



Regeling van de Minister van Justitie en Veiligheid van 23 augustus 2022, nr. 2022-4072858, houdende wijziging van de Regeling personeel veiligheidsregio's in verband met de actualisering van de bekwaamheidseisen betreffende enkele functies

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Gelet op artikel 2, eerste lid, van het Besluit personeel veiligheidsregio's,

Besluit:

ARTIKEL I

Bijlage A. behorende bij artikel 1 lid 1 Regeling personeel veiligheidsregio's wordt als volgt gewijzigd:

1. In supplement b wordt 'artikel 2 lid 1 sub b Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

2. Supplement a (Functie adviseur gevaarlijke stoffen), supplement c (Functie brandweerdeuiker), supplement d (Functie centralist meldkamer), supplement i (Functie duikploegleider), supplement j (Functie gaspakdrager), supplement v (Functie operationeel manager), supplement w (Functie ploegchef), supplement aa (Functie specialist opleiden en oefenen) onderscheidenlijk supplement ff (Functie voertuigbediener) wordt vervangen door a (Functie adviseur gevaarlijke stoffen), supplement c (Functie brandweerdeuiker), supplement d (Functie centralist meldkamer), supplement i (Functie duikploegleider), supplement j (Functie gaspakdrager), supplement v (Functie operationeel manager), supplement w (Functie ploegchef), supplement aa (Functie specialist opleiden en oefenen) onderscheidenlijk supplement ff (Functie voertuigbediener), zoals die zijn opgenomen in bijlage 1 bij deze regeling.

3. In supplement e wordt 'artikel 2 lid 1 sub e Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

4. In supplement f wordt 'artikel 2 lid 1 sub f Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

5. In supplement g wordt 'artikel 2 lid 1 sub g Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

6. In supplement h wordt 'artikel 2 lid 1 sub h Besluit veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

7. In supplement k wordt 'artikel 2 lid 1 sub k Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

8. In supplement l wordt 'artikel 2 lid 1 sub l Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

9. In supplement m wordt 'artikel 2 lid 1 sub m Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

10. In supplement n wordt 'artikel 2 lid 1 sub n Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

11. In supplement p wordt 'artikel 2 lid 1 sub p Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

12. In supplement q wordt 'artikel 2 lid 1 sub q Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

13. In supplement r wordt 'artikel 2 lid 1 sub r Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door



'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

14. In supplement t wordt 'artikel 2 lid 1 sub t Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

15. In supplement u wordt 'artikel 2 lid 1 sub u Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

16. In supplement x wordt 'artikel 2 lid 1 sub x Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

17. In supplement y wordt 'artikel 2 lid 1 sub y Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

18. In supplement z wordt 'artikel 2 lid 1 sub z Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

19. In supplement bb wordt 'artikel 2 lid 1 sub bb Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

20. In supplement cc wordt 'artikel 2 lid 1 sub cc Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

21. In supplement dd wordt 'artikel 2 lid 1 sub dd Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

22. In supplement ee wordt 'artikel 2 lid 1 sub ee Besluit personeel veiligheidsregio's' vervangen door 'artikel 2, lid 1, Besluit personeel veiligheidsregio's'.

23. Er wordt een supplement ii (Functie duikploegleider/functie duikmedisch begeleider) toegevoegd, luidende zoals dat is opgenomen in bijlage 2 bij deze regeling.

ARTIKEL II

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister van Justitie en Veiligheid,
D. Yeşilgöz-Zegerius*



BIJLAGE 1 BIJ DE REGELING VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID VAN 23 AUGUSTUS 2022, NR. 2022-4072858, HOUDENDE WIJZIGING VAN DE REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSRÉGIO'S IN VERBAND MET DE ACTUALISERING VAN DE BEKWAAMHEIDSEISEN BETREFFENDE ENKELE FUNCTIES

Bijlage A. behorende bij artikel 1 lid 1 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement a. Functie adviseur gevaarlijke stoffen

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: Adviseur gevaarlijke stoffen

Beschrijving van de functie: De adviseur gevaarlijke stoffen (AGS):

1. vervult twee rollen bij incidenten waarbij gevaarlijke stoffen vrij (kunnen) komen. Elke rol brengt verschillende verantwoordelijkheden met zich mee. De twee rollen van AGS luiden als volgt:
 - optreden als AGS in het veld
 - optreden als AGS voor het ROTIn één incident kan de AGS een van beide rollen vervullen.
Een AGS werkt als zelfstandig adviseur voor één of meer veiligheidsregio's. Hij voert zijn werkzaamheden, afhankelijk van de rol, in verschillende omgevingen uit:
 - het incidentterrein
 - het CoPI
 - het ROT
 - het Actiecentrum Brandweer.
2.
 - adviseert aan de hoogst leidinggevende ter plaatse.
 - is belast met de leiding en uitvoeringscoördinatie van meerdere verkenningseenheden in het brongebied.
 - werkt samen met de coördinator verkenningseenheden.
 - kan optreden als vraagregisseur bij grootschalige incidenten.
 - werkt samen met en adviseert aan multidisciplinaire partners zowel tijdens het incident als in de nazorgfase.
3. adviseert op grond van feiten, analyse, herkenning van scenario's en situatie-inschattingen over inzetmogelijkheden. De adviezen gaan over redding, bronbestrijding, mogelijke gevolgen voor het effectgebied, schoon en veilig werken, ontsmetting en afhandeling van het incident na stabilisatie en nazorg.
Omdat de werkomstandigheden en werkomgeving nooit standaard zijn, is de AGS in staat om onder verschillende omstandigheden een advies uit te brengen:
 - een expertadvies onder tijdsdruk (bij onmiddellijke bedreiging van mensenlevens of bij dreigende escalatie)
 - een beredeneerd (vervolg) advies op grond van aanvullende feiten en analyse.

2.1 Kerntaken en werkgebieden

Kerntaak 1: optreden als AGS in het veld

De AGS analyseert en beoordeelt het incident tijdens de uitruk- en verkenningfase op basis van de beschikbare gegevens en vertaalt deze informatie naar mogelijke scenario's en scenario ontwikkelingen. De AGS stelt dit beeld gedurende het incident zo nodig bij. Op basis van de gekozen scenario's formuleert de AGS een mono- en multidisciplinair advies. Hierbij houdt hij rekening met operationele mogelijkheden en sluit hij aan op de doelgroep en de belangen van de ontvanger(s).

Kerntaak 2: optreden als AGS voor het ROT

De AGS treedt op als adviseur van het ROT en kan optreden als vraagregisseur naar externe partners. De AGS werkt samen met de coördinator verkenningseenheden om een multidisciplinair advies op te stellen voor het effectgebied. De AGS kan een adviserende rol hebben tijdens de nazorgfase.



3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: optreden als AGS in het veld

Werkzaamheden

- > Verzamelt actief feiten bij onder andere meldkamer, leidinggevendenden, bedrijfsdeskundigen, externe partners, coördinator verkenningseenheden en in naslagwerken.
- > Vertaalt beschikbare feiten naar mogelijke scenario's en kiest het meest waarschijnlijke scenario. Maakt hierbij onder andere gebruik van berekeningen, vuistregels, ervaring, kennis en casuïstiek.
- > Volgt de ontwikkeling en bestrijding van het incident, denkt vooruit in het incident, houdt rekening met scenario-ontwikkeling en het tijdspad.
- > Onderkent dat er cruciale informatie ontbreekt en probeert deze zo mogelijk te achterhalen.
- > Maakt een inschatting van de vereiste maatregelen voor het minimaliseren van de gevolgen voor slachtoffers en omgeving, het beperken van het gevaar voor hulpverleners en het bestrijden van het incident.
- > Geeft beredeneerde (vervolg)adviezen*, zo nodig op basis van onvolledige informatie en onder tijdsdruk. Stemt de inhoud van het advies af op en vertaalt deze naar de ontvanger (de 'hoogst leidinggevende van de brandweer ter plaatse', (de leden van) het COPI of ROT).
- > Bepaalt een eerste meetstrategie en laat indien nodig een of meer verkenningseenheden alarmeren.
- > Laat metingen in het brongebied verrichten door verkenningseenheden en stuurt deze aan.
- > Interpreteert voortdurend de meetgegevens en andere relevante feiten (bijvoorbeeld bedrijfsgegevens, visuele waarnemingen, aard en ontwikkeling van het incident, aard en omvang van het bedreigde gebied, meteogegevens, (domino-)effecten) en stelt eerdere inschattingen zo nodig bij.
- > Vraagt indien nodig een second opinion aan of geeft een second opinion aan een collega AGS.
- > Is intermediair tussen lokaal commando en externe (bedrijfs)deskundigheid.

Keuzes en dilemma's

- > Advies vormen: snel en oppervlakkig of langzamer en completer.
- > Afweging maken: resultaat versus het risico, inspanning, impact en beleving.
Bijvoorbeeld:
 - Offensief of defensief optreden en met welke veiligheidsmaatregelen
 - Prioriteit leggen bij beperken van effecten op de omgeving of veiliger maken van de brandweerinzet.
 - Wel of niet omgeving alarmeren in eerste fase, op welke wijze en met welk handelingsperspectief.
 - Omgaan met risicobeleving burgers en hulpverleners; subjectief versus objectief.
- > Afweging maken: wel of niet betreden van de hotzone voor de beeldvorming.

