gekregen. Met de Regeling personeel veiligheidsregio's is per 1 oktober 2010 het functie- en competentiegericht dual onderwijssysteem ingevoerd, waarmee aangesloten wordt bij het reguliere beroepsonderwijs en het politieonderwijs. De implementatie van dit vernieuwde onderwijs in de regio's is in volle gang. Daarmee zijn kerntaken en competenties niet alleen voor initieel opleiden tot vakbekwaamheid, maar ook voor het blijvend bijscholen en oefenen als uitgangspunt geïntroduceerd. Ook is met de inwerking-treding van de Wet veiligheidsregio's de basis gelegd voor de inrichting van het Instituut Fysieke Veiligheid als landelijk kennisinstituut dat in 2013 geëffectueerd moet zijn.

Daarnaast heeft naar aanleiding van de discussie in het veld en de evaluaties van incidenten in de



afgelopen jaren de Minister van Veiligheid en Justitie opdracht gegeven voor een onderzoek naar de organisatie, kwaliteit en financiering van het brandweeronderwijs.¹ In september 2011 heeft de Minister de eindrapportage van dit onderzoek aangeboden aan de Voorzitter van de Tweede Kamer en heeft hij aandacht gevraagd voor het opstellen van een 'versterkingsplan brandweeronderwijs', samen met de betrokken partijen.²

In 2010 hebben het Veiligheidsberaad, de VNG en de Regionale Raad Commandanten (RRC) de Brandweeronderwijsraad (BOR) ingesteld als een onafhankelijk adviesorgaan voor werkgevers inzake de inrichting en de kwaliteit van het brandweeronderwijs. De BOR constateert dat het brandweeronderwijs ondanks de invoering van een nieuw onderwijssysteem nog steeds witte vlekken en weeffouten kent. Zo zijn anno 2010 de taken omtrent kwaliteit en toezicht nog niet belegd, is de financiering onduidelijk en is er een gebrek aan gezamenlijk geformuleerde doelstellingen. De BOR heeft hieromtrent ambities voor het brandweeronderwijs geformuleerd.

Gezien al deze ontwikkelingen zijn het ministerie van Veiligheid en Justitie, de VNG, het Veiligheidsberaad (VB), de RRC, het Nederlands Instituut Fysieke Veiligheid (NIFV), het Nederlands Bureau Brandweereexamens (Nbbe) met medewerking van de vakbonden en de BOR aan de slag gegaan om op korte termijn in het voorliggende versterkingsplan een gezamenlijke en daadkrachtige visie te schetsen en reeds lopende initiatieven ter versterking van het brandweeronderwijs in samenhang met elkaar te brengen. Voor alle partijen is essentieel dat het beleggen van taken voor het brandweeronderwijs in brede zin een voorwaarde is voor het goed functioneren van het onderwijsstelsel; in het bijzonder het beleggen van taken ten aanzien van het ontwikkelen van les- en leerstof, het formuleren van kwaliteitseisen, het regelen van het toezicht op het onderwijs en de modellering vakbekwaam blijven.³

In dit voorliggende 'versterkingsplan brandweeronderwijs' zijn dan ook niet alleen aanbevelingen uit het onderzoek naar de organisatie, kwaliteit en financiering van het brandweeronderwijs leidend geweest, maar vooral ook de geformuleerde ambities van de BOR, de NVBR en het NIFV, het integreren van de lopende initiatieven en de vertaling daarvan in afspraken over het effectueren van acties. Tijdens het schrijven van dit plan is er ook meer helderheid gekomen over het beleggen van taken. Het plan is geschreven vanuit het besef dat bij het wegwerken van knelpunten het zoeken naar best mogelijke oplossingen op gespannen voet kan komen te staan met 'noodzaak en/of urgentie'. Om dit risico te vermijden is er voor gekozen bestaande initiatieven, concepten, plannen en discussies in procesmatig perspectief te zien. Dat wil zeggen dat daar waar de inhoudelijke koers al duidelijk is, deze wordt geschetst, en daar waar nog geen overeenstemming is bereikt, wordt volstaan met het schetsen van het proces. Het versterkingsplan opteert voor daadkrachtige uitvoering van het plan op basis van een 'resultaatgerichte, integrale aanpak, waarbij geen sprake is van vrijblijvendheid'. Dit is wat de minister ook aan de Tweede Kamer in zijn begeleidende brief toezegt.

Leeswijzer:

In hoofdstuk 2 komen de voorwaarden voor de versterking van het brandweeronderwijs aan de orde. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de door de BOR geformuleerde ambities voor het brandweeronderwijs en de in gang gezette initiatieven van de verschillende partijen. Daarna worden de speerpunten voor de komende jaren benoemd en uitgezet in een voorstel voor planning en financiering. Daarmee staat het versterkingsplan in de steigers.

In hoofdstuk 4 worden de speerpunten nader uitgewerkt voor diegenen die meer toelichting verwachten op de benoemde speerpunten. Achtereenvolgens komen de aspecten inzake de behoeftestelling, normering, inrichting en kwaliteitsborging van het brandweeronderwijs aan de orde. Ook wordt ingegaan op het onderhoud van het functiestelsel en op het externe toezicht op het stelsel. In hoofdstuk 5 volgt de fasering en de besluitvorming.

2. Voorwaarden voor een samenhangend stelsel voor brandweeronderwijs

De discussie over het onderwijsstelsel voor de brandweer loopt al een aantal jaren. Het brandweeronderwijsveld is zich ervan bewust dat er een grijs gebied is ontstaan ten aanzien van de verantwoordelijkheid voor het brandweeronderwijsstelsel. In dit hoofdstuk wordt eerst een kader geschetst om de verantwoordelijkheden in samenhang te bekijken.

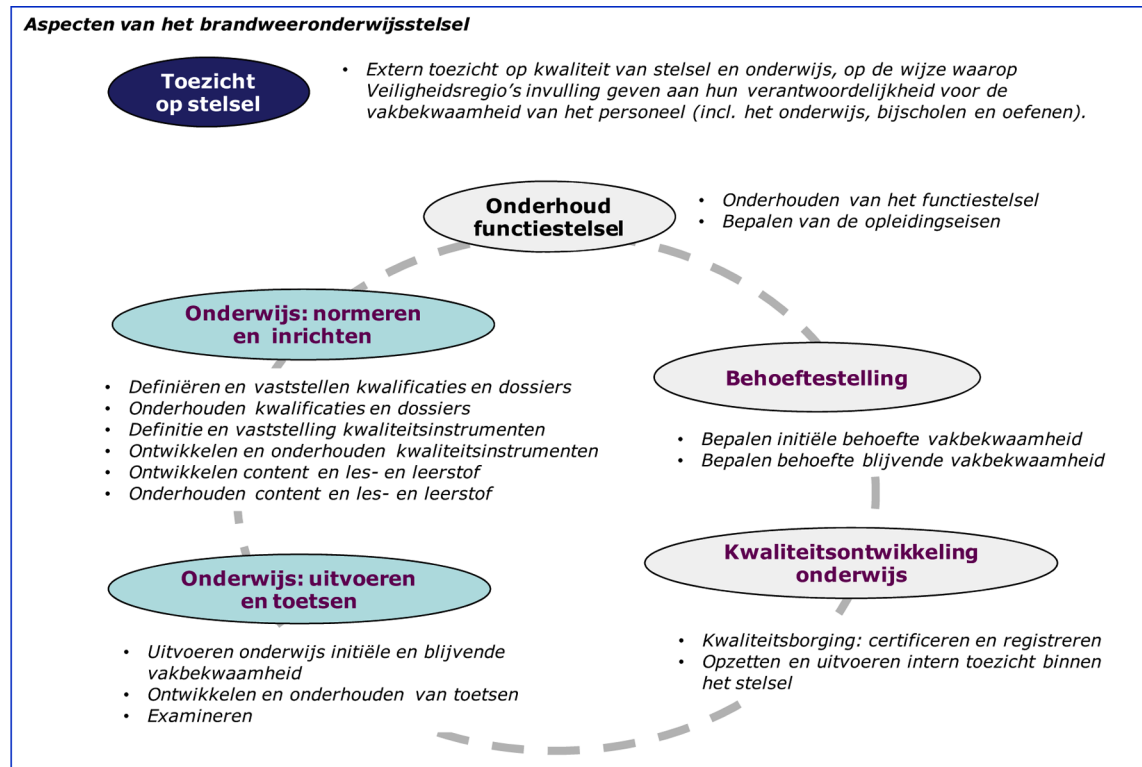
¹ Samenwerkingsverband Cap Gemini Consulting en Twynstra Gudde Adviseurs en Managers, Brandweer-onderwijs in Nederland, naar een volgende stap, mei 2011.

² Ministerie van Veiligheid en Justitie, Onderzoek organisatie en financiering brandweeronderwijs, brief d.d. 8 september 2011 kenmerk 2000231919.

³ Zie schriftelijke reacties VNG d.d. 4 oktober 2011(kenmerk 2011-2000231905).

2.1. Aspecten van brandweeronderwijs in samenhang

In het algemeen wordt een onderwijsstelsel als het samenhangend geheel van onderwijs gezien dat gevolgd kan worden binnen een bepaalde beroepsgroep. Omdat van oudsher het brandonderwijs organisch is gegroeid en er onvoldoende is gekeken naar een samenhangend stelsel, was eerst zicht nodig op de definitie van het geheel. De BOR heeft daarom als een eerste stap de aspecten van het brandweeronderwijs benoemd.⁴ Voor een overzicht zijn deze aspecten geplaatst in onderstaand schema. De bedoeling ervan is om samen een referentiekader te ontwikkelen om de lopende discussie van het versterken van het brandweeronderwijs overzichtelijk te maken.



Zowel het onderwijs⁵ (normeren, inrichten, uitvoeren en toetsen) als ook behoeftestelling, kwaliteitsontwikkeling en het onderhoud van het functiestelsel hebben gerichte acties nodig om het brandweeronderwijs, de uitvoering *binnen het stelsel* te versterken. Eveneens heeft het organiseren van extern toezicht aandacht nodig. De aspecten worden in het vervolg uitgewerkt tot speerpunten.

Doel van dit versterkingsplan

Dit plan beoogt alle aspecten van een goed brandweeronderwijsstelsel (zoals boven aangegeven) te behandelen, de inhoudelijke oplossingsrichtingen te benoemen en zo concreet mogelijk te zijn over de te zetten stappen. Daar waar onduidelijkheid heerst over de oplossingsrichting en/of bijbehorend draagvlak, worden concrete afspraken gemaakt over het proces.

2.2. Stand van zaken rondom de stelseldiscussie

In het eerder genoemde onderzoek naar de organisatie, kwaliteit en financiering van het brandweeronderwijs van Cap Gemini en Twijnstra Gudde is geconstateerd dat een aantal taken niet helder is belegd. Dit betreft:

- de financiering van de les- en leerstof voor niet-officieren;
- het onderhoud van de kwalificatiedossiers;
- toezicht.

Inmiddels is hierover het volgende afgesproken:

⁴ BOR, Overzicht: functionaliteiten, verantwoordelijkheden en taken in het brandweeronderwijs d.d. 6 april 2011.

⁵ Onder onderwijs wordt verstaan zowel opleiden als bijscholen en oefenen.