Kerntaak 2: optreden als AGS voor het ROT

Werkzaamheden

- > Verzamelt actief feiten bij onder andere meldkamer, AGS in het veld, leidinggevendenden, bedrijfsdeskundigen, externe partners, coördinator verkenningseenheden en in naslagwerken.
- > Vertaalt beschikbare feiten naar mogelijke effecten voor de omgeving en brengt het effectgebied in beeld. Maakt hierbij onder andere gebruik van berekeningen, vuistregels, ervaring, kennis en casuïstiek.
- > Volgt de ontwikkeling en bestrijding van het incident, denkt vooruit in het incident, houdt rekening met scenario-ontwikkeling en het tijdspad.
- > Onderkent dat er cruciale informatie ontbreekt en probeert deze zo mogelijk te achterhalen.
- > Maakt een inschatting van de vereiste maatregelen voor het minimaliseren van de gevolgen voor slachtoffers en omgeving, het beperken van het gevaar voor hulpverleners en het bestrijden van het incident.
- > Schetst een beeld van het effectgebied en geeft beredeneerde (vervolg)adviezen*, zo nodig op basis van onvolledige informatie en onder tijdsdruk. Stemt de inhoud van het advies af op en vertaalt deze naar de ontvanger (de 'hoogst leidinggevende van de brandweer ter plaatse', (de leden van) het COPI of ROT).
- > Interpreteert voortdurend de meetgegevens en andere relevante feiten (bijvoorbeeld bedrijfsgegevens, visuele waarnemingen, aard en ontwikkeling van het incident, aard en omvang van het bedreigde gebied, meteogegevens, (domino-)effecten) en stelt eerdere inschattingen zo nodig bij.
- > Vraagt indien nodig een second opinion aan bij een collega AGS of externe deskundige.
- > Treedt op als back office voor de AGS in het veld.



- > Ondersteunt bij of formuleert adviesvragen aan externe partij(en). Vertaalt adviezen naar eventuele maatregelen.

Keuzes en dilemma's

- > Advies vormen: snel en oppervlakkig of langzamer en completer.
- > Afweging maken: resultaat versus het risico, inspanning, impact en beleving.
Bijvoorbeeld:
 - Offensief of defensief optreden en met welke veiligheidsmaatregelen
 - Prioriteit leggen bij beperken van effecten op de omgeving of veiliger maken van de brandweerinzet.
 - Wel of niet omgeving alarmeren in eerste fase, op welke wijze en met welk handelingsperspectief.
 - Omgaan met risicobeleving burgers en hulpverleners; subjectief versus objectief.

*Vormt een advies over:

- > de risico's voor mens, dier, goederen en milieu in bron- en effectgebied, op korte termijn.
- > de risico's voor mens, dier, goederen en milieu in bron- en effectgebied, op lange termijn.
- > te nemen maatregelen voor de veiligheid.
- > inzetmethoden.
- > stabilisatie van het incident.
- > te nemen maatregelen om schade te beperken.
- > gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.
- > waarschuwen/alarmeren van de nabije omgeving bij acuut gezondheidsgevaar en maatregelen voor de bevolking.
- > de indeling van het bedreigde gebied in hot-warm-cold zone.
- > te nemen maatregelen voor de milieubescherming.
- > opvang en nazorg van slachtoffers, personeel, bevolking, materiaal en materieel.
- > noodzaak tot en wijze van schoonmaken.
- > plan van aanpak voor terugkeer naar de 'normale' situatie inclusief 'ontalarmeren' van de bevolking (ROT).
- > andere, voor de bestrijding van het incident noodzakelijke, informatie.

4.1 Competenties

Competentie: analytisch vermogen

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spooft mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.

Niveau A: Achterhalen

- > Identificeert de achterliggende oorzaken van complexe problemen.
- > Schat de afbreukrisico's in ten aanzien van de verschillende oplossingsrichtingen.
- > Houdt rekening met diverse belangentegenstellingen zowel binnen als buiten de organisatie.
- > Weet draagvlak te krijgen voor een oplossingsrichting.
- > Bekijkt ingewikkelde vraagstukken vanuit diverse invalshoeken.

Competentie: mondeling communiceren

Maakt ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk en weet aan te sluiten bij het publiek.

Niveau A: inschatten, non-verbaal

- > Past het niveau en de inhoud van communiceren aan de gesprekspartner(s) aan.
- > Maakt gebruik van non-verbaal gedrag dat het verbale gedrag ondersteunt.
- > Spreekt boeiend en aansprekend, is welsprekend.
- > Stuurt op eenduidig communiceren van informatie.
- > Past gesprekstechnieken toe om een gesprek optimaal te laten verlopen.

Competentie: inlevingsvermogen

Onderkent en verplaatst zich in de gevoelens en behoeften van anderen, en houdt rekening met de gevolgen van eigen handelen op andere mensen of onderdelen van de organisatie.

Niveau B: reageren



- > Gaat bewust om met andere normen, waarden en gedragscodes van partijen binnen en buiten het eigen onderdeel; neemt eigen positie in op basis van rolverdeling en (machts)verhoudingen.
- > Reageert op onuitgesproken behoeften van anderen.
- > Handelt op basis van eigen inschatting van (non-)verbale signalen en (in)formele hiërarchie en krachtenvelden; speelt in op onverwachte invalshoeken.
- > Houdt rekening met ontwikkelingen en gevoeligheden binnen en buiten het eigen werkveld.

Competentie: oordeelsvorming

Weegt gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar af om tot realistische beoordelingen te komen.

Niveau A: besluiten

- > Overziet de consequenties van handelwijzen en beoordeling.
- > Vertrouwt op grond van eerdere ervaringen op zijn/haar oordeel.
- > Licht een oordeel door middel van steekhoudende argumenten toe.
- > Weegt (nieuwe) gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar af in het licht van relevante criteria en komt tot een realistische beoordeling.

Competentie: samenwerken

Voert in een team een opdracht uit. Draagt bij aan de harmonie van de groep en aan de optimale inzet van de leden ten behoeve van het groepsdoel, desnoods ten koste van eigen korte termijn belangen.

Niveau A: betrekken van derden

- > Weet de eenheid van het samenwerkingsverband te behouden en waakt ervoor dat er geen subgroepjes ontstaan.
- > Neemt actief verantwoordelijkheid voor het groepsproces.
- > Betrekt relevante derde partijen.
- > Activeert zowel groepsleden als derden tot het leveren van een bijdrage aan het te bereiken resultaat en houdt daarbij rekening met de kwaliteiten van de betrokkenen.
- > Motiveert een groep tot maximale inzet voor het eindproduct.

Bijlage A. behorende bij artikel 1 lid 1 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement c. Functie brandweerder

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: Brandweerder

Beschrijving van de functie: De brandweerder:

1. verricht werkzaamheden op het gebied van de operationele specialistische ondersteuning bij waterongevallen. De brandweerder maakt deel uit van de duikploeg, die minimaal bestaat uit een duikploegleider, reddingsduiker, reserveduiker en assistent-duikploeg. De situatie ter plaatse is bepalend voor de uit te voeren taak. De brandweerder voert (zoek)opdrachten uit van de duikploegleider en meldt bevindingen aan de signaalhouder. De duikploeg werkt volgens procedures samen met de bemanning van een tankautospuiter en andere brandweereenheden ter plaatse. Bij een oefening werkt de duikploeg zelfstandig onder leiding van de duikploegleider.
2. verricht zijn werkzaamheden binnen de brandweerorganisatie van de veiligheidsregio. Hij voert zijn werkzaamheden voor het grootste deel uit op de plaats van het incident of de oefening, ongeacht het tijdstip van de dag. Onder water werkt hij doorgaans alleen. Hij hanteert de bepaking van de waterongevallenwag.
3. heeft een uitvoerende functie. Hij voert zijn werkzaamheden onder leiding van de duikploegleider uit. Hij draagt zorg voor zijn fysieke en mentale conditie. Hij is zelf of met de duikploeg verantwoordelijk voor het kiezen van werkzaamheden en bijbehorende middelen die passen bij de opdracht van de duikploegleider. Hij werkt volgens (veiligheids)procedures en werkafspraken.
4. heeft variërende werkzaamheden die in wisselende en van tevoren niet bekende situaties moeten worden toegepast. Door het werken in niet bekende situaties is het denkbaar dat de brandweerder moet afwijken van bestaande procedures. Dit gebeurt altijd binnen de gestelde kaders m.b.t veiligheid en na toestemming van de duikploegleider.



2.1 Kerntaken en taakgebieden

Kerntaak 1: uitrukken naar het incident

De brandweerdruiker rukt samen met de rest van de duikploeg uit naar het incident. Hij selecteert de persoonlijke beschermingsmiddelen, controleert deze, trekt deze aan en voert een buddycheck uit. Hij komt, voor zover mogelijk, voorbereid (persoonlijke bescherming, incidentafhankelijke middelen en een begrepen/bevestigde opdracht) aan bij het incident.

Kerntaak 2: verkennen van het incident

De brandweerdruiker werkt samen met de rest van de duikploeg en zorgt eenmaal ter plaatse dat hij snel inzet gereed is. Risico's en gevaarsituaties die de veiligheid van de brandweerdruiker en slachtoffer(s) kunnen bedreigen meldt hij bij de duikploegleider.

Kerntaak 3: bestrijden van het incident

De brandweerdruiker spoort als reddingsduiker mensen en dieren op in het water van maximaal 15 meter diepte en op het water en redt of bergt ze. In gevallen waarbij acuut gevaar bestaat voor het milieu of voor de scheepvaart spoort de brandweerdruiker objecten op en bergt ze. De brandweerdruiker kan als oppervlakteredder optreden.

Als reservedruiker staat de brandweerdruiker gereed om directe hulp te verlenen aan een reddingsduiker die in een noodsituatie verkeert. Tevens ondersteunt de reservedruiker de reddingsduiker aan de oppervlakte bij het overdragen van het slachtoffer.

Kerntaak: herstellen na het incident

In samenspraak met de rest van de duikploeg maakt de brandweerdruiker de waterongevallenwagen inzetgereed. Hij maakt de persoonlijke duikuitrusting inzetgereed. Hij registreert de noodzakelijke gegevens in zijn persoonlijk duiklogboek en laat dat aftekenen door de duikploegleider. Na afloop van de inzet neemt hij met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet en na een traumatische ervaring indien nodig aan een nazorgtraject.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: uitrukken naar het incident

Werkzaamheden:

- > Selecteert de persoonlijke duikuitrusting en controleert deze.
- > Trekt de persoonlijke duikuitrusting aan.
- > Voert snel en vaardig een buddycheck uit.
- > Laat zich onderweg actief informeren over de verwachte aard van de inzet.
- > Deelt zijn relevante kennis met de duikploeg.
- > Bereidt zich mentaal voor.

Keuzes en dilemma's

- > De brandweerdruiker kan zich moeilijk voorbereiden op een situatie die lange tijd onduidelijk kan blijven.

Kerntaak 2: verkennen van het incident

Werkzaamheden:

- > Herkent risico's en (indirecte) gevaarsituaties (o.a. stroming, weersomstandigheden) die de veiligheid van de brandweerdruiker en slachtoffer(s) kunnen bedreigen en meldt deze bij de duikploegleider.
- > Communiceert zijn bevindingen accuraat.
- > Werkt samen met de rest van de duikploeg en overige brandweereenheden.
- > Handelt volgens de van toepassing zijnde procedures en indien hij hiervan moet afwijken improviseert hij na toestemming van de duikploegleider.



Keuzes en dilemma's

- > De brandweerderduiker weegt de verwachte resultaten van zijn opdracht af tegen de risico's t.a.v. zijn eigen veiligheid en gezondheid.

Kerntaak 3: bestrijden van het incident

Werkzaamheden:

- > Werkt in een door de duikploegleider aangegeven gebied op en in het water.
- > Gebruikt de persoonlijke duikuitrusting op een veilige manier.
- > Past verschillende zoekmethoden toe.
- > Communiqueert met de signaalhouder.
- > Haalt slachtoffer(s) uit het water of een te water geraakt object.
- > Bergt op een veilige wijze objecten om slachtoffer(s) te redden.
- > Bergt op een veilige wijze objecten die een acuut gevaar opleveren voor het milieu of de scheepvaart.
- > Redt als reserveduiker in een noodsituatie de reddingsduiker.
- > Voert een oppervlakteredding uit.

Keuzes en dilemma's

- > De brandweerderduiker handelt in stressvolle situaties (onder tijdsdruk, met beperkt tot geen zicht).
- > De brandweerderduiker weegt de verwachte resultaten van zijn opdracht af tegen de risico's t.a.v. zijn eigen veiligheid en gezondheid.

Kerntaak 4: herstellen na het incident

Werkzaamheden:

- > Reinigt, of ontsmet i.o.m. de duikploegleider, de persoonlijke duikuitrusting en maakt deze inzetgereed conform WOD-SOE.
- > Reinigt, of ontsmet i.o.m. de duikploegleider, de gebruikte materialen van de waterongevallenwagen en maakt samen met de rest van de duikploeg de wagen inzetgereed conform WOD-SOE.
- > Verzorgt eigen hygiëne en bevordert eigen herstel.
- > Registreert de uitgevoerde duikarbeid in het persoonlijk duiklogboek en laat dit aftekenen door de duikploegleider.
- > Neemt met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet.
- > Neemt, na een traumatische ervaring, met de betrokken hulpverleners indien nodig deel aan een nazorgtraject.

Keuzes en dilemma's

De brandweerderduiker moet kunnen omgaan met schokkende gebeurtenissen.

4.1 Competenties

Competentie: stressbestendigheid

Niveau C (voorbeeld zijn)

- > Geeft bij tijdsdruk of tegenslag weloverwogen prioriteit aan aspecten van het eigen werk en blijft doeltreffend handelen.
- > Is een voorbeeld voor anderen door rustig en adequaat optreden.
- > Ziet het betrekkelijke in van tegenwerpingen en laat zich hierdoor niet meeslepen in emotionele meningsverschillen.
- > Bewaart de kalmte wanneer de situatie uit de hand dreigt te lopen.
- > Toont zich niet snel gespannen op het werk.

Competentie: flexibiliteit

Niveau D (meewerken)

- > Is bereid zich extra in te zetten wanneer de situatie daar om vraagt.
- > Helpt anderen bij hun werk indien gewenst.
- > Staat open voor veranderingen en verbeteringen die anderen voorstellen.
- > Werkt mee als de situatie dit vereist.



Competentie: resultaatgerichtheid

Niveau D (binnen kaders)

- > Stelt prioriteiten en komt afspraken na.
- > Werkt binnen kaders aan het tijdig en volgens afgesproken criteria behalen van afgesproken resultaten.
- > Maakt af waar hij/zij aan begint.
- > Levert resultaten binnen de afgesproken tijd.

Competentie: zelfstandigheid

Niveau D (uitvoeren)

- > Verricht zonder hulp van anderen taken.
- > Vormt zich een eigen beeld van de situatie.
- > Vertrouwt op eigen kennis en ervaring.
- > Handelt zelfstandig maar volgens bepaalde procedures.

Competentie: nauwkeurigheid

Niveau D (kwaliteit bewaken)

- > Heeft oog voor kwaliteit maar ook kwantiteit van het werk.
- > Controleert het eigen werk op tekortkomingen en herstelt gemaakte fouten.
- > Verwerkt gegevens en/of verricht handelingen met een grote mate van precisie.
- > Werkt zorgvuldig.

Bijlage A. behorende bij artikel 1 lid 1 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement d. Functie centralist meldkamer

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: centralist meldkamer

Beschrijving van de functie: De centralist meldkamer:

1. is verantwoordelijk voor de intake, verwerking en uitgifte van meldingen van een incident ten behoeve van de crisisbeheersing en brandweerzorg. Hij ondersteunt adequaat de incidentbestrijding en is verantwoordelijk voor de uitvoering van de multidisciplinaire opschaling. Voor een adequate intake, verwerking en uitgifte van een melding handelt de centralist meldkamer in basis volgens procedures, registreert de benodigde gegevens in het meldkamersysteem en communiceert effectief met de overige hulpverleningsdiensten en de melders. Aan de melders geeft de centralist meldkamer handelingsperspectieven. Een centralist meldkamer is werkzaam op een meldkamer binnen de Landelijke Meldkamer Samenwerking. Er wordt vanuit tien virtueel genetwerkte meldkamers gewerkt, die per locatie een of meer veiligheidsregio's bedienen. De meldkamers bestaan uit de meldkamerfuncties veiligheidsregio/brandweer, politie, ambulancezorg en Koninklijke marechaussee. De meldkamers kunnen elkaars taken overnemen en zijn 24/7 de life line voor burgers in nood en hulpverleners.
2. voert volledig een intake uit en verzorgt de uitgifte van en informatievoorziening naar de eenheden en functionarissen. In bijzondere omstandigheden kan hij de intake van de andere disciplines overnemen. De centralist meldkamer heeft een regierol in drie situaties:
 - a. hij heeft de regie op de incidentbestrijding totdat er contact is met een operationeel leidinggevende. Hierna is de centralist meldkamer ondersteunend aan de operationeel leidinggevende.
 - b. tijdens het aanrijden is de regie op opschaling gedeeld. Als de operationeel leidinggevende ter plaatse is, neemt deze de regie over.
 - c. hij heeft de regie op de restdekking bij incidenten totdat de operationeel leidinggevende dit overneemt. Vanaf dat moment heeft centralist meldkamer alleen nog een signalerende rol over de restdekking.

De centralist meldkamer adviseert zelfstandig de brandweereenheden en – functionarissen, op basis van de gegevens uit de melding.

Een centralist meldkamer is als centraal informatiepunt verantwoordelijk voor een adequate informatievoorziening tussen:

 - > melder(s)
 - > brandweereenheden en – functionarissen
 - > meldkamerfunctie politie, ambulance en KMAR
 - > calamiteitencoördinator



- > ketenpartners en instanties
- 3. werkt onder tijdsdruk in dynamische omstandigheden waarin hij handelingsvrijheid heeft en voortbordurt op procedures als deze niet (volledig) passen bij de situatie.
De dynamische omstandigheden zijn o.a.:
 - > dat hij moet werken met beperkte en ongeordende informatie.
 - > dat hij gelijktijdig hulpverleningsdiensten aan moet sturen en de melder handelingsperspectieven moet geven.
 - > dat hij in een korte tijd veel zaken moet regelen, afstemmen, controleren en bijsturen en vooruitdenken.
 - > dat hij handelt conform standaardprocedures. De centralist meldkamer kan hiervan (gemotiveerd) afwijken indien hij dit noodzakelijk acht, omdat hij werkt met situaties waarin gegevens niet altijd volledig zijn, systemen uit kunnen vallen en materieel en capaciteit schaars kunnen zijn.
 - > dat hij in zijn proces gebruik maakt van diverse, al dan niet gekoppelde, ICT-systemen.

2.1 Kerntaken en taakgebieden

Kerntaak 1: intake incident

De centralist meldkamer neemt de melding aan, beoordeelt de melding en legt de melding vast. Dit doet hij conform de landelijk en regionaal geldende afspraken op classificatie en prioriteit. Indien noodzakelijk stelt hij de prioritering bij. Daarnaast geeft de centralist meldkamer de melder een handelingsperspectief.