Ad a.

De veiligheidsregio's beleggen de taak voor de ontwikkeling en onderhoud van de les- en leerstof voor de niet-officiersfuncties bij het IFV i.o. Het ministerie van VenJ stelt structureel extra budget hiervoor beschikbaar van € 250.000;

Ad b.

Het IFV krijgt binnen de wettelijke taak 'kennisborging' de opdracht voor het structurele onderhoud van de kwalificatiedossiers. Dit wordt gefinancierd door een verschuiving/herprioritering binnen het hiervoor beschikbare budget;

Ad c.

Het formuleren van kwaliteitscriteria aan onderwijsinstellingen en praktijkonderwijs en organiseren van een vorm van intern toezicht op de toepassing van die criteria is een taak van de gezamenlijke werkgevers in het brandweerveld. Op verzoek van werkgevers werkt de Brandweeronderwijsraad (BOR) aan concrete voorstellen op dit punt en er lopen in het veld ook al concrete initiatieven. De financiering hiervan is en blijft een taak van werkgevers. Werkgevers zullen zich op het punt van kwaliteitsborging en intern toezicht onafhankelijk blijven laten adviseren door de Brandweeronderwijsraad (BOR).

Het IOOV gaat het externe toezicht op het brandweeronderwijs uitvoeren. Over de wijze waarop, de frequentie en de mate van diepgang worden in het kader van het versterkingsplan nadere afspraken gemaakt.

3. Versterkingsplan op hoofdlijnen

Sinds jaar en dag werkt de brandweer in de regio's en de gemeenten aan het vakbekwaam worden en houden van het brandweerpersoneel. In het veld zijn vele initiatieven in gang gezet met als vertrekpunt het zorgen voor initiële en blijvende vakbekwaamheid. In het afgelopen jaar is met name de verbetering van de organisatie en de kwaliteitsborging van het brandweeronderwijs, alsmede het toezicht daarop geagendeerd. De recentelijk geformuleerde ambities van de Brandweeronderwijsraad gaan hierop in. Gebleken is dat samenhang en het helder beleggen van verantwoordelijkheden een volgende stap is in het goed functioneren van het onderwijsstelsel. In dit hoofdstuk worden eerst de lopende initiatieven in verband gebracht en zijn vervolgens de speerpunten op stelselniveau in samenhang benoemd.

3.1. Vakbekwaam worden en blijven als vertrekpunt

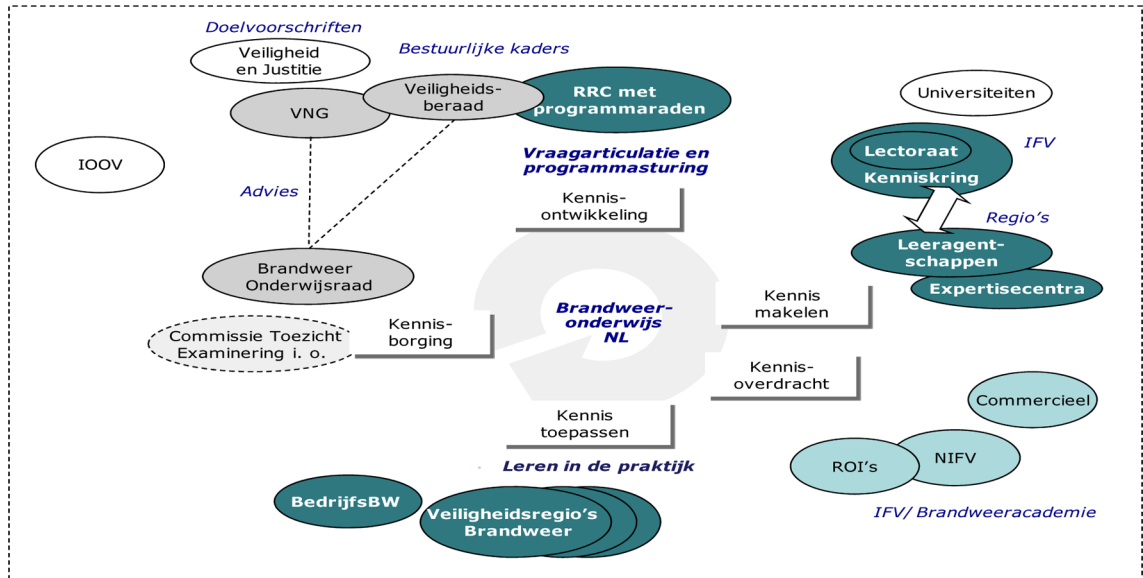
Vanaf 2005 is aandacht besteed aan de verankering van vakbekwaam worden en blijven, oftewel de *inhoud* van het vak, in de regelgeving (Besluit en Regeling personeel Veiligheidsregio's). De daadwerkelijke uitoefening in de praktijk en de benodigde vaardigheden van medewerkers vormen nu ook formeel het uitgangspunt. Het nieuwe brandweeronderwijs is functiegericht en activerend.⁶ De essentie ervan is:

- een koppeling van werken en leren om taken in een realistische context te leren;
- toepassing van theorie in de werkelijke en de gesimuleerde praktijk;
- precies die kennis en vaardigheden over te dragen waarmee de deelnemer een goede start kan maken in zijn toekomstige functie bij de brandweer.

Om een leven lang leren proces op hoog peil te brengen en te houden is het stimuleren van uitwisseling van theorie en praktijk essentieel en het bieden van een klimaat waarin kennis en vaardigheden worden vergroot, met zowel lokale, regionale, nationale als internationale inzichten en ervaringen.⁷ Dit vraagt om een interactieve benadering en een samenspel van alle partijen in het veld. Hieronder zijn de vele actoren in een doorlopende kenniscirculatie ten opzichte van elkaar geplaatst. Veel is in gang gezet, het rendement van het samenspel moet in de komende jaren blijken.

⁶ VNG en NVBR, Toolbox vakbekwaam worden en blijven, 2010.

⁷ IFV i.o., Ontwerp Inrichtingsplan IFV/Kenniscluster Totaalbeeld d.d. 14 mei 2011.



3.2. Ambities voor het versterken van brandweeronderwijs benoemd

Eind 2010 werd de BOR ingesteld op initiatief van VB, VNG en NVBR.⁸ De missie van de BOR is het bewaken en borgen van de kwaliteit van het (stelsel van) brandweeronderwijs en het adviseren van de werkgevers daarover.

Via de BOR hebben vertegenwoordigers uit het veld en betrokken partijen hun ambities geformuleerd voor het versterken van het brandweeronderwijs. De BOR pleit unaniem voor meer gezamenlijkheid en concentratie van het brandweeronderwijs.⁹

Als belangrijkste knelpunten in de huidige situatie vat men samen:

- een versnipperde organisatie, verdeelde verantwoordheden en een onduidelijke financiering;
- gebrek aan gezamenlijk geformuleerde doelstellingen;
- onvoldoende kwaliteitsborging.

De BOR schetst de wenselijke situatie ‘gezamenlijk en geconcentreerd brandweeronderwijs’ voor de komende jaren als volgt:¹⁰

- Er is met het Instituut voor Fysieke Veiligheid (IFV) één gezaghebbend opleidings- en kennisinstituut voor het gehele brandweeronderwijs, inclusief de ontwikkeling van les- en leerstof.
- Het IFV werkt met een gestructureerde verbeter- en ontwikkelcyclus voor blijvende vakbekwaamheid als drijvende kracht onder één herkenbaar systeem.
- Het IFV omvat in de vorm van de Brandweeracademie, tezamen met de huidige regionale opleidingsorganisaties, die door middel van schaalvergroting op strategische, goed bereikbare plaatsen uitvoeringslocaties vormen.

Daarbij is er voldaan aan belangrijke randvoorwaarden:

- Het systeem is goed georganiseerd en sluit aan bij de realiteit en professionaliteit van de Brandweerkorpsen en kent op hoofdlijnen:
 - een herkenbaar *frontoffice* (voor landelijke en regionale onderwijsuitvoering);
 - een effectieve *backoffice* (voor inhoudelijke en organisatorische ondersteuning);
 - een kwalitatieve ‘*bundeloffice*’ (voor opgebouwde samenwerking/afstemming met de andere beroepsvelden in het veiligheidsdomein, te weten de geneeskundige hulpverlening, politie en gemeentelijke kolom).
- Betrokken partijen (landelijk en regionaal) zijn uitgenodigd en betrokken om een bijdrage te leveren aan de werking van het systeem, zowel als mede-eigenaar als op afstand en met vertrouwen.

⁸ De BOR is als volgt samengesteld: drie regionale commandanten namens de werkgevers, drie leden die optreden namens de werknemersorganisaties (CNV, AbvaKabo, CMHF), drie leden namens onderwijsorganisaties (HBO-raad, MBO-raad, NIFV), secretaris en voorzitter. Naast deze elf leden zijn zes adviserende leden betrokken namens VNG, ministerie van V en J, Veiligheidsberaad, NVBR, Nbbe en wetenschappelijk onderwijs.

⁹ Brandweeronderwijsraad, positionpaper de Droom van de Brandweeronderwijsraad, Arnhem, mei 2011.

¹⁰ Ambities Brandweeronderwijsraad, www.brandweeronderwijsraad.nl, september 2011.



- Er zijn voor het primaire proces de volgende doelen gerealiseerd als waarborg voor het stelsel:
 - er is sprake van *expertiseborging* (doorlopende kennisontwikkeling en -circulatie);
 - er is sprake van *systematische kwaliteitsborging* en daarmee sturing op kwaliteit en verbetering van die kwaliteit;
 - mogelijkheden voor *samenwerking* met het reguliere onderwijs (mbo en hbo/wo) zijn onderzocht en worden effectief benut.

De BOR geeft ook aan wat de lacunes zijn in het huidige stelsel:¹¹

- Onderhoud van kwalificaties en bijhouden van kwalificatiedossiers is niet belegd.
- Een geaccepteerd model voor blijvende vakbekwaamheid moet worden ontwikkeld.
- Regie op en uitvoering van de ontwikkeling van les- en leerstof voor functies tot aan officiersniveau is nodig.
- Docenten en instructeurs dienen te worden gecertificeerd en geregistreerd.
- Borging van de kwaliteit van opleidingsaanbieders/instituten moet worden ingericht.
- Monitoring en evaluatie van inhoudelijke en methodisch/didactische processen voor vakbekwaamheid moeten worden ingericht.
- Toezicht op het stelsel moet worden afgesproken, met name ten aanzien van de invulling van rollen en verantwoordelijkheden en inzet van een kwaliteitssysteem.
- Afspraken over het onderhoud van het stelsel als geheel moeten worden gemaakt.

3.3. In gang gezette initiatieven ondersteunen de ambities

3.3.1. De invoering van het functie- en competentiegericht onderwijs is gaande

Het ranggerichte onderwijssysteem is vervangen door een functie- en competentiegericht duaal systeem dat beter voorbereidt en aansluit op de beroepspraktijk. Nadat vanaf 2005 een nieuw kwaliteitstelsel voor opleiden, oefenen en bijscholen is ontwikkeld, wordt dit nieuwe kwaliteitstelsel vanaf 2008 in alle veiligheidsregio's geïmplementeerd. Het vernieuwde onderwijs betreft:

- het beschikken over kwalificatiedossiers en kwaliteitsinstrumenten voor de vakbekwaamheid van repressieve en beheersmatige brandweerfuncties;
- een duaal stelsel van onderwijs en werkend leren waarbij de veiligheidsregio's zorgen voor de organisatie van opleiden, oefenen en bijscholing en het NIFV voor de opleidingen op officiersniveau;
- een leerorganisatie met duidelijke rollen en functies zowel voor opleiden (vakbekwaam worden) als voor oefenen (vakbekwaam blijven).