Kerntaak 2: uitgifte incident

De centralist meldkamer beoordeelt de melding en het inzetvoorstel en alarmeert de eenheden en functionarissen. Hij coördineert de uitruk- en inzetfase. De centralist meldkamer haalt pro actief relevante informatie en deelt dit met de (aanrijdende) eenheden en functionarissen en indien nodig met de andere (hulp) diensten.

Kerntaak 3: afsluiten incident

Tijdens en na afloop van het incident legt de centralist meldkamer relevante informatie over (het verloop van) het incident vast in het meldkamersysteem. Hij reflecteert op zijn handelen en de samenwerking. De centralist meldkamer levert, indien nodig, een bijdrage aan de evaluatie van het incident.

Kerntaak 4: regie en ondersteuning

In de koude fase heeft de centralist meldkamer twee taken:

- > hij monitort continu processen en ontwikkelingen binnen en buiten de meldkamer ten behoeve van de operationaliteit en paraatheid.
- > hij bewaakt de functionaliteit van de meldkamersystemen. Hij acteert op bevindingen die voortkomen uit een of beide taken.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: intake incident

Werkzaamheden

- > Neemt de melding aan conform procedures.
- > Legt gegevens van de melding vast in meldkamersystemen.
- > Prioriteert en classificeert de melding.
- > Biedt de melder een handelingsperspectief.

Keuzes en dilemma's

- > Moment van alarmeren: wanneer schakelen van informatie verzamelen naar uitgifte
- > Bij schaarste in tijd: wanneer hulp aan melder beëindigen en wanneer overgaan naar aansturen eenheden en functionarissen.



Kerntaak 2: uitgifte incident

Werkzaamheden

- > Beoordeelt de melding en het inzetvoorstel en past dit zo nodig aan.
- > Alarmeert volgens de landelijk en regionaal geldende procedures de juiste hulpverleningsdiensten of verwijst door naar de juiste instanties.
- > Coördineert de uitruk- en inzetfase totdat de operationeel leidinggevende ter plaatse is en is hierna ondersteunend aan de operationeel leidinggevende.
- > Haalt pro actief relevante informatie en deelt dit met de (aanrijdende) eenheden en functionarissen en indien nodig met de andere hulpverleningsdiensten en ketenpartners.
- > Past de inzet aan als aanvullende informatie daar aanleiding toe geeft, conform mono- en multi(opschaling)procedures.
- > Heeft de regie op opschaling en restdekking totdat een operationeel leidinggevende het overneemt.
- > Legt tijdens het incident alle relevante gegevens vast in het meldkamersysteem, conform de geldende procedures.

Keuzes en dilemma's

Bij incidenten die niet passen in procedures en processen kan hij zelfstandig (gemotiveerd) afwijken van standaardprocedures en adequate beslissingen nemen.

Kerntaak 3: afsluiten incident

Werkzaamheden

- > Controleert na afloop van het incident of alle relevante informatie in het meldkamersysteem staat en vult ontbrekende informatie aan.
- > Informeert alle betrokkenen, ketenpartners en overige instanties dat het incident is afgerond.
- > Reflecteert op eigen handelen en de samenwerking.
- > Levert, indien nodig, een bijdrage aan de evaluatie van het incident.

Keuzes en dilemma's

- > Geef je wel of niet feedback aan collega's of betrokken functionarissen.
- > Ga je na een traumatische melding door met je dienst of vraag je om vervangen te worden.

Kerntaak 4: regie en ondersteuning

Werkzaamheden

- > Monitort ontwikkelingen en processen binnen en buiten de meldkamer.
- > Beoordeelt het effect van ontwikkelingen op de operationaliteit en paraatheid.
- > Heeft de regie op de verbindingen/gespreksgroepen.
- > Bewaakt functionaliteit meldkamersystemen.
- > Acteert op bevindingen.

Keuzes en dilemma's

- > Onduidelijkheid over de duur van de storing: neem ik gelijk maatregelen of wacht ik even af.
- > Bij onzekerheid over een ontwikkeling of probleem: acteren of niet.

4.1 Competenties

Competentie: stressbestendigheid

Blijft onder tijdsdruk, hoge werkdruk en bemoeilijkende omstandigheden adequaat functioneren (bijvoorbeeld tegenslag, teleurstelling).

Niveau C: voorbeeld zijn

- > Geeft bij tijdsdruk of tegenslag weloverwogen prioriteit aan aspecten van het eigen werk en blijft doeltreffend handelen.
- > Is een voorbeeld voor anderen door rustig en adequaat optreden.
- > Ziet het betrekkelijke in van tegenwerpingen en laat zich hierdoor niet meeslepen in emotionele meningsverschillen.



- > Bewaart de kalmte wanneer de situatie uit de hand dreigt te lopen.
- > Toont zich niet snel gespannen op het werk.

Competentie: plannen en organiseren

Stemt activiteiten van zichzelf (en anderen) op elkaar af en bepaalt hun volgorde zodat doeleinden efficiënt en effectief gerealiseerd worden.

Niveau B: afstemmen

- > Stemt activiteiten (van zichzelf en anderen) op elkaar af.
- > Deelt werkzaamheden efficiënt in en stemt activiteiten op elkaar af.
- > Heeft inzicht in tijd, middelen en mensen die nodig zijn om een optimaal resultaat te behalen en weet deze te werven.
- > Houdt overzicht over de werkzaamheden en toetst de voortgang.
- > Legt relaties tussen werkzaamheden binnen de organisatie en stemt planning van eigen werkzaamheden hierop af en weegt belangen en risico's af.

Competentie: klantgerichtheid

Weet wensen of behoeften van klanten of gebruikers te onderzoeken en hiernaar te handelen. Speelt in op de doelstellingen van doelgroepen en opdrachtgevers voor de langere termijn.

Niveau B: inleven

- > Heeft inzicht in het referentiekader van de klant en handelt daarnaar.
- > Achterhaalt de behoeften en wensen van de klant door vraagverheldering en analyse.
- > Anticipeert op behoeften van de klant.
- > Neem opmerkingen van de klant serieus en zoekt binnen de mogelijkheden actief naar oplossingen.

Competentie: analytisch vermogen

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.

Niveau B: relaties leggen

- > Legt dwarsverbanden. Betreft ideeën uit verschillende disciplines bij het oplossen van een probleem.
- > Ziet de relatie tussen feiten en de mogelijke oorzaken en gevolgen.
- > Geeft aan welke informatie vereist is voor een goede beeldvorming en gebruikt effectieve methoden teneinde de relevante informatie te vergaren.
- > Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen.
- > Omschrijft realistische scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.

Competentie: nauwkeurigheid

Verricht werkzaamheden met een grote mate van accuratesse.

Niveau B: langdurig en effectief

- > Gaat effectief om met detailinformatie.
- > Voert langdurig met grote precisie werkzaamheden uit (zonder dat dit aan kwaliteit inboet).
- > Onthoudt gemakkelijk een veelheid aan details.
- > Schat het effect van niet nakomen van regels, richtlijnen of procedures op juiste wijze in en spreekt anderen hierop aan.

Bijlage A. behorende bij artikel 1 lid 1 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement i. Functie duikploegleider

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: duikploegleider

Beschrijving van de functie: De duikploegleider:

1. heeft taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tijdens de specialistische ondersteuning bij



waterongevallen en het oefenen hiervan. Hij geeft leiding aan een duikploeg, die verder minimaal bestaat uit een reddingsduiker, reserveduiker en een assistent-duikploeg. De (oefen)situatie ter plaatse is bepalend voor de uit te voeren taak. De duikploegleider maakt voor spoedeisende situaties een mentaal inzetplan en voor oefeningen en niet-spoedeisende situaties een schriftelijk werkplan. Hij brieft de duikploeg.

De aard van het waterongeval, bepaalt of de duikploegleider zich concentreert op het duiktechnische gedeelte of zich bezig houdt met de coördinatie van de duikwerkzaamheden. Hij stemt zijn werkzaamheden af met de bevelvoerder van een tankautospuit en andere brandweereenheden ter plaatse. Bij een oefening werkt de duikploegleider zelfstandig.

2. verricht zijn werkzaamheden binnen de brandweerorganisatie van de veiligheidsregio. Hij voert zijn werkzaamheden voor het grootste deel uit op de plaats van het incident of de oefening, ongeacht het tijdstip van de dag. Hij hanteert de bepakkings van de waterongevallenwag.
3. heeft zowel een leidinggevende als uitvoerende functie. Hij functioneert bij een incident als partieel leidinggevende onder de operationele leiding van de bevelvoerder. De duikploegleider bepaalt of een duikinzet uitgevoerd wordt. Hij is verantwoordelijk voor het monitoren van de veiligheid tijdens de bestrijding van waterongevallen en het oefenen hiervoor. Hij werkt volgens (veiligheids)procedures en werkafspraken. De duikploegleider werkt samen met de bevelvoerder van de tankautospuit en andere brandweereenheden.
4. heeft variërende werkzaamheden die in wisselende en van tevoren niet bekende situaties moeten worden toegepast. De duikploegleider moet onder tijdsdruk een mentaal inzetplan kunnen maken. De duikploegleider moet kunnen schakelen van het ene naar het andere scenario. Bij omschakelen van een spoedeisende naar een niet-spoedeisende situatie moet hij een (nieuw) schriftelijk werkplan maken en monitoren. Hij is verantwoordelijk voor het aansturen van duikmedische begeleiding. Hij is verantwoordelijk voor de veiligheid en stimuleert het veiligheidsbewustzijn van de duikploeg.

2.1 Kerntaken en taakgebieden

Kerntaak 1: uitrukken naar het incident

De duikploegleider rukt samen met de rest van de duikploeg uit naar het incident. Hij maakt een inschatting van de aard, omvang en dynamiek van het incident en selecteert het van toepassing zijnde scenario. Hij schaaft indien nodig met extra duikploegen op en adviseert de bevelvoerder of officier van dienst ten aanzien van de overige ondersteunende eenheden. De duikploegleider ziet toe op de fysieke en mentale conditie van de duikploeg.

Kerntaak 2: verkennen van het incident

De duikploegleider analyseert en beoordeelt de risico's en gevaarsituaties die de veiligheid van de brandweerdruiker en slachtoffer(s) kunnen bedreigen. Hij bereidt de duikarbeid voor. Hij maakt voor spoedeisende situaties een mentaal inzetplan en voor niet-spoedeisende situaties een schriftelijk werkplan en brieft de duikploeg. De duikploegleider bepaalt de grootte en vorm van het zoekgebied en de toe te passen zoekmethode(n). Hij zorgt ervoor dat alle veiligheidsmaatregelen op de duiklocatie genomen worden.

Kerntaak 3: bestrijden van het incident

De duikploegleider geeft leiding aan de technische uitvoering van de duikarbeid door een duikploeg. Als signaalhouder communiceert hij met de reddingsduiker te water met behulp van een seinlijn en communicatieapparatuur. Wanneer hij niet zelf signaalhouder is, communiceert hij met de signaalhouder. Hij bewaakt de duikdiepte, het luchtverbruik en de duiktijd van de duiker(s) (het duikschema). De duikploegleider schakelt indien nodig tussen scenario's en maakt daarbij voor spoedeisende situaties een (nieuw) mentaal inzetplan en voor niet-spoedeisende situaties een (nieuw) schriftelijk werkplan. In een noodsituatie geeft hij leiding aan de uitvoering van de noodprocedure. De duikploegleider draagt het slachtoffer over aan de bevelvoerder van de tankautospuit. Hij organiseert de eerste medische hulp aan een duiker in nood. Hij stuurt het duikmedisch handelen aan. In gevallen waarbij acuut gevaar bestaat voor het milieu of voor de scheepvaart geeft de duikploegleider leiding aan het opsporen en bergen van objecten.

De duikploegleider geeft leiding aan een oppervlakteredding als deze wordt uitgevoerd door de duikploeg.

Kerntaak 4: herstellen na incident

De duikploegleider is verantwoordelijk voor de nazorg aan de duikploeg, duikuitrusting en waterongevallenwag. Tijdens inzetten neemt hij het optreden van de duikploeg waar en geeft op een gepast moment feedback. Na afloop van de inzet voert hij een evaluatiegesprek met de ploegleden over de



inzet. Als het een schokkende gebeurtenis betreft organiseert hij personele nazorg. Hij registreert de noodzakelijke gegevens van een inzet in zijn duiklogboek en laat dit aftekenen. Hij controleert en tekent het door de duiker(s) zelf ingevulde duiklogboek af.

Kerntaak 5: leidinggeven aan oefenen

De duikploegleider leidt oefeningen van de duikploeg. Hij maakt voor oefeningen een schriftelijk werkplan en brieft de duikploeg. Tijdens oefeningen neemt hij het optreden van de duikploeg waar en geeft op een gepast moment feedback.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: uitrukken naar het incident

Werkzaamheden:

- > Verzamelt informatie en vormt zich een beeld van het incident.
- > Maakt een inschatting van de aard, omvang en dynamiek van het incident.
- > Selecteert het van toepassing zijnde scenario.
- > Adviseert de bevelvoerder of officier van dienst ten aanzien van de opschaling.
- > Bereidt zich mentaal voor.

Keuzes en dilemma's

- > De duikploegleider moet zich voorbereiden op zeer uiteenlopende incidenten.
- > De duikploegleider moet gevaren voor de fysieke en mentale conditie, zoals angst, binnen de duikploeg herkennen en erop anticiperen.

Kerntaak 2: verkennen van het incident

Werkzaamheden:

- > Maakt ter plaatse contact met de bevelvoerder en verzamelt informatie om het beeld van het incident compleet te maken.
- > Herkent en beoordeelt de risico's en (indirecte) gevaarsituaties die de veiligheid van de brandweerweerdruiker en slachtoffer(s) kunnen bedreigen.
- > Gebruikt bereikbaarheids- en waterkaarten.
- > Maakt op basis van de verzamelde informatie, het scenario en de beschikbare inzetprocedures een last-minute risicoanalyse en integreert dit bij niet-spoedeisende situaties in een schriftelijk werkplan en bij spoedeisende situaties in een mentaal inzetplan.
- > Verzorgt een heldere briefing naar de duikploeg.
- > Voert de laatste controle uit en ziet erop toe dat alle benodigde veiligheidsmaatregelen op de kant genomen zijn.
- > Werkt samen met collega-duikploegleden, de bemanning van de tankautospuiter en andere brandweereenheden ter plaatse.

Keuzes en dilemma's

- > De duikploegleider weegt de verwachte resultaten van de opdracht(en) af tegen de risico's t.a.v. de eigen veiligheid en gezondheid van de brandweerdruiker(s).
- > De duikploegleider besluit ondanks interne en externe druk een duik niet starten of af te breken indien de risico's t.a.v. de eigen veiligheid en gezondheid van de brandweerdruikers te groot zijn.

Kerntaak 3: bestrijden van het incident

Werkzaamheden

- > Geeft leiding aan de uitvoering van het duiken van een duikploeg.
- > Monitort de kwaliteit, voortgang en het effect van de werkzaamheden, anticipeert op ontwikkelingen, schakelt zo nodig en stelt in spoedeisende situaties het mentaal inzetplan en niet-spoedeisende situaties het schriftelijk werkplan bij.
- > Bewaakt de veiligheid van de duiker(s) door (in)directe gevaren te herkennen en daarop te anticiperen.
- > Communiqueert met de duikers te water met behulp van een seinlijn en communicatieapparatuur of via de signaalhouder.



- > Ziet toe op de uitvoering van de zoekmethode, inzet- en noodprocedure en breekt de inzet, indien nodig, af.
- > Zorgt dat het slachtoffer op een verantwoorde wijze op de kant wordt gebracht en aan bevelvoerder en de ambulance overgedragen wordt.
- > Zorgt dat duiker in nood op een verantwoorde wijze op de kant wordt gebracht en de behandeling wordt opgestart.
- > Zorgt dat de duiker in nood overgedragen wordt aan de ambulance.
- > Bewaakt duikschema inclusief het gevolgde decompressieverloop, luchtverbruik en de duiktijd van de duiker bewaakt de duikdiepte, het luchtverbruik en de duiktijd van de duiker(s) (het duikschema).
- > Adviseert de bevelvoerder of OvD over op- of afschaling.
- > Werkt samen met de bemanning van de tankautospuit, andere brandweereenheden en ketenpartners ter plaatse.

Keuzes en dilemma's

- > De duikploegleider concentreert zich in stressvolle situaties (onder tijdsdruk) op de inzet van de duikers.
- > De duikploegleider weegt de benodigde snelheid van handelen af tegen de zorgvuldigheid en veiligheid van de duikploeg.
- > De duikploegleider moet op een schakelmoment van een spoedeisende naar een niet-spoedeisende inzet, de inzet in het geheel heroverwegen en zich niet laten beïnvloeden door externe of interne druk.

Kerntaak 4: herstellen na het incident

Werkzaamheden:

- > Organiseert de nazorg aan de ingezette duikploeg, materiaal en materieel.
- > Geeft opdracht tot het reinigen en indien van toepassing ontsmetten en aanvullen van persoonlijke duikuitrustingsstukken, ingezet materiaal en bekappingsmiddelen conform WOD-SOE.
- > Begeleidt het evaluatiegesprek met de ploegleden over de inzet en geeft en ontvangt feedback.
- > Neemt na een traumatische ervaring onder begeleiding van de bevelvoerder, OvD of een collega van het bedrijfsopvangteam deel aan een nazorggesprek met de betrokken hulpverleners.
- > Registreert de noodzakelijke (evaluatie)gegevens in het eigen duiklogboek en laat dit aftekenen.
- > Controleert het logboek van de duikers op volledigheid en/of onlogische gegevens en tekent dit af.
- > Maakt indien nodig een (bijna) ongevallenrapportage.
- > Zorgt dat inzetten met een meldingsplicht binnen 48 uur gemeld wordt bij de Inspectie SZW.

Keuzes en dilemma's

- > De duikploegleider moet kunnen omgaan met traumatische omstandigheden.
- > De duikploegleider moet de noodzaak van nazorg voor de duikploeg inschatten.

Kerntaak 5: leidinggeven aan oefeningen

Werkzaamheden:

- > Zorgt dat oefeningen met een meldingsplicht minimaal 5 werkdagen van tevoren aangemeld worden bij de Inspectie SZW.
- > Bereidt de duik oefening voor.
- > Maakt een schriftelijk werkplan.
- > Verzorgt een heldere briefing naar de duikploeg.
- > Geeft leiding aan de uitvoering van de oefening door de duikploeg.
- > Neemt het optreden van de duikploeg waar en geeft op een gepast moment feedback.

Keuzes en dilemma's

- > De duikploegleider moet schakelen tussen twee rollen; duikploegleider en oefenleider en/of deze gelijktijdig uitvoeren.
- > De duikploegleider moet een afweging maken tussen de beschikbaarheid van personeel en middelen en het realiseren van gestelde oefendoelen.