Per brandweerfunctie zijn in de Regeling personeel veiligheidsregio's, die per 1 oktober 2010 in werking is getreden, kerntaken en competenties vastgelegd. Deze gelden ook als uitgangspunt voor het vakbekwaam blijven. Bij de invoering van het stelsel is geen rekening gehouden met het toezicht op functies, bijvoorbeeld op compleetheid, actualiteit of organiseerbaarheid. Anno 2011 zijn er al vragen hieromtrent (over eventueel minder functies, clustering, nieuwe specialistische functies, etc.). In het kader van de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's in 2012 kan ook gekeken worden naar de juistheid van de opgenomen functies. Echter, daarmee is structureel onderhoud nog niet geregeld.

De normen en instrumenten voor vakbekwaam worden zijn centraal (via een top-down regie met grote betrokkenheid vanuit het veld) ontwikkeld en vastgesteld. Het veld heeft behoefte aan een landelijk kader met normen en instrumenten voor vakbekwaam blijven, met ruimte voor regionale invulling.

3.3.2. Samen wordt gewerkt aan het verbeteren van het lerend vermogen

Afgelopen periode heeft de RRC een nieuwe toekomstvisie voor brandweer Nederland geformuleerd.¹² De brandweer wil de komende periode de brandveiligheid vergroten door fundamenteel te vernieuwen. Anders en innovatief. Meer focus op preventie, werken aan slimme repressie door inzet van moderne technologieën, ontwikkelen van specialistische vakgebieden en intensivering van 'research en development'.

Aansluitend op deze nieuwe visie 'Brandweer over morgen' heeft de RRC besloten om het lerend vermogen van de brandweer op een hoger peil te brengen. In dit kader is in 2010 het programma Lerend Vermogen van start gegaan. Het programma moet leiden tot een kennisproductieve organisatie, waarin functionarissen op alle niveaus relevante informatie signaleren, verzamelen en interpreteren. Door beter te leren van eigen optreden zal de kennis en het veiligheidsbewustzijn van de

¹¹ Zie bijlage 2 'Overzicht van pluspunten en witte vlekken kwaliteitssysteem', alsmede BOR, Pre-advies kwaliteitsborging mei 2011.

¹² Strategische reis als basis voor vernieuwing. De Brandweer over morgen, NVBR 2010.



brandweer toenemen en hiermee de veiligheid voor burgers, bedrijven en brandweermensen.

De rode draad voor het programma Lerend Vermogen is:

- leren zien als integraal onderdeel van bedrijfsprocessen;
- ruimte voor vakmanschap creëren;
- formeel leren en het informele leren als twee communicerende vaten zien;
- koppeling van brandweeronderwijs met systeem van kennisontwikkeling.

Momenteel worden mechanismen ontwikkeld die een impuls geven aan het lerend vermogen van de brandweer, zoals:

- vormgeving van regionaal georganiseerde leeragentschappen voor het ontwikkelen van leerprocessen en methodieken gericht op ervaringsleren (voorbeelden zijn: leerarena en After Action Review) en voor het delen en verspreiden van geleerde lessen binnen de organisatie en het onderwijs;
- vormgeving van brandonderzoeksteams: het onderzoeken van branden levert veel leerzame informatie op – o.a. als input voor vakbekwaamheid – over oorzaken van branden, brandverloop en de effectiviteit van brandpreventieve voorzieningen en brandbestrijding;
- versterken van het innovatief vermogen binnen de brandweer door innovatiedagen, innovatieprijzen om innovatie uit te wisselen voor een meer lerende cultuur.

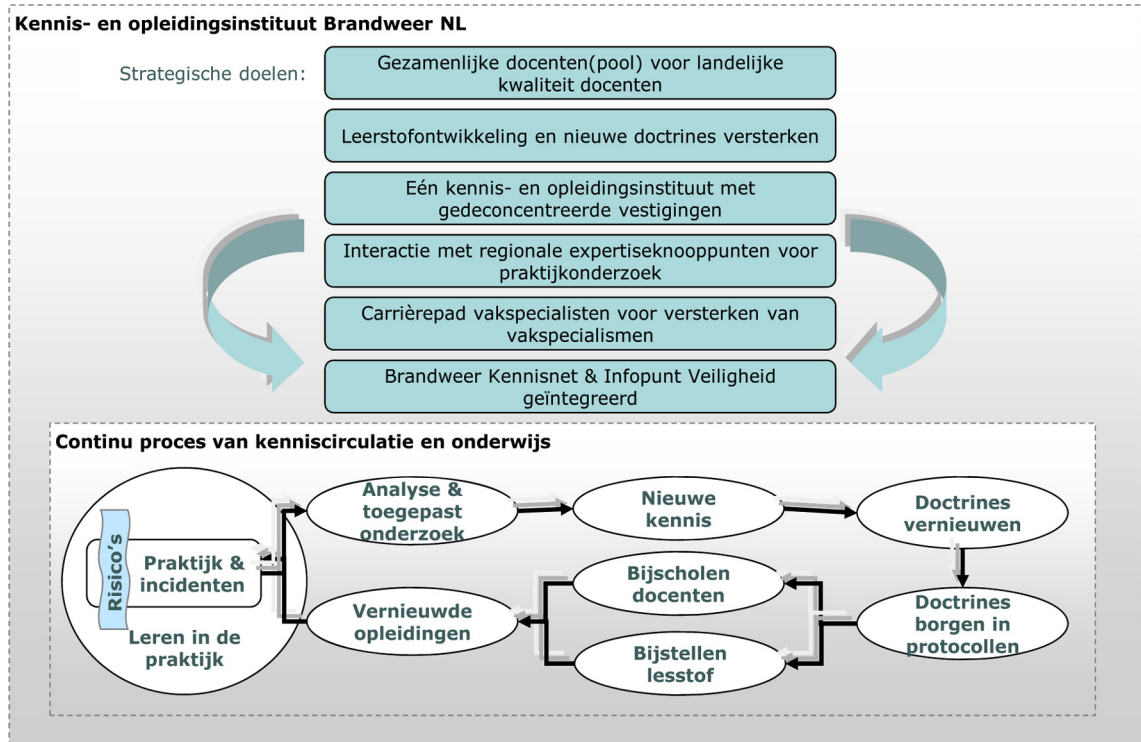
3.3.3. Strategische samenwerkingsinitiatieven staan in de steigers

Voor een goede kenniscirculatie en kennisborging heeft Brandweer Nederland een kennis- en opleidingsinstituut nodig als onderdeel van de lerende brandweerorganisatie. Een kennis- en opleidingsinstituut dat gekoppeld is aan de veiligheidsregio's via onder andere de regionale opleidingsinstituten, leeragentschappen en oefenorganisaties. In het strategisch samenwerkingsplan, dat in april 2011 is vastgesteld, hebben de RRC en de Brandweeracademie van het NIFV een aantal strategische samenwerkingsdoelen geformuleerd.

Doel is om samen meer regie op en samenhang op brandweeronderwijs te organiseren met de onderstaande visie als uitgangspunt:

- één Brandweer Nederland in verscheidenheid, in deze vertegenwoordigd door de RRC;
- versterking van 'research en development' voor de rode kolom;
- versterking van het continue proces van kenniscirculatie en vereenvoudiging van de onderwijsinfrastructuur;
- een brandweerveld dat steeds meer verantwoordelijkheid neemt voor kennis- en vakontwikkeling in een klimaat van kennisintensivering;
- de Brandweeracademie onder het IFV als één landelijk kennis- en opleidingsinstituut voor de brandweer in Nederland, de centrale ingang voor kenniscirculatie en vakontwikkeling met een initiërende, katalyserende en bindende rol;
- een RRC in een sturende positie -op zowel het wat als het hoe- om de collectieve ambitie te kunnen realiseren.

De navolgende zes strategische doelen moeten de komende 5 jaar helpen de kenniscircel draaiende houden.



In het voorjaar van 2011 is op basis van beslisdocumenten (met korte project-omschrijving, fasering, planning en financieel benodigde inzet) door de Programmaraad Brandweezorg en het RRC instemming gegeven aan de implementatie van de zes strategische doelen.¹³

3.3.4. De wettelijke taak van het NIFV is verbreed en het IFV is in oprichting

Met de inwerkingtreding van de Wet veiligheidsregio's per 1 oktober zijn kennisontwikkeling en kennisborging op het gebied van de brandweer wettelijke taken van het NIFV geworden. Hieraan wordt door de Brandweeracademie invulling gegeven door het gestructureerd en systematisch ontwikkelen van onderwijscontent. Tot voor kort werd content voor lesstof vrijblijvend verkregen. Experts in het veld, instructeurs en docenten op verschillende instituten leverden ieder hun eigen bijdrage. De vakkennis kwam veelal niet via een gestructureerd 'creatieproces' tot stand. Dit proces van ontwikkelen van content kan nu vanuit het NIFV/IFV professioneel opgepakt en ingericht worden. Ontwikkelde en nieuwe vakkennis kan tijdig vertaald worden in nieuwe content. Lectors en aangewezene vakexperts kunnen de informatie valideren.

De Wet veiligheidsregio's voorziet ook in de totstandkoming van de landelijke ondersteuningsorganisatie voor de veiligheidsregio's. In het voorstel tot aanpassing van de Wet veiligheidsregio's is nadere invulling gegeven aan de vorming van de nieuwe organisatie, genaamd Instituut Fysieke Veiligheid (IFV). Het NIFV fungeert als dragerorganisatie. Het IFV wordt een zelfstandige organisatie met rechtspersoonlijkheid bij wet ingesteld. De voorzitters van de veiligheidsregio's vormen het algemeen bestuur.

Binnen het IFV wordt een kenniscluster onderscheiden, waarvan ook de Brandweeracademie deel uitmaakt. De Brandweeracademie is het herkenbare loket voor het brandweerveld voor opleiden, trainen en oefenen. De Brandweeracademie speelt in op de vraag aan kennis, expertise, opleiden, trainen en oefenen en wordt primair aangestuurd vanuit de veiligheidsregio's en meer specifiek door de RRC. Verschillende mechanismen zullen de uitwisseling met het veld stimuleren. Denk daarbij onder meer aan pooling van docenten, carrièrepaden voor vakspecialisten, adopteren van kennisdoelmeinen door regio's en de koppeling met de lectoraten.

De strategische lijnen vanuit de Brandweeracademie zijn:

¹³ NVBR-Brandweeracademie, Strategisch plan voor samenwerking, 24 februari 2011, versie 4.0 en NVBR-BA, Beslisdocumenten voor strategisch plan voor samenwerking, 28 maart 2011 versie 4.0. Meningsvorming in de Programmaraad Brandweezorg in januari 2011, RRC Themasesitie in februari 2011 en besluit in RRC op 15 april 2011.