4.1 Competenties

Competentie: leidinggeven

Niveau C (bijsturen)

- Geeft regelmatig feedback ten aanzien van de uitvoering.
- Stuurt medewerkers bij wanneer de situatie daar om vraagt.
- Motiveert medewerkers om taken tot een goed einde te brengen.
- Biedt houvast bij de uitvoer van taken, door bijvoorbeeld passende handvaten aan te reiken.
- Geeft prioriteiten duidelijk aan.

Competentie: analytisch vermogen

Niveau C (overzicht houden)

- Doorziet de kern van problemen.
- Onderscheidt hoofd en bijzaken in een probleem.
- Geeft aan welke informatie ontbreekt om tot een goede analyse te komen.
- Trekt gegronde conclusies uit beschikbare informatie.

Competentie: besluitvaardigheid

Niveau D (besluiten)

- Neemt besluiten binnen eigen werkterrein en motiveert deze.
- Neemt beslissingen op basis van eerdere ervaringen en relevante informatie waarbij de gevolgen van de beslissingen bekend zijn.
- Neemt beslissingen op basis van heldere feiten.
- Overziet de gevolgen van beslissingen voor het eigen werk.

Competentie: stressbestendigheid

Niveau C (voorbeeld zijn)

- Geeft bij tijdsdruk of tegenslag weloverwogen prioriteit aan aspecten van het eigen werk en blijft doeltreffend handelen.
- Is een voorbeeld voor anderen door rustig en adequaat optreden.
- Ziet het betrekkelijke in van tegenwerpingen en laat zich hierdoor niet meeslepen in emotionele meningsverschillen.
- Bewaart de kalmte wanneer de situatie uit de hand dreigt te lopen.
- Toont zich niet snel gespannen op het werk.

Competentie: verantwoordelijkheid

Niveau D (nakomen)

- Komt afspraken na.
- Is aanspreekbaar op gemaakte afspraken.
- Voelt en toont zich medeverantwoordelijk voor (de gevolgen van) de activiteiten die worden uitgevoerd door het organisatieonderdeel.
- Neemt verantwoordelijkheid indien taken veranderen.

Bijlage A. behorende bij artikel 1 lid 1 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement j. Functie gaspakdrager

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: gaspakdrager

Beschrijving van de functie: De gaspakdrager:

1. werkt samen met de leden van een specialistische IBGS eenheid bij de bestrijding van een incident onder leiding van een inzetleider en ontsmettingsleider. Hij heeft binnen de brandweereenheid een specifieke taak. De gaspakdrager hanteert de middelen die nodig zijn tijdens de inzet.
2. heeft een uitvoerende rol van aard. De gaspakdrager verricht werkzaamheden op het gebied van incidentbestrijding gevaarlijke stoffen. Dit gebeurt volgens vaste procedures. Hij maakt deel uit van een specialistische eenheid voor de bestrijding van incidenten met gevaarlijke stoffen. Een gaspakdrager voert opdrachten uit van de inzetleider en ontsmettingsleider en meldt bevindingen



altijd aan de inzetleider. Indien omstandigheden dit vragen, handelt hij – onder verantwoordelijkheid van de inzetleider en/of ontsmettingsleider – op eigen initiatief.

3. De werkzaamheden variëren en moeten in wisselende en van tevoren niet bekende situaties worden toegepast. Hierbij kan het in beperkte mate nodig zijn van procedures af te wijken en creatief een oplossing te zoeken binnen de gestelde kaders, zonder dat de veiligheid in het geding komt en het beoogde resultaat wordt behaald.
Tevens is de gaspakdrager verantwoordelijk voor het bijhouden van zijn vakinhoudelijke competenties.

2.1 Kerntaken en taakgebieden

Kerntaak 1: uitruk naar en verkenning van het incident

De gaspakdrager maakt op juiste en doeltreffende wijze gebruik van de door de inzetleider (op advies van OvD/AGS) geselecteerde beschermingsmiddelen en controleert deze. Hij voert, op veilige wijze en volgens geldende procedures, een verkenning uit met een collega gaspakdrager. De gaspakdrager voert metingen, monsternamen en waarnemingen uit in het brongebied van het incident en draagt de resultaten over aan de inzetleider.

Kerntaak 2: bestrijden van het incident

De gaspakdrager voert stabiliserende, bronbestrijdings- en effectbeperkende werkzaamheden uit in diverse situaties die het optreden in gaspak noodzakelijk kunnen maken. In voorkomende gevallen bergt en/of redt hij slachtoffers. Bij een calamiteit redt hij zijn collega gaspakdrager.

Kerntaak 3: herstellen na het incident

De gaspakdrager werkt voor het ontsmetten samen met de basis ontsmettingseenheid (BOE). Hij draagt zorg voor een zorgvuldige behandeling en draagt bij aan de registratie van de door hem gebruikte middelen. Na afloop van de inzet neemt hij met de ploegleden deel aan de evaluatie van de inzet en na een traumatische ervaring aan een nazorggesprek.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: uitruk naar en verkenning van het incident

Werkzaamheden

- > Controleert de aangewezen persoonlijke beschermingsmiddelen op compleetheid en fysieke beschadigingen en trekt deze aan volgens de geldende procedure
- > Controleert en gebruikt de aangewezen meetapparatuur volgens de geldende procedures.
- > Voert, volgens de geldende procedures, een verkenning uit met een collega gaspakdrager.
- > Voert metingen, monsternamen en waarnemingen uit om de aard en omvang van het incident in te schatten.
- > Schat de mogelijkheden voor een (nood)stabilisatie en bestrijding in.
- > Draagt de resultaten van de verkenning over aan de inzetleider.

Keuzes en dilemma's

- > De eigen krachten doseren in verband met de fysieke belasting van de inzet en het te bereiken doel.
- > Met beperkte bewegingsvrijheid en zintuigelijke waarneming de taak uitoefenen.
- > Het afwegen van de (eigen) veiligheid ten opzichte van het verwachte resultaat van de inzet.
- > Het afwegen van de benodigde snelheid van handelen versus de zorgvuldigheid en veiligheid.
- > Het kunnen omgaan met een veranderende situatie en handelend optreden.
- > Het overbrengen van de relevante informatie en/of waarnemingen aan de inzetleider.

Kerntaak 2: bestrijden van het incident

Werkzaamheden

- > Voert (nood)stabiliserende, bronbestrijdings- en effectbeperkende werkzaamheden uit.
- > Hanteert de benodigde gereedschappen en eenvoudige afdichtings- opvang- en absorptiemiddelen.
- > Bergt en/of redt slachtoffers in diverse situaties.
- > Redt zijn collega gaspakdrager bij een calamiteit;



- Verwijdert het gaspak van de collega gaspakdrager
 - Voert eerste levensreddende handelingen uit
 - Vervoert de collega naar de basis ontsmettingseenheid (BOE).
- > Treedt op als stand-by gaspakdrager.

Keuzes en dilemma's

- > De eigen krachten doseren in verband met de fysieke belasting van de inzet en het te bereiken doel.
- > Met beperkte bewegingsvrijheid en zintuigelijke waarnemingen de taak uitoefenen.
- > Het in overleg met de inzetleider afwegen van de (eigen) veiligheid ten opzichte van het verwachte resultaat van de inzet.
- > Een afweging maken tussen het snel verwijderen van het gaspak bij de collega in nood of het niet verwijderen van het gaspak maar snel vervoeren van de collega naar de BOE.
- > Het overbrengen van de relevante informatie en/of waarnemingen aan de inzetleider.

Kerntaak 3: herstellen na het incident

Werkzaamheden

- > Werkt voor het ontsmetten samen met de basis ontsmettingseenheid (BOE) en houdt daarbij oog voor de collega gaspakdrager.
- > Draagt zorg voor een zorgvuldige behandeling van de door hem gebruikte persoonlijke beschermingsmiddelen en overige middelen.
- > Geeft de voor registratie relevante informatie door aan de inzetleider.
- > Neemt met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet.
- > Neemt, na een traumatische ervaring, met de ploegleden deel aan een nazorggesprek.

Keuzes en dilemma's

- > Omgaan met traumatische omstandigheden.
- > Kritisch kijken naar het eigen handelen in vaak chaotische omstandigheden.

4.1 Competenties

Competentie: stressbestendigheid

Niveau C (voorbeeld zijn)

- Geeft bij tijdsdruk of tegenslag weloverwogen prioriteit aan aspecten van het eigen werk en blijft doeltreffend handelen.
- Is een voorbeeld voor anderen door rustig en adequaat optreden.
- Ziet het betrekkelijke in van tegenwerpingen en laat zich hierdoor niet meeslepen in emotionele meningsverschillen.
- Bewaart de kalmte wanneer de situatie uit de hand dreigt te lopen.
- Toont zich niet snel gespannen op het werk.

Competentie: samenwerken

Niveau C (terugkoppelen)

- Geeft anderen ruimte om voor hun mening uit te komen en luistert goed.
- Streeft gezamenlijke doelen na.
- Koppelt op tijd terug.
- Biedt gevraagd en ongevraagd hulp indien nodig.
- Wisselt proactief argumenten, ideeën en informatie uit met anderen.

Competentie: zelfstandigheid

Niveau D (uitvoeren)

- Verricht zonder hulp van anderen taken.
- Vormt zich een eigen beeld van de situatie.
- Vertrouwt op eigen kennis en ervaring.
- Handelt zelfstandig maar volgens bepaalde procedures.

Competentie: nauwkeurigheid

Niveau D (kwaliteit bewaken)



- Heeft oog voor kwaliteit maar ook kwantiteit van het werk.
- Controleert het eigen werk op tekortkomingen en herstelt gemaakte fouten.
- Verwerkt gegevens en/of verricht handelingen met een grote mate van precisie.
- Werkt zorgvuldig.

Competentie: creativiteit

Niveau D (volgen)

- Bedenkt binnen vaststaande voorschriften een eigen werkwijze.
- Is vindingrijk qua oplossingen.
- Bekijkt een vraagstuk van verschillende kanten.
- Zoekt naar verbeteringen in het eigen werk als de situatie daar om vraagt.

Bijlage A. behorende bij artikel 1 lid 1 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement v. Functie operationeel manager

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: operationeel manager (OM)

Beschrijving van de functie: De operationeel manager:

1. vervult binnen de brandweer een beheersmatige (niet repressieve) functie. De OM is de eerste integrale leidinggevende in een korps, dit betekent dat hij zowel een budget- als personeelsverantwoordelijk rol heeft. De OM is veelal werkzaam als bureauhoofd, teamleider of coördinator. De OM geeft leiding aan mensen met diverse rechtspositionele aanstellingen. Hij kan bijvoorbeeld werkzaam zijn in een beroeps of vrijwillig korps, in een vast (vak)team of projectteam.
2. stuurt een team aan. Het accent in die aansturing ligt op de uitvoering van het werk. De OM rapporteert aan de Tactisch Manager, die de kaders formuleert voor het functioneren van de OM en zijn team. Het vervullen van een repressieve functie/rol is niet vereist om de functie van OM naar behoren te kunnen vervullen. Het beschikken over vakinhoudelijke kennis en ervaring met het repressieve werkveld respectievelijk het vakgebied waarbinnen hij zijn taak uitvoert, is voorwaardelijk voor succesvol functioneren.
3. is de schakel in de communicatie in het korps. Hij geeft leiding aan zijn team en draagt beleid uit vanuit het hogere management. Omgekeerd moet hij het hogere management van informatie voorzien met input uit zijn team. Hij moet in staat zijn om te schakelen tussen deze diverse belangen, die van de individuele medewerker, het team en het management/ de organisatie. Niet alles wat hij voorstelt wordt door de organisatie overgenomen. Het is belangrijk om gemotiveerd te blijven ondanks mogelijke tegenslagen.
De uitdaging in de uitvoering van het werk ligt in de begrenzing door de beschikbare randvoorwaarden, zoals tijd en geld.
Hij moet resultaten niet alleen vanachter zijn bureau willen bereiken. Bij het realiseren de gestelde doelen moet hij in verbinding blijven staan met de collega's die deel uitmaken van de werkkuitvoering door zichtbaar te zijn op de werkvloer.
In zijn werk heeft hij te maken met diverse netwerken en externe contacten, het verdelen van zijn tijd en aandacht en het afstemmen van de boodschap zijn hierbij essentieel.

2.1 Kerntaken en taakgebieden

Kerntaak 1: leidinggeven aan medewerkers

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

Kerntaak 2: monitoren, bijsturen en rapporteren van de werkkuitvoering

De operationeel manager stuurt de werkkuitvoering van de medewerkers van zijn team aan. Hij vertaalt de visie en het beleid van de organisatie naar gewenste resultaten en werkprocessen voor zijn team. Hiervoor is onder andere kennis van bedrijfsvoering op het gebied van organisatie, HR, ICT, financiën, inkoop en wet- en regelgeving nodig. Hij bewaakt het proces tijdens de werkkuitvoering en stuurt bij als dat noodzakelijk is.



Kerntaak 3: signaleren van knelpunten en adviseren over beleid en/of procedures en plannen

De operationeel manager levert input voor het opstellen van nieuw of het aanpassen van bestaand beleid. Hij vertaalt beleid naar procedures en plannen voor de werkuitvoering van zijn team en past deze zo nodig aan. Hij signaleert knelpunten en relevante ontwikkelingen bij de uitvoering van beleid, procedures en/of plannen en vertaalt deze naar een advies.

Kerntaak 4: onderhouden van netwerken en relevante interne en externe contacten

De operationeel manager is werkzaam in een branche die zich kenmerkt door een grote diversiteit aan actoren. Denk hier bij aan interne collega's, (keten)partners en burgers. Hij onderhoudt contacten met al deze actoren op de voor hem relevante niveaus en heeft daarnaast kennis van het bestuurlijk krachtenveld. In de organisatie is hij de schakel tussen de tactische en de meer praktische werklag. Hij zit met beide groepen aan tafel en stemt zijn communicatie af op zijn gesprekspartners.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: leidinggeven aan medewerkers

Werkzaamheden: leidinggeven aan individuele medewerkers

- > Coacht individuele medewerkers in hun ontwikkeling:
 - voert gesprekken met medewerkers om regelmatig feedback te geven.
 - helpt medewerkers bij het zelf oplossen van vraagstukken in het werk.
- > Heeft een actueel beeld (denk hierbij aan intake gesprek, voortgangsgesprekken, informele gesprekken, evaluatie van afgeronde werkzaamheden) van kwaliteiten, deskundigheid en ontwikkeling van medewerkers en stuurt hen hiermee aan bij het uitvoeren van hun werk.
- > Is mede verantwoordelijk voor de personele zorg voor eigen medewerkers. Dit doet hij door het voeren van gesprekken uit de p-cyclus (tweegesprekken, beoordelingsgesprekken, exitgesprekken).

Werkzaamheden: leidinggeven aan een team of groep

- > Heeft een actueel beeld van het teamfunctioneren (sterke punten, verbeterpunten). Bespreekt dit met het team en betreft teamleden bij werkverdeling en besluitvorming.
- > Heeft zicht op het sociale klimaat en de cultuur in het team en zet zich in om deze in positieve zin te beïnvloeden. Voert teamontwikkelactiviteiten uit, gericht op verbeteren van samenwerking en collegiale ondersteuning.
- > Treedt op als intermediair bij conflicten of tegengestelde belangen in het team. Heeft oog voor weerstand.
- > Treedt op als intermediair tussen team en de naasthogere leidinggevende (tactisch niveau):
 - verwoordt en verdedigt belangen van het team naar hogere niveaus.
 - vertaalt beleid van brandweerleiding naar het eigen team.

Keuzes en dilemma's

- > Schakelen tussen verschillende belangen: het team en het management/de organisatie.
- > Schakelen tussen de verschillende belangen: het individu en het team.

Kerntaak 2: monitoren, bijsturen en rapporteren van de werkuitvoering

Werkzaamheden

- > Vertalen van organisatiedoelstellingen naar doelstellingen, procedures en planning voor het team.
- > Bewaakt de voortgang van het werk en verzamelt periodiek de benodigde data over de bedrijfsvoering (organisatie, HR, ICT, financiën, inkoop en wet- en regelgeving)
- > Analyseert de verzamelde informatie op afwijkingen van de gestelde doelstellingen.
- > Stuurt waar nodig bij op afwijkingen in de uitvoering, en past zo nodig de planning hierop aan.
- > Stelt periodieke rapportages op over de behaalde resultaten ten opzichte van de gestelde doelen en benutting van middelen.
- > Verwerkt evaluatieresultaten in volgende plannen en doelen.
- > Is in staat om betrokkenen mee te nemen door over de aspecten van de werkuitvoering en kan zowel mondeling als schriftelijk communiceren.



Keuzes en dilemma's

- > Begrenzing van de uitvoering door beschikbare randvoorwaarden. (tijd, financiën, capaciteit, wet- en regelgeving, etc.)
- > Op welk moment schaal je op naar de hoger leidinggevende/opdrachtgever.
- > Afwegen van de juiste wijze van communiceren. Zichtbaarheid op de werkvloer versus concrete werkresultaten (rapportages, etc.).

Kerntaak 3: signaleren van knelpunten en adviseren over beleid en/of procedures en plannen

Werkzaamheden

- > Signaleert knelpunten bij de uitvoering van beleid, procedures en/of plannen.
- > Vertaalt de gesignaleerde knelpunten naar een advies over aanpassingen in het beleid.
- > Past op basis van de gesignaleerde knelpunten procedures en/of plannen aan.
- > Vertaalt beleid naar werkprocessen voor het team.
- > Signaleert relevante ontwikkelingen, doet voorstellen aan het management om hierop in te spelen.
- > Levert vanuit het eigen vakgebied een bijdrage aan beleidsinitiatieven voor andere afdelingen of vakgebieden.

Keuzes en dilemma's

- > Weten wie je nodig hebt/mee moet nemen om verder te komen.
- > Afwegen van belangen van verschillende partijen bij het formuleren van een advies of beleidsvoorstel.
- > Omgaan met teleurstellingen. Wanneer voorgestelde plannen of adviezen niet worden overgenomen.

Kerntaak 4: onderhouden van netwerken en relevante interne en externe contacten

Werkzaamheden

- > Onderhoudt contacten met relevante (keten)partners.
- > Functioneert in relevante platforms en netwerken.
- > Heeft zicht op de belangen en positie van de betrokken partijen en stemt de communicatie hier op af.
- > Vertegenwoordigt zijn team en behartigt de teambelangen, zowel binnen als buiten de eigen organisatie.
- > Heeft bij de uitvoering van zijn taken zicht op het bestuurlijk krachtenveld en handelt hier naar.
- > Is een gelijkwaardig gesprekspartner op zowel tactisch als operationeel niveau en stemt daarbij zijn communicatie af op de doelgroep.

Keuzes en dilemma's

- > Prioriteiten stellen. Het verdelen van tijd en aandacht over netwerken en externe contacten.
- > Afwegen van de gespreksinhoud, passend bij de gesprekspartner.