- zichtbaar voor de klant, in samenwerking met de Regionale Opleidingsinstituten en regionale expertisecentra;
- contentontwikkeling en les- en leerstof efficiënt en geconcentreerd;
- regie op onderwijs versterkt door samen met de Regionale Opleidingsinstituten te komen tot één kennis- en opleidingsinstituut met meerdere decentrale locaties;
- gaan voor een goed leersysteem, de juiste kwalificaties en een betrouwbare examinering;
- productontwikkeling en innovatie daadwerkelijk samen met de veiligheidsregio's opgepakt.

3.3.5. Het netwerk vakbekwaamheid wil expertise versterkt mobiliseren

Vanuit het programma Lerend Vermogen en het Netwerk Opleiden en Oefenen van de NVBR is het initiatief genomen om een netwerk in te richten ten behoeve van de 'lerende brandweer in Nederland'.¹⁴ De essentie van het Netwerk Vakbekwaamheid is om het meedenken vanuit de werkvloer, van onderop dus, over inhoud en vormgeving van onderwijs, bijscholen en oefenen te versterken. Beoogd wordt:

- wisselwerking met de vakinhoudelijke netwerken van de brandweer;
- verbinding met de 28.000 brandweermensen in Nederland;
- afstemming en coördinatie tussen de regionale vakbekwaamheidsorganisaties;
- afstemming met regionaal en landelijk HRM beleid.

Het is de bedoeling om het huidige Netwerk Opleiden en Oefenen om te vormen tot het Netwerk Vakbekwaamheid en op termijn in elke veiligheidsregio een eigen afdeling Vakbekwaamheid te hebben. In meerdere gremia wordt gesproken over een nieuw ontwerp waardoor de hoofden van de regionale afdelingen vakbekwaamheid mee kunnen praten over de beleidsontwikkeling, productontwikkeling en innovatie en opleiden en oefenen geïntegreerd benaderd worden. De afstemming met activiteiten rondom vakbekwaam blijven en de afstemming met de curricula en les- en leerstof kan dan leiden tot een goed functionerend Netwerk Vakbekwaamheid. Een mogelijk ontwerp is er al en wordt in dit versterkingsplan opgenomen na bespreking in de RCC (begin 2012).

3.3.6. De BOR werkt aan richtinggevende adviezen

De BOR stelt advies op voor de modelontwikkeling van blijvende vakbekwaamheid. Ten behoeve van modelontwikkeling is een 'business model vakbekwaam blijven' opgesteld dat met diverse gremia wordt besproken. De bedoeling is om in december 2011 een landelijk model vast te stellen en aan VNG en Veiligheidsberaad voor te leggen.

De kern van het landelijke model is:

- standaardisering op diverse functieniveaus op basis van een normeringskader met bekwaamheids- en bevoegdheidscriteria;
- rekening houden met de enorme diversiteit binnen brandweerregio's met landelijke consensus over uitgangspunten en minimale normen;
- een integrale aanpak kiezen voor de processen van vakbekwaam worden (opleiden) en vakbekwaam blijven (bijscholen en oefenen), zowel strategisch als operationeel;
- afstemming van beleid van vakbekwaamheidsorganisatie en P&O met registratie van vakbekwaamheids- en bevoegdheidscriteria en de beoordeling daarvan in een zogenaamd 'brandweerpaspoort';
- kwaliteitsslag inzake de oefenorganisatie: bepalen randvoorwaarden en minimale criteria;
- uitwerking van het advies in afstemming met Brandweeracademie, Programmaraad Brandweersoort (Netwerk Opleiden en Oefenen) en de Programmaraad Management en Bedrijfsvoering (Netwerk P&O) van de NVBR.

Het voorgestelde landelijke kader gaat primair uit van een minimumvorm van registratie van vakbekwaamheid binnen drie lijnen, die herkenbaar in iedere regio worden ingevuld:

- basiseisen vakbekwaamheid (wettelijke functie-eisen; wat is het vak);
- regio-eisen (aanvullend teamontwikkeling en inspelen op regionaal risicoprofiel; wat doe je met je vak);
- landelijke nascholingen (vanuit incidenten leerpunten en doctrines; wat verandert er in het vak).

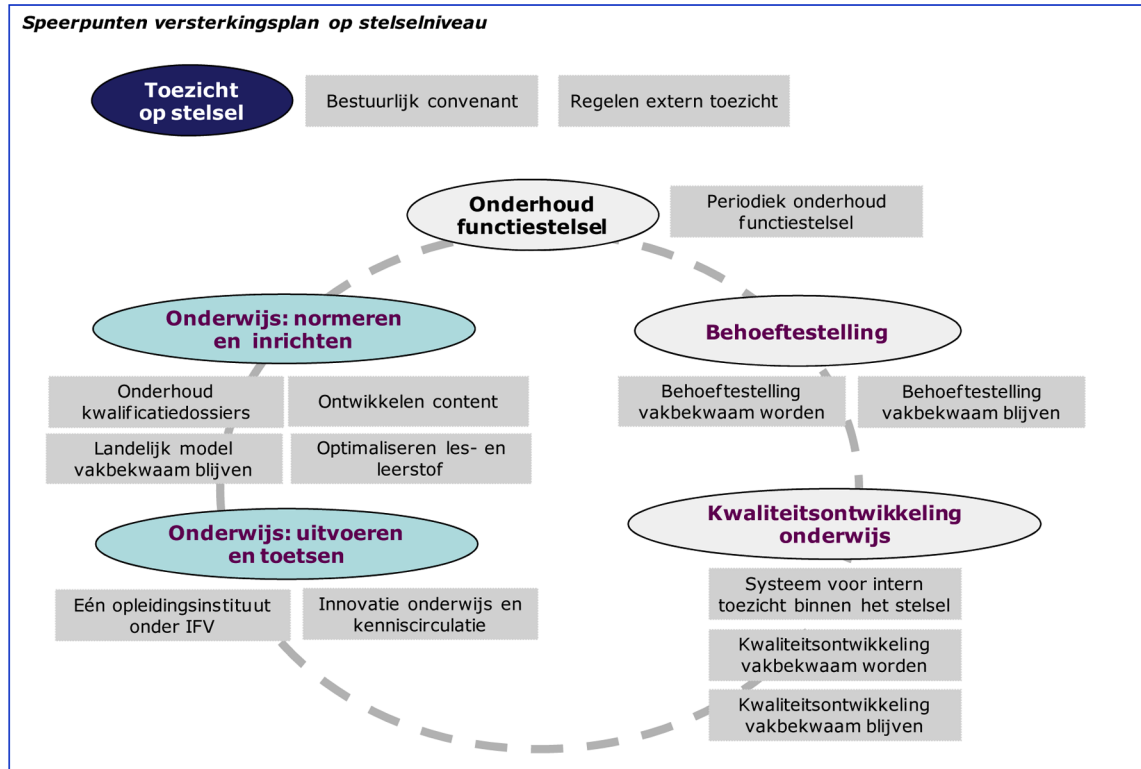
In BOR-verband is tevens een verkenning gedaan naar kwaliteitszorg voor het brandweeronderwijs en is een advies kwaliteitsborging opgesteld, dat in december 2011 door de BOR wordt vastgesteld. Zie hiervoor hoofdstuk 4.4.

¹⁴ Initiatiefgroep, Op weg naar een Netwerk Vakbekwaamheid, Arnhem 19 mei 2011 versie 0.4.



3.4. Speerpunten van het versterkingsplan

Om ervoor te zorgen dat alle goede intenties en initiatieven in verband kunnen worden gebracht en op gegeven momenten gekeken kan worden of de richting, tempo en timing nog steeds versterkend en effectief zijn, wordt hieronder een samenvatting gegeven van de gekozen speerpunten waaraan betrokken partijen hun commitment verlenen. De speerpunten zijn zo veel mogelijk gekoppeld aan lopende initiatieven en geven daarmee zicht op trekkerschap, planning en financiering. In hoofdstuk 4 worden deze nader toegelicht.



De speerpunten rondom de **behoeftestelling** hebben betrekking op het structureel peilen van de behoefte aan initieel opleiden en bijscholen en oefenen in het veld. Het doel is om goed zicht te hebben op de vraag en te zorgen voor een goede afstemming tussen vraag en aanbod. De speerpunten worden toegelicht in hoofdstuk 4.1.

Speerpunt	lopende initiatieven	Trekker en actoren	Planning	Financiering Extra budget nodig?
Behoeftestelling vakbekwaam worden	Geen	T: RRC A: VB en VNG	2014	- VB Geen extra budget
Behoeftestelling vakbekwaam blijven	Geen	T: Veiligheidsregio's en gemeenten A: RRC	2012	- VB Geen extra budget

De speerpunten inzake **normeren en inrichten van onderwijs** hebben betrekking op het structureel beleggen van het onderhoud van kwalificatiedossiers, het inrichten van het model voor vakbekwaam blijven. Daarnaast is contentontwikkeling al structureel opgepakt en moet het structureel ontwikkelen van les- en leerstof tot aan het officiersniveau van start gaan. De speerpunten worden in hoofdstuk 4.2. behandeld.

Speerpunt	Lopende initiatieven	Trekker en actoren	Planning	Financiering Extra budget nodig?
Onderhoud kwalificatiedossiers	- BOR advies - IFV i.o.	T: RRC/VB A: BA NIFV/IFV i.o.	Pilot 2012 Vanaf 2013	- VenJ, VB Financiering door ver-schuiving binnen NIFV budget kennisborging
Landelijk kader vakbekwaam blijven en de implementatie	- BOR-model advies	T: Veiligheids-regio's	2012-2013	- VNG, VB Extra incidenteel budget nodig
Ontwikkelen van content	- BA NIFV/IFV i.o.	T: BA NIFV A: RRC	Loopt vanaf 2010	- Budget NIFV/IFV wettelijke taak Geen extra budget



Speerpunt	Lopende initiatieven	Trekker en actoren	Planning	Financiering Extra budget nodig?
Optimaliseren les-, leer- en oefenstof	- IFV i.o.	T: IFV i.o. A: RRC	Start vanaf juni 2012	- VB VenJ stelt structureel budget € 250.000,- beschikbaar

De speerpunten met betrekking tot het **uitvoeren van onderwijs** hebben betrekking op het inrichten van één opleidingsinstituut onder het IFV met gedeconcentreerde eenheden en bijbehorende afspraken over het gezamenlijke docentenpool en pool met vakspecialisten, de migratie van regionale opleidingsinstituten, alsmede op de innovatie van het onderwijs voor de versterking van het leren in de praktijk en het implementeren van nieuwe vormen van leren. Deze speerpunten komen aan de orde in hoofdstuk 4.3.

Speerpunt	Lopende initiatieven	Trekker en actoren	Planning	Financiering Extra budget nodig?
Eén opleidingsinstituut onder IFV	- Doelen van de strategische samenwerking	T: RRC/VB A: BA NIFV A: ROI's	- 2012-2015 - Business case in 2012	- RRC/BA NIFV Extra incidenteel budget nodig
Innovatie van het onderwijs en bijdrage aan kenniscirculatie	- Programma Lerend Vermogen - Op naar Netwerk Vakbekwaamheid - IFV i.o.: inbedding examinering - Impuls blended learning	T: RRC/NVBR T: RRC/NVBR T: IFV i.o. NIFV/Nbbe T: BA NIFV T: ROI's	- Loopt vanaf 2010 - 2012-2013 - Juni 2012 - Vanaf 2012	- RRC/NVBR Geen extra budget - RRC/NVBR Geen extra budget - IFV i.o. Geen extra budget - IFV i.o. Extra incidenteel budget nodig

De speerpunten rondom **kwaliteitsontwikkeling** hebben betrekking op het inrichten van een systeem van toezicht binnen het stelsel, het komen tot normering voor kwaliteit voor opleiders, instituten, leerbedrijven en oefenterreinen, alsmede het inrichten van mechanismen om continue kwaliteitszorg mogelijk te maken. Deze speerpunten worden behandeld in hoofdstuk 4.4.

Speerpunt	Lopende initiatieven	Trekker en actoren	Planning	Financiering Extra budget nodig?
Opzet intern toezicht binnen stelsel	- BOR-advies	T: VB/VNG A: RRC A: BOR	Afspraak in 2012	- VB/VNG Geen extra budget nodig
Kwaliteitsontwikkeling vakbekwaam worden	- BOR-advies - IFV i.o.	T: VB/VNG A: RRC A: BA NIFV/ROI's A: BOR	Vanaf 2012	- Opleidingsinstituten: binnen eigen budget Extra incidenteel budget nodig voor 3 jaar
Kwaliteitsontwikkeling vakbekwaam blijven	- BOR-advies	T: VB/VNG A: RRC A: Oefencentra en leerbedrijven A: BA NIFV A: BOR	Vanaf 2012	- Oefencentra, leer-bedrijven: eigen budget Extra incidenteel budget nodig voor 3 jaar

De speerpunten inzake **functiestelsel en extern toezicht van brandweeronderwijs** hebben betrekking op het beleggen en de uitvoering van periodiek onderhoud van het functiestelsel en het maken van afspraken over extern toezicht. De speerpunten komen aan de orde in hoofdstuk 4.5.

Speerpunt	Lopende initiatieven	Trekker en actoren	Planning	Financiering Extra budget nodig?
Periodiek onderhoud functiestelsel	Geen	T: VenJ A: VB/RRC	1 ^e evaluatie WVR in 2012	- VenJ Geen extra budget
Afspraken over extern toezicht	Geen	T: VenJ A: IOOV	2012	- VenJ; budget binnen wettelijke taak IOOV

Over de financiering van de extra incidenteel benodigde budgetten in 2012, 2013, en 2014 worden nog nadere afspraken gemaakt tussen VenJ, VB en RRC. Zie ook bijlage 3.

3.5. Bestuurlijk convenant voor het brandweeronderwijs

Voor het beleggen van de verantwoordelijkheden ten behoeve van het goed functioneren van het brandweeronderwijsstelsel stellen de betrokken partners voor de accordering van het versterkingsplan parallel te laten lopen met het opstellen van een bestuurlijk convenant. Partners zijn van mening dat



helderheid hierover voorwaardelijk is voor de implementatie van de benoemde speerpunten en de inhoudelijke koers.

Het convenant wordt als instrument gezien om de vrijblijvendheid weg te nemen en de intentie tot uitvoering te onderstrepen. Het convenant bekrachtigt de instemming van de betrokken partijen met het versterkingsplan.

Naast helderheid over verantwoordelijkheden constateren de partijen die betrokken zijn bij de uitwerking van dit versterkingsplan dat tevens helderheid over de bekostiging van het brandweeronderwijs in Nederland nodig is.

Tot op heden is het vanwege de versnippering van het brandweeronderwijs niet gelukt het totale budget voor brandweeronderwijs voor 100% in kaart te brengen. De schatting is dat het budget voor uitsluitend het initieel onderwijs voor 2009 circa 35 miljoen euro bedraagt. Het is noodzakelijk om in kaart te brengen wat minimaal nodig is om het gehele stelsel van vakbekwaam worden en blijven draaiende te houden en hoe de kosten van het brandweeronderwijs kunnen worden beheerst.

- Het ‘macrobudget’ dat structureel door de partijen voor het brandweeronderwijs in Nederland wordt ingezet, zowel voor vakbekwaam worden als blijven.
- De structurele kostenverhoging en de inverdieneffecten als gevolg van de professionalisering van het brandweeronderwijs.
- Voorstellen tot het beheersen van de kosten door efficiencymaatregelen.

Gaandeweg de professionalisering van het brandweeronderwijs en de uitvoering van het versterkingsplan ontstaat meer duidelijkheid over het totale budget en de efficiencymaatregelen. De business case om te komen tot één opleidingsinstituut hierover meer helderheid geven. Veiligheidsregio's en gemeenten hebben hier baat bij.

Speerpunt	Lopende initiatieven	Trekker en actoren	Planning	Financiering
Bestuurlijk convenant	Versterkingsplan Brandweer	A: Betrokken partijen	2012	Geen

De bekostiging van dit plan kan deels uit reguliere budgetten. Deels is voorinvestering nodig om op termijn synergievoordelen te behalen. De incidentele en structurele budgetten voor dit versterkingsplan zijn geschetst in de bijlage 3.

4. Uitwerking van de speerpunten

De uitwerking van de speerpunten op stelselniveau volgt de aspecten van het brandweeronderwijsstelsel beginnend bij de behoeftestelling, oftewel de vraag naar initiële en blijvende vakbekwaamheid. Immers, de functionarissen van de brandweer hebben baat bij kwalitatief goed beroepsopleiding. Hun belang staat centraal.

4.1. Vakbekwaamheidsbehoefte beter in beeld

Met de invoering van de Wet veiligheidsregio's (2010) en bijhorende regelgeving is de basis gelegd voor een functie- en competentiegericht opleidingsstelsel, met gedefinieerde brandweerfuncties waarvan taken, competenties en het competentieniveau beschreven zijn. Het nieuwe stelsel is daarmee niet alleen gericht op kennis, maar ook op vaardigheden en persoonlijke eigenschappen die nodig zijn om een specifieke brandweerfunctie te kunnen vervullen. Hierbij wordt de basis gelegd voor *vakbekwaam worden* als ook voor het *vakbekwaam blijven*. Daarmee is ook de basis gelegd voor het 'wat' dat brandweeronderwijs moet bieden.

Behoeftes aan initiële vakbekwaamheid

De overgang van oud naar een nieuw onderwijssysteem bij niet-officiersopleidingen maakt het inzicht in de onderwijsbehoefte op dit moment nog lastig.¹⁵ Afnemers én aanbieders moeten wennen aan de voorwaarden en eisen van het nieuwe systeem. Aanbieders staan voor de taak om het nieuwe stelsel te implementeren (aanschaf en ontwikkelen van nieuwe les- en leerstof). Afnemers van het onderwijs ervaren een kostenverhoging van zowel opleidingen als de examengelden.

Ook vraagt de strategische personeelsplanning in de regio's door de lopende regionalisering om een nieuw en *regionaal* inzicht in vraag en aanbod. Een betere match, zowel kwantitatief als kwalitatief, moet ontstaan vanuit de P&O diensten van de veiligheidsregio's en de nieuwe afdelingen Vakbe-

¹⁵ Samenwerkingsverband Cap Gemini Consulting en Twynstra Gudde Adviseurs en Managers, Brandweeronderwijs in Nederland. Naar een volgende stap, mei 2011.



kwaaamheid. Op advies van de Programmaraad Management en Bedrijfsvoering van de NVBR kan dan de behoeftestelling door de werkgevers geformuleerd worden en kan het aanbod van de opleidingsinstituten hiermee in afstemming worden gebracht.

Actiepunten:

- Organiseren van (regionale en landelijke) afstemming van behoeftestelling aan initieel op te leiden brandweerfunctionarissen (in relatie met de strategische personeelsplannen per veiligheidsregio en landelijk voor de behoefte aan officiers).
- Op termijn komen tot meerjarenafspraken over gewenste aantallen in RRC en in samenspraak met Veiligheidsberaad en VNG.

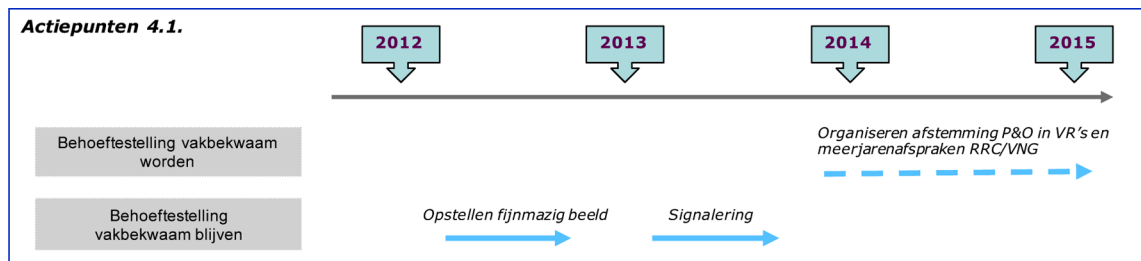
Behoeftte aan blijvende vakbekwaamheid

Voor de invulling van de vraag naar bijscholen en oefenen geldt dat de behoefte nog moeilijker in beeld gebracht kan worden. De vraag is divers en de veiligheidsregio's gaan er verschillend mee om. Daarnaast zijn voor sommige functies de normen voor blijvende vakbekwaamheid nog niet uitgekristalliseerd. Een strategische en systematische aanpak voor vakbekwaam blijven is er landelijk voor de meeste functies nog niet, wel in sommige regio's. Inzicht in de match tussen vraag en aanbod, zowel kwantitatief als kwalitatief, is er dus nog niet echt, zowel over aantallen (bijvoorbeeld benodigde specifieke functionarissen) als over de vereiste kwaliteit (bijvoorbeeld normen voor blijvende vakbekwaamheid). Men neemt af van het ROI en oefencentra binnen de eigen regio, bij andere regio's, van commerciële aanbieders en van het NIFV.

Actiepunten:

- Op termijn komen tot meerjarenafspraken over gewenste aantallen specifieke functionarissen per veiligheidsregio in RRC en in samenspraak met Veiligheidsberaad en VNG.
- Op termijn komen tot een landelijk meer fijnmazig beeld van de vraag aan blijvende vakbekwaamheid o.a. ten behoeve van trends en signalering van wijzigingen in functies en in het bijscholings- en oefenaanbod.

Voor de uitwerking van een gedegen vraagarticulatie met behoeftestelling voor initiële en blijvende vakbekwaamheid, zowel kwantitatief als kwalitatief, zijn een vergevorderd regionaliseringsproces van de brandweren en ingerichte vakbekwaamheids- en oefenorganisaties een voorwaarde. Voorgesteld wordt om het deelproject voor de initiële vakbekwaamheid pas vanaf 2014 van start te laten gaan. Het deelproject voor blijvende vakbekwaamheid kan eerder in gang gezet worden.



4.2. Normering en inrichting van het brandweeronderwijs

De aspecten in het stelsel rondom normering en inrichting van het onderwijs die op dit moment nog onvoldoende geregeld zijn, komen in deze paragraaf aan de orde.