4.1 Competenties

Competentie: zelfreflectie

Niveau B (leren)

- > Vraagt bij het ontvangen van feedback door naar suggesties ter verbetering.
- > Zet feedback om in verandering.
- > Neemt initiatieven om eigen functioneren te verbeteren, op basis van eerder gekregen feedback.
- > Leert van fouten uit het verleden.
- > Draagt uit dat het belangrijk is te werken aan de eigen ontwikkeling.

Competentie: analytisch vermogen

Niveau B (relaties leggen)

- > Legt dwarsverbanden. Betrekt ideeën uit verschillende disciplines bij het oplossen van een probleem.
- > Ziet de relatie tussen feiten en de mogelijke oorzaken en gevolgen.
- > Geeft aan welke informatie vereist is voor een goede beeldvorming en gebruikt effectieve methoden teneinde de relevante informatie te vergaren.



- > Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen.
- > Omschrijft realistische scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.

Competentie: samenwerken

Niveau B (zorgdragen voor cohesie)

- > Maakt, door regelmatig overleg, een gemeenschappelijk plan van aanpak.
- > Laat anderen inzien dat het te halen resultaat een gezamenlijke verantwoording is.
- > Neemt initiatief tot samenwerking met anderen.
- > Heeft oog voor sfeer binnen de groep en is effectief in het optimaliseren van ontspannen samenwerking.
- > Zet eigen belangen opzij ten behoeve van het gemeenschappelijk doel.
- > Houdt rekening met de verschillende rollen en posities binnen de groep.

Competentie: coachen

Niveau C (motiveren)

- > Attendeert medewerkers op ontwikkelingsmogelijkheden binnen de organisatie.
- > Formuleert passende en uitdagende opdrachten voor medewerkers.
- > Evalueert de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers regelmatig.
- > Beloont voortgang in de ontwikkeling van medewerkers.

Competentie: resultaatgerichtheid

Niveau B (formuleert resultaten)

- > Formuleert concrete doelen en resultaten voor zichzelf en anderen.
- > Bewaakt in de samenwerking met anderen dat alle activiteiten en beslissingen bijdragen aan het totaalresultaat.
- > Stimuleert anderen tot ingrijpen waar nodig en neemt zelf actie als het bereiken van het resultaat in gevaar komt.
- > Beschikt over daadkracht en slagvaardigheid.

Bijlage A. behorende bij artikel 1 lid 1 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement w. Functie ploegchef

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: ploegchef

Beschrijving van de functie: De ploegchef:

1. geeft beheersmatig leiding aan een ploeg van medewerkers uit de operationele dienst. Hij coördineert de werkzaamheden binnen deze groep en draagt zorg voor de afstemming ervan. Tevens is hij verantwoordelijk voor de paraatheid en de initiële en blijvende vakbekwaamheid van zijn ploeg en de registratie daarvan. De repressieve kant van de functie is beschreven in het kwalificatiedossier Bevelvoerder.
2. vervult zijn taken voor een of meerdere brandweerposten. Hierbij gaat het om de beheersmatige werkzaamheden en het leidinggeven in een niet-repressieve omgeving. De ploegchef kan zijn taken delegeren aan de dienstdoende leidinggevende (meestal de bevelvoerder).
3. geeft leiding aan zijn ploeg en legt verantwoording af aan zijn direct leidinggevende. De leidinggevende van de ploegchef is meestal een operationeel manager. Het hoofd brandweezorg bepaalt binnen welke kaders de ploegchef zijn verantwoordelijkheden invult. De positie van de ploegchef in de organisatie bevindt zich tussen het management en de uitvoerende laag. In een repressieve situatie maakt de ploegchef zelf deel uit van de uitvoerende laag, dit kan de functie complex maken.
4. en zijn positie maakt dat hij in staat moet zijn om te wisselen van rol. Aan de ene kant gaat hij samen met zijn ploeg letterlijk door het vuur en aan de andere kant geeft hij aan diezelfde ploeg beheersmatig leiding. Dit betekent dat hij in staat moet zijn om te wisselen in stijl van leidinggeven. In de rol van ploegchef spreekt hij collega's aan op hun houding, gedrag en gemaakte afspraken. Hij draagt het beleid van de organisatie uit naar de werkvloer en weet het beleid uit te voeren en de effecten uit te leggen. Ook wanneer het beleid door de ploeg en/of de ploegchef zelf wordt ervaren als niet in hun/zijn belang. Omgekeerd geldt dat de ploegchef de ambassadeur is van de werkvloer en aan het hogere management aan moet kunnen geven wat er leeft binnen de ploeg en waar men belang aan hecht. De ploegchef is in staat om te signaleren, verantwoordelijk-



heid te nemen en om zelf informatie op te halen. Hij weet dit te vertalen naar concrete acties.

2.1 Kerntaken en taakgebieden

Kerntaak 1: leidinggeven aan individuele medewerkers

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

Kerntaak 2: leidinggeven aan een ploeg

De ploegchef is verantwoordelijk voor de kwaliteit, continuïteit, efficiency en vakbekwaamheid van de ploeg medewerkers waaraan hij leiding geeft en waar hij zelf onderdeel van uitmaakt. De ploegchef coacht en begeleidt zijn ploeg, heeft oog voor de cohesie in zijn ploeg en kan omgaan met onderlinge conflicten. Hij stuurt aan op effectief groepsgedrag. Hij is zich bewust van zijn voorbeeldfunctie en vertoont in de uitvoering van zijn functie voorbeeldgedrag. De ploegchef reflecteert op zijn eigen handelen en op het functioneren van de ploeg.

Kerntaak 3: uitvoeren van beheersmatige taken

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

3.1 Uitwerking kerntaken

Uitwerking kerntaak 1: leidinggeven aan individuele medewerkers

Werkzaamheden:

- > Heeft zicht op de taken en deskundigheid van de individuele medewerker.
- > Heeft zicht op de uitvoering van de werkzaamheden van de individuele medewerker.
- > Voert gesprekken met de individuele medewerker gericht op het functioneren van de medewerker. Indien nodig wordt een derde persoon hierbij betrokken (bijvoorbeeld bedrijfsarts, medewerker HR).
- > Maakt concrete resultaat- en ontwikkelafspraken met de individuele medewerker.
- > Verzorgt indien nodig de verslaglegging van gesprekken.
- > Stimuleert, motiveert en coacht de individuele medewerker.
- > Sprekt de individuele medewerker aan op houding en gedrag indien daar aanleiding toe is.

Keuzes en dilemma's

- > Oordeelsvorming op basis van minimale informatie (niet altijd zicht op het functioneren van een individuele medewerker).
- > Individuele belangen van de medewerker versus belangen van de ploeg.
- > Aanspreken van collega's in de beheersmatige situatie, terwijl je in de repressieve situatie onderdeel uitmaakt van de ploeg.

Uitwerking kerntaak 2: leidinggeven aan een ploeg

Werkzaamheden:

- > Draagt zorg voor de vakbekwaamheid en de inzetbaarheid van de ploeg en houdt dit op niveau.
- > Heeft zicht op het sociale klimaat en de cultuur in de ploeg. Dit doet hij bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan de rolverdeling in de ploeg en door op te treden bij conflicten of tegengestelde belangen.
- > Zorgt voor een optimale taakverdeling van zijn medewerkers op taken, functies en deskundigheid.
- > Controleert de uitvoering van de werkzaamheden en stuurt bij waar nodig.
- > Zit het ploegoverleg voor.
- > Presenteert relevante ontwikkelingen en beleid aan de ploeg.



- > Stimuleert, motiveert en coacht de ploeg.
- > Vertoont in de uitvoering van zijn functie voorbeeldgedrag en stuurt op integriteit.

Keuzes en dilemma's

- > Uitdragen van beleid naar de werkvloer versus ambassadeur van de werkvloer naar het hogere management.
- > Dirigeren en meespelen: leidinggevend versus onderdeel van de ploeg.
- > Signaleren van problemen zonder probleemeigenaar te worden.
- > Ploegbelang versus organisatiebelang.

Uitwerking kerntaak 3: uitvoeren van beheersmatige taken

Werkzaamheden:

- > Bewaakt en verzorgt de invulling van het dienstrooster.
- > Verzamelt en presenteert gegevens, als input voor het management. Bijvoorbeeld (over de consequenties) op het gebied van personeel, financiën en materieel.
- > Meldt en verklaart afwijkingen van ramingen en planningen.
- > Ontwerpt en implementeert procedures en werkwijzen bij nieuwe ontwikkelingen.
- > Vertegenwoordigt de organisatie in (regionale) project- en werkgroepen en neemt deel aan werving en selectieprocedures.
- > Bevordert werken conform arbovoorschriften.
- > Houdt overzicht over en stuurt op de deelname tijdens uitruk en oefeningen.
- > Signaleert problemen, gevaarlijke situaties of trends en pakt deze indien nodig zelf op (bijvoorbeeld door het indienen van een verbetervoorstel) of schakelt een andere specialist of afdeling in.

Keuzes en dilemma's

- > Uitdragen van beleid wanneer de uitwerking daarvan door de ploeg en/of de ploegchef zelf wordt ervaren als niet in hun/zijn belang of weerstand oplevert.

4.1 Competenties

In de competentiematrix wordt het verband tussen competenties en kerntaken weergegeven.

Er zijn drie typen competenties:

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

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

Deze zijn nader uitgewerkt in de Regeling Personeel Veiligheidsregio's (bijlage A¹).

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

¹ Regeling personeel Veiligheidsregio's, bijlage A, supplement GG (<https://wetten.overheid.nl/BWBR0027840/2018-10-01#BijlageA>)



Bijlage A. behorende bij artikel 1 lid