4.2.1. Het onderhoud van de kwalificatiedossiers moet nog worden belegd

In de Regeling personeel veiligheidsregio's zijn bekwaamheidseisen (kerntaken en competenties) opgenomen voor onder andere het brandweerpersoneel. Deze dienen als doelvoorschriften voor het opleiden, examineren, bijscholen en oefenen. De minister van VenJ is verantwoordelijk voor het onderhoud van deze regeling.

Het kwalificatiedossier beschrijft de minimale eisen aan de vakbekwaamheid en gaat in op het opleiden, examineren, oefenen en bijscholen van de betreffende brandweer-functionaris, zagezegd de elementen van de Regeling personeel veiligheidsregio's. Het kwalificatiedossier omvat naast deze omschrijving van de verantwoordelijkheden, de kerntaken en taakgebieden en bijhorende kerncompetenties, ook informatie over bijvoorbeeld de studiebelasting. Dit laatste is niet opgenomen in de Regeling personeel veiligheidsregio's.

In het kader van kwalificatiedossiers wordt gesproken over drie kwaliteitsinstrumenten die samen de



ruggengraat vormen van elke functiegerichte brandweeropleiding, te weten: het *kwalificatieprofiel* dat weer gebaseerd is op een functie- en een competentieprofiel, de *proeve van bekwaamheid* en het *opleidingsplan*.

Het is van belang dat er afspraken worden gemaakt over (het onderhoud van) de Regeling personeel veiligheidsregio's met betrekking tot de brandweerfuncties en de kwalificatiedossiers.

Het daadwerkelijke onderhoud van de kwalificatiedossiers kan het IFV uitvoeren op grond van de wettelijke taak op het gebied van kennisborging. Ten aanzien van het onderhoud van de kwalificatiedossiers kan gedacht worden aan 1) criteria, routing en proces opstellen voor verzoeken tot bijstellen, 2) Programmaraad Brandweezorg van de NVBR inzetten als adviseur over noodzakelijke en gewenste aanpassingen, 3) zorgen voor een loket/backoffice binnen het IFV. Een en ander in afstemming met de BOR.

Het onderhoud van de kwalificatiedossiers is dus deels een wettelijke verantwoordelijkheid van het ministerie van VenJ (in het kader van de Regeling personeel veiligheidsregio's) en deels de verantwoordelijkheid van de veiligheidsregio's en de taak van de opleidingsinstituten.

Actiepunt:

- Afspraken maken over (het onderhoud van) de Regeling personeel veiligheidsregio's met betrekking tot de brandweerfuncties en afspraken over het onderhoud van de kwalificatiedossiers als geheel.

4.2.2. Het model vakbekwaam blijven moet structureel ingericht worden

Voor het structureel inrichten van blijvende vakbekwaamheid heeft de BOR een landelijk model voor advies voorgelegd aan betrokken partijen (zie paragraaf 2.3.6.). De BOR sluit bij het model aan bij de in 2009 herziene handreiking 'Leidraad Oefenen'. Na vaststelling wordt overgegaan tot implementatie. Doel hiervan is om veiligheidsregio's te ondersteunen bij een integrale aanpak, bij de professionalisering van de bijscholing van functionarissen en de registrering van vakbekwaam blijven.¹⁶

Actiepunten:

- Vaststellen van het door de BOR ontwikkelde model blijvende vakbekwaamheid.
- Uitwerken van een set van normen.
- Uitleg van het model via een gefaseerde aanpak en het opstellen van een routeboek per veiligheidsregio om van 'IST' naar 'SOLL' te komen.¹⁷

4.2.3. Contentontwikkeling is structureel opgepakt

Onderwijscontent is de functieonafhankelijke ontwikkeling en beschrijving van vakkennis. Contentontwikkeling dient als expertkennis voor de te ontwikkelen kaders. Met onderwijscontent wordt niet de feitelijke ontwikkeling van functiespecifieke les- en leerstof bedoeld.

Na verschillende incidenten in de afgelopen jaren werden vraagtekens geplaatst bij de vakkennis en de wijze waarop deze tot stand komt. Content werd tot voor kort vrijblijvend verkregen en beschikbaar gesteld. De ontwikkeling van content als input voor de les- en leerstof van de opleidingen is een wettelijke taak van de Brandweeracademie van het NIFV/IFV.

In BOR-verband is ook opgemerkt dat de opleidingsplannen voor functiegerichte opleidingen witte vlekken laten zien. Deze zijn veelal op een te hoog abstractieniveau uitgewerkt. Doordat relevante content vaak ontbreekt kan in het opleidingsplan geen relatie gelegd worden met de te behandelen content. Hierdoor ontstaat verwarring en onnodige discussie.¹⁸

Actiepunten:

- Continueren van structureel budget voor de contentontwikkeling.
- Parallel aan ontwikkelde content komen tot aanscherping van de opleidingsplannen.

4.2.4. Het structureel ontwikkelen van les- en leerstof kan van start gaan

Voor les- en leerstof moet de ontwikkelde content een verdere verwerkingsslag ondergaan. Les en leerstof, is de vertaalslag van door de branche (werkgevers, werknemers, onderwijs) geaccepteerde/gevalideerde vakkennis naar didactische concepten waarmee de cursist de leerdoelen kan bereiken en op het voor de functie vereiste kennis- en vaardigheidsniveau wordt gebracht of gehouden. Voor de rangen van manschap en bevelvoerder is het van belang dat de juiste vertaalslag wordt gemaakt naar leren op VMBO/MBO-niveau.

¹⁶ BOR, Pluspunten en witte vlekken 'vakbekwaam blijven' bij de brandweer d.d. 26 oktober 2011.

¹⁷ BOR, Advies Vakbekwaam blijven d.d. 10 oktober 2011 en Pre-advies d.d. mei 2011.

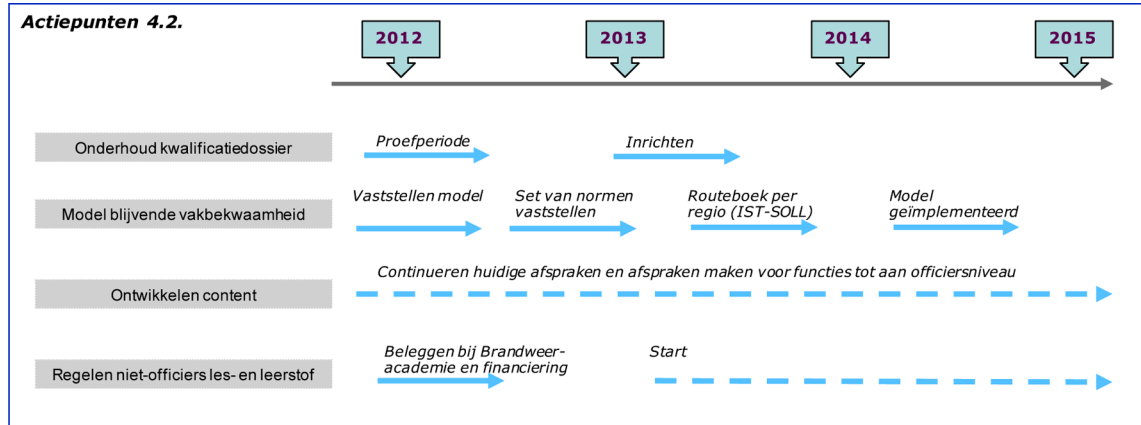
¹⁸ BOR, Bijeenkomst BOR werkgroep vakbekwaam blijven d.d. 15 september 2011.



De ontwikkeling van les- en leerstof van de officiersopleidingen is een wettelijke taak van het NIFV. De ontwikkeling van de les- en leerstof voor de opleidingen tot aan het officiersniveau kunnen de veiligheidsregio's beleggen bij het IFV. Het overlaten van de ontwikkeling van les- en leerstof voor deze opleidingen aan de markt heeft niet gewerkt.

Actiepunt:

- Structureel beleggen van de taak bij de Brandweeracademie van en afspraken maken over de financiering.



4.3. Uitvoering van brandweeronderwijs versterken

Ten behoeve van de versterking van het uitvoeren en toetsen van onderwijs staan de volgende twee speerpunten centraal.

4.3.1. Eén opleidingsinstituut met gedeconcentreerde eenheden onder het IFV

Voor de versterking van het brandweeronderwijs wordt ingezet op de volgende onderdelen:¹⁹

- De brandweeracademie nieuwe stijl organisatorisch ingericht in 2013.
- De vorming van een gezamenlijke docentenpool wordt ingezet als groeiproces (short list van docenten bij de start als stimulans) zowel voor gedeconcentreerde vestingen als het landelijke kennis- en opleidingsinstituut. Het gaat om een kwaliteitsslag voor docenten en instructeurs.
- De vorming van een gezamenlijke pool van vakspecialisten voor relevante kennisdomeinen.²⁰
- De migratie van de Regionale Opleidingsinstituten naar gedeconcentreerde vestingen. Gestart wordt met een businessplan samen met twee of drie Regionale Opleidingsinstituten om kosten, invoeringstempo en bestuurlijk commitment in beeld te brengen. Hierna volgt een fasegewijze aansluiting van de andere Regionale Opleidingsinstituten. Het organiseren van deze transformatie heeft een zorgvuldige aanpak nodig.
- Het ontwikkelen van carrièrepaden voor de functie (kwalificatiedossier) van vakspecialistdocent en vakspecialistonderzoeker is een belangrijke voorwaarde voor succesvolle implementatie van deze functie. Als het om een volwaardige functie gaat kunnen vakspecialistdocenten vanuit de veiligheidsregio's parttime gedetacheerd worden bij het landelijke kennis- en opleidingsinstituut, de Brandweeracademie nieuwe stijl, onder andere ook voor het maken van les- en leerstof.

Betrokken partijen beseffen dat bovenstaand professionaliseringsslag financiële gevolgen zal hebben voor de huidig opererende instructeurs. Hoewel de kwaliteitsslag leidend is, zal bij invoering aandacht zijn voor een zorgvuldige overgang.

Actiepunten:

- Onderzoek naar de migratie van de Regionale Opleidingsinstituten op basis van een businessplan dat met enkele Regionale Opleidingsinstituten wordt uitgewerkt.

¹⁹ In dit hoofdstuk wordt de samenwerking met commerciële partijen buiten beschouwing gelaten. Het onderzoek naar het brandweeronderwijs 2011 wijst op de marginale rol van commerciële aanbieders. Uitbesteding kan in de toekomst plaatsvinden met het oog op doelmatigheid en kwaliteit.

²⁰ Gedacht wordt aan het adopteren van kennisdomeinen, het vormen van expertise knooppunten en het formeren van vakgroepen met vakspecialisten uit de veiligheidsregio's, ondersteund door lectoraten. Daarmee ontstaat een verbinding tussen de lerende organisatie in de regio's en het toegepast onderzoek aan universiteiten (o.a. door de inzet van promovendi binnen de vakgroepen).



- Vorming van een gezamenlijke docentenpool en vorming van een pool van vakspecialisten voor relevante kennisdomeinen.
- Spelregels voor de detachering van vakspecialistdocent en vakspecialist onderzoeker vanuit de veiligheidsregio's bij het kennis- en opleidingsinstituut voor de brandweer.
- Ontwikkelen van een carrièrepaden zowel voor vakspecialistdocent als voor vakspecialistonderzoeker.

4.3.2. Innovatie van het onderwijs en de bijdrage aan de kenniscirculatie

Innovatie heeft in eerste instantie te maken met een verschuiving van verantwoordelijkheden rondom examinering. Het ontwikkelen van de proeve van vakbekwaamheid en de beschrijving van de organisatie rondom de examinering wordt belegd binnen de Brandweeracademie van het IFV ten behoeve van een goede afstemming tussen contentontwikkeling en de eisen aan examinering. Van de opleidingsinstituten wordt verwacht dat zij een opleidings- en examenreglement, een zogenaamde OER, opstellen. In het reglement zijn in ieder geval geregeld de klacht- en bezwaarprocedure en het inzage geven in de beoordelingen van afgelegde toetsen. Een onafhankelijke Commissie Toezicht Examinering heeft als hoofdtaak het toezicht op de examinering.²¹

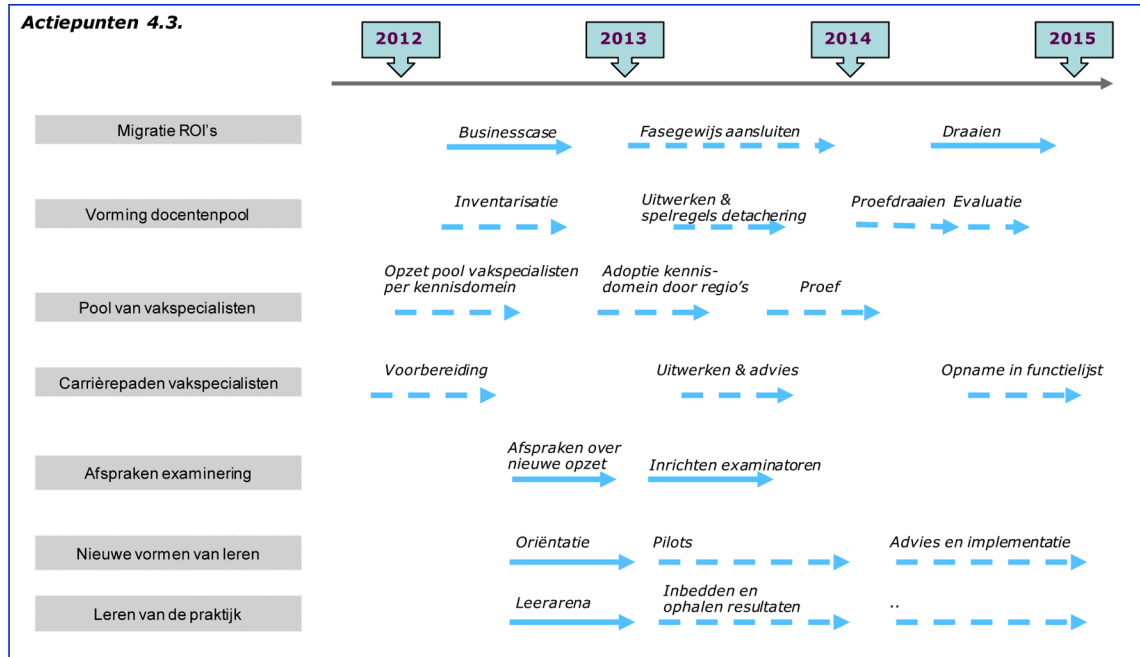
Innovatie heeft vooral betrekking op het tijd en plaats onafhankelijk leren. Immers, nieuwe media, ICT technieken en een nieuwe generatie deelnemers hebben ook hun effect op het brandweeronderwijs. Het zogenaamde blended learning is actueel, waarbij verschillende onderwijsmethoden/middelen met elkaar worden gecombineerd zoals naast e-learning, zelfstudie en contactonderwijs. De combinatie zorgt ervoor dat de leerstof meer gaat leven en verdiept kan worden.

De laatste jaren is er steeds meer aandacht ontstaan voor informeel leren. Binnen een 'leven lang leren' wordt onderscheid gemaakt tussen formeel en informeel leren. Formeel leren vindt plaats in een georganiseerde en gestructureerde omgeving, wordt expliciet aangemerkt als een leeractiviteit en leidt tot validering en certificering. Informeel leren is het leren dat voortkomt uit dagelijkse activiteiten op het werk, thuis en tijdens vrijetijdsactiviteiten. Het wordt niet gepland als leeractiviteit. In 2009 heeft de RRC besloten om het lerend vermogen van de brandweer op een hoger peil te brengen. In het kader van het programma Lerend Vermogen zijn initiatieven genomen zoals het ontwikkelen van regionale leeragentschappen en inzet van brandonderzoeksteams. De eerste resultaten zijn geboekt met lerend werken.

Actiepunten:

- Afspraken maken over de nieuwe opzet van het ontwikkelen en organiseren van examens.
- Oriëntatie op de effectiviteit van nieuwe vormen van leren en op de toepasbaarheid aansluitend bij de behoefte van de brandweer als vrijwilligersorganisatie en de doelgroep van brandweerfunctionarissen.
- Structureel beleggen en organiseren van de regionale leeragentschappen en de uitvoering van brandonderzoek structureel regelen. Afspraken maken over het ophalen en inbedden van resultaten in het onderwijs via het netwerk Opleiden en Oefenen, oftewel op termijn het netwerk Vakbekwaamheid van de Programmaraad Brandweezorg van de NVBR.

²¹ Geaccordeerd in de stuurgroep IFV in haar vergadering van 23 november 2011.



4.4. Kwaliteitsontwikkeling van brandweeronderwijs

Kwaliteitsontwikkeling binnen het brandweeronderwijs heeft hoge prioriteit. Een systeem voor intern toezicht is nodig, alsmede kwaliteitsinstrumenten voor vakbekwaam worden en blijven.

4.4.1. Systeem voor toezicht binnen het stelsel

In de meeste onderwijssectoren is het gebruikelijk dat er drie typen toezicht in combinatie worden gehanteerd: *extern toezicht* op stelselniveau door een onafhankelijke partij, *intern toezicht* binnen het stelsel door het veld of de instituten samen, alsmede *zelfmonitoring*. Binnen het brandweeronderwijs moet zelfmonitoring en intern toezicht nog worden geformaliseerd en genormeerd.

Instrumenten voor intern toezicht hebben betrekking op de meerdere 'toezichtobjecten'. De werkgevers zijn verantwoordelijk voor het regelen van intern toezicht.

Object van toezicht	Aspecten	Type toezicht
Examinering voor vakbekwaam worden	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen en uitvoeren van toetsen, proeven of examens ligt bij opleidingsaanbieders • Kwaliteitseisen aan examinatoren aanscherpen • Toezicht op uitvoering van examinering 	<ul style="list-style-type: none"> • Intern toezicht door eigen kwaliteitssysteem • Intern toezicht door Cie. Toezicht Examinering • Intern toezicht door Cie. Toezicht Examinering
Opleiders (docenten en instructeurs)	<ul style="list-style-type: none"> • Systeem voor certificering opleiders en registratie • Systeem en bijscholings-programma 	<ul style="list-style-type: none"> • Intern toezicht/eigen kwaliteitssysteem • Intern toezicht/eigen kwaliteitssysteem
Instituten	<ul style="list-style-type: none"> • Toepassen waarderingskader Kwaliteit Aanbieders (KAB) en waarderingskader oefenterreinen door aanbieder • Eisen leerbedrijven 	<ul style="list-style-type: none"> • Zelfmonitoring door zelfevaluatie • Intern toezicht door auditors in afstemming met RRC

4.4.2. Kwaliteitsontwikkeling vakbekwaam worden en blijven

Na een verkenning over de mogelijke inrichting van de kwaliteitsborging in 2010 heeft de BOR in 2011 een advies over de kwaliteitsborging uitgebracht.²² De BOR adviseert om te komen tot normen voor de kwaliteit:

- *Normeren van de kwaliteit van opleiders (docenten/instructeurs)* dient te leiden tot certificering en het werken met registratie daarvan. Uitgegaan wordt van certificaten met beperkte geldigheidsduur, aansluitend bij de gewenste professionalisering van opleiders.
- *Normeren van de kwaliteit van instituten* dient tevens te leiden tot een type certificering. Inmiddels

²² CINOP, Een verkenning van kwaliteitszorg voor het brandweeronderwijs, januari 2011. Brandweeronderwijsraad, Advies Kwaliteitsborging, oktober 2011.



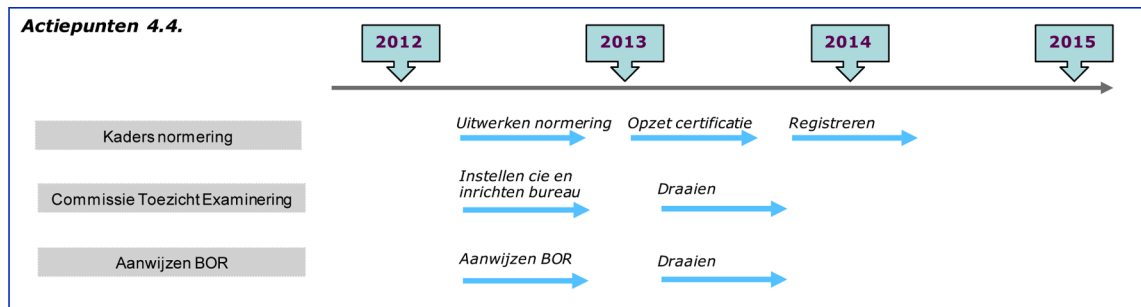
is een waarderingskader 'Kwaliteit Aanbieders' (KAB) door de BOR vastgesteld. Onderzocht moet worden in hoeverre voor de normering aangesloten kan worden bij het NVAO beoordelingskader uit het hbo onderwijs. Ook worden de uitkomsten van Cicero bij de verdere uitwerking betrokken.²³

Naast het ontwikkelen van normen is het inrichten van mechanismen van belang om zowel de kwaliteit van de examinering te borgen als continue kwaliteitszorg waar te kunnen maken.

- Voor de wettelijke taken rondom 'examinering' wordt een onafhankelijke Commissie Toezicht Examinering ingericht, bestaande uit 3 tot 4 deskundigen. Het bijbehorende bureau certificeert beoordelaars (examinatoren), examenlocaties en de organisatoren van examens (opleidingsinstellingen). De uitvoering van de examinering gebeurt op termijn door de opleidingsaanbieders zelf.
- De taken van de Commissie Toezicht Examinering zijn:
 - o Het toezicht op de betrouwbare en valide afname van examens en toetsen.
 - o Het verstrekken namens de voorzitter van het dagelijks bestuur van het Veiligheidsberaad van diploma's, certificaten op basis van vooraf vastgestelde exameneisen en het verstrekken van EVC verklaringen.
 - o Het accrediteren van de examenorganisatie van opleidingsaanbieders en de geschiktheid van de examenlocaties/objecten.
- Voor de niet-wettelijke activiteiten rondom certificering fungeert de BOR als adviserend orgaan voor de certificering van opleiders (docenten, instructeurs) en instituten. De BOR legt bijbehorende waarderingskaders voor aan de werkgevers. De werkgevers kunnen deze taak laten uitvoeren door het IFV. Gewerkt wordt met een pool auditors, met een goede audit methode en bijhorende keurmerkverlening (met beperkte geldingsduur).

Actiepunten:

- Opzetten van kaders voor normering docenten/instructeurs, opleidingsinstituten, leerbedrijven en oefenterreinen door de werkgevers op advies van de BOR.
- Instellen van een onafhankelijke Commissie Toezicht Examinering.
- De BOR aanwijzen als adviserend orgaan in het verlengde van werkgevers/VNG/VB voor 'keurmerkverlening'.



4.5. Onderhoud functiestelsel en extern toezicht

4.5.1. Onderhoud functiestelsel

Met de komst van het functiegericht opleiden zijn de eisen uit het Besluit en de Regeling personeel veiligheidsregio's van toepassing voor het brandweeronderwijs. Het Besluit schrijft de benamingen voor van functies en eventueel noodzakelijke keuring. In de Regeling zijn de competenties, kerntaken en beoordelingscriteria per functie beschreven. Deze gelden ook als uitgangspunt voor vakbekwaam blijven. Daarmee is het stelsel van functies als input voor onderwijs gegeven.

Bij de invoering van het stelsel -officieel in 2010- is geen rekening gehouden met het toezicht op functies, bijvoorbeeld op compleetheid, actualiteit of organiseerbaarheid.

Het onderhouden van het stelsel en daarmee de periodieke evaluatie van effectiviteit en efficiency is niet belegd. Hebben functionarissen de juiste competenties en vaardigheden? Zijn nieuwe of geclusterde functies nodig? Moeten er specialistische functies komen? Is de vorm van het onderwijs nog adequaat? Moet er een betere aansluiting bij ander of regulier onderwijs komen? Et cetera.

Speerpunt:

- Beleggen en uitvoering van periodiek onderhoud van het functiestelsel.

²³ Uitkomsten Cicero: inrichten landelijk kwaliteitsbureau, ontwikkeling systematiek/instrumenten, ontwikkeling van auditoren/facilitators en leden van visitatiecommissies en ontwikkeling van een digitale normenbank.



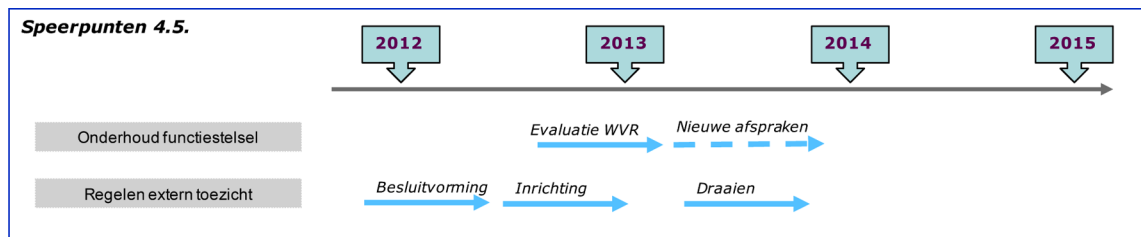
4.5.2. Extern toezicht op kwaliteit van brandweeronderwijs

Aangezien het IFV bij wet wordt opgericht, is de Minister van VenJ verantwoordelijk voor de oprichting en opheffing van het IFV. Wat betreft de gemeenschappelijke werkzaamheden past dat verantwoording wordt afgelegd aan de regio's, omdat die opdrachtgever en afnemer zijn, zowel wat betreft vakbekwaam worden als vakbekwaam blijven. De Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (IOOV) houdt toezicht op de wettelijke taakuitvoering van het IFV en rapporteert hierover aan de Minister van VenJ. Indien tekortkomingen worden geconstateerd in de taakuitvoering, ligt de eerste verantwoordelijkheid om de geconstateerde gebreken op te heffen, bij het bestuur van het IFV. Het bestuur is in eerste instantie verantwoordelijk voor controle en het in gang zetten van verbeteringen. De IOOV maakt hierover procesafspraken. Wanneer het bestuur van het IFV deze afspraken niet of onvoldoende nakomt, rapporteert de IOOV dit aan de Minister van VenJ.²⁴

Ad interim is met het IOOV afgesproken dat een vraag naar extern toezicht uitgevoerd kan worden met behulp van het aanwezige waarderingsskader Kwaliteit Aanbieder dat vergelijkbaar is met het waarderingsskader van het politieonderwijs.

Speerpunt:

- Afspraken maken met IOOV over haar rol als externe toezichthouder.



5. Fasering en besluitvorming

Dit concept versterkingsplan is opgesteld door de Werkgroep Versterkingsplan Brandweeronderwijs en in haar vergadering van 14 december 2011 als concept vastgesteld.

Het concept wordt voor bespreking en consultatie in de maanden januari tot en met maart 2012 voorgelegd aan de afzonderlijke partijen, te weten:

- VNG
- Veiligheidsberaad
- RRC
- Bestuur Nbbe
- Bestuur NIFV
- Ministerie VenJ
- Vakbonden
- BOR

Naar aanleiding van de consultatie wordt een bestuurlijk convenant opgesteld dat voor ondertekening wordt voorgelegd aan alle betrokken partijen. Het is de bedoeling dat partijen met de ondertekening van het convenant -gepland juni/juli 2012- instemmen met aan actieve bijdrage aan het realiseren van de speerpunten en de inhoudelijke koers van het versterkingsplan.

De werkgroep constateert dat lopende initiatieven in samenhang vanzelfsprekend doorgezet kunnen worden en nieuwe initiatieven in lijn met dit plan in gang kunnen worden gezet, in afwachting van de ondertekening van het bestuurlijk convenant en daarmee het uitspreken van het commitment. Van de BOR wordt verwacht dat zij de uitvoering van het versterkingsplan en de voortgang ervan monitoren.

²⁴ Zie Wijziging van de Wet veiligheidsregio's in verband met de oprichting van het Instituut Fysieke Veiligheid en in verband met de volledige regionalisering van de brandweer. Nota naar aanleiding van het verslag. Nr. 32841.



BIJLAGEN

Bijlage 1. Werkgroep Versterking Brandweeronderwijs

De werkgroep kende de volgende samenstelling:

- W. (Wim) Beckmann MEd, manager Brandweeracademie, NIFV.
- Drs. P. (Paul) van Beers, beleidsadviseur brandweer Veiligheidsberaad.
- J.W.M. (John) Damen MCDm, plaatsvervangend directeur Nbbe.
- Ing. P.P.A. (Paul) Joosten, Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland Midden, lid Regionale Raad Commandanten.
- Drs. N. (Nino) Manzoli, beleidscoördinator ministerie van Veiligheid en Justitie, directie Nationale Veiligheid.
- Drs. B. (Bert) Roes, senior beleidsmedewerker VNG, College van Arbeidszaken
- Ing. A.F.J. (Ton) van der Vossen MCDm, bestuurslid van de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers, vertegenwoordigt ABVAKABO, CNV Publieke Zaak en CMHF.
- Drs. J (Jos) van Zwieten MBA, secretaris Brandweeronderwijsraad.

Begeleiding en redactie

- Drs. H.F.M (Harry) Bovens, strategisch adviseur NIFV.
- Drs. H. (Heide) Gramser, organisatieadvies en associé NIFV.

Werkwijze

De werkgroep is drie keer bijeengekomen, te weten op 5 oktober 2011, op 14 november 2011 en op 14 december 2011. Tussen de bijeenkomsten door hebben de opstellers van het versterkingsplan verschillende gesprekken gevoerd met de leden van de werkgroep. Leon Kerstjens, programmamanager Verbeteren Lerend Vermogen van de NVBR en Leon Kuijpers, beleidsmedewerker Brandweeronderwijsraad hebben op de achtergrond meegelezen.



Bijlage 2. Overzicht van pluspunten en witte vlekken kwaliteitszorgsysteem

De BOR heeft in januari 2011 de pluspunten en de witte vlekken van de kwaliteitszorg van het brandweeronderwijs in Nederland in kaart gebracht.¹



¹ CINOP, Een verkenning van kwaliteitszorg voor het brandweeronderwijs, januari 2011. Brandweeronderwijsraad, Advies Kwaliteitsborging, oktober 2011.



Bijlage 3. Bekostiging versterkingsplan

Hier volgt een overzicht van de extra kosten voor de in dit versterkingsplan genoemde speerpunten voor de versterking van het brandweeronderwijs. Over de financiering van de extra incidenteel benodigde budgetten in 2012, 2013 en 2014 worden nog nadere afspraken gemaakt tussen VenJ, VB en RRC.

Speerpunt	Toelichting	Extra financiering in het kader van het versterkingsplan
Behoeftestelling vakbekwaam worden	– Binnen reguliere budgetten	n.v.t.
Behoeftestelling vakbekwaam blijven	– Binnen reguliere budgetten	n.v.t.
Onderhoud kwalificatiedossiers	– Pilot in 2012 en daarna structureel beleggen	€ 60.000,- structureel op jaarbasis door verschuiving binnen het beschikbare IFV budget voor kennisborging
Implementeren landelijk model vakbekwaam blijven	– Inzet implementatieteam in de regio's gedurende twee jaar: routeboek per regio	€ 600.000,- incidenteel waarvan in 2012 € 300.000,- en in 2013 € 300.000,-
Ontwikkelen van content	– Binnen wettelijke taak IFV	n.v.t.
Optimaliseren van les-/leer-/oefenstof	– Boven op de markt	VenJ stelt € 250.000,- structureel op jaarbasis beschikbaar
Een opleidingsinstituut onder IFV	– Businesscase naar een opleidingsinstituut en stapsgewijze aanpak – Vorming docentenpool en landelijke kwaliteit docenten – Uitwerken carrièrepaden – Vormgeven interactie met regionale expertisecentra voor praktijkonderzoek	Voor deze vier initiatieven in totaal € 660.000,- incidenteel voor 2012 en 2013 waarvan – € 360.000,- via RRC/NVBR – € 300.000,- via het versterkingsplan
Innovatie brandweeronderwijs	– Nieuwe opzet examens, wettelijke taak IFV – E-learning en nieuwe vormen van leren – Regionale leeragenten	– n.v.t. – € 400.000,- incidenteel ; waarvan in 2012 € 200.000,- en in 2013 € 200.000,- – Geregeld via RRC/NVBR
Opzet intern toezicht binnen het stelsel	– Afspraak maken	n.v.t.
Kwaliteitsontwikkeling vakbekwaam worden: implementatie kwaliteitskader en auditering	– Binnen wettelijke taak IFV en binnen tarieven van opleidingsinstituten – Wel opstartbudget nodig via VenJ	€ 300.000,- incidenteel opstartbudget voor 3 jaar: – in 2012 € 150.000,- – in 2013 € 100.000,- en – in 2014 € 50.000,-
Kwaliteitsontwikkeling vakbekwaam blijven: verbeteren oefenmethodiek en organisatie	– Binnen tarieven van oefencentra en leerbedrijven – Wel opstartbudget nodig via VenJ	€ 300.000,- incidenteel opstartbudget voor 3 jaar: – in 2012 € 150.000,- – in 2013 € 100.000,- en – in 2014 € 50.000,-
Periodiek onderhoud functiestelsel	– Invulling wettelijke taak	n.v.t.
Afspraken over extern toezicht	– Invulling wettelijke taak	n.v.t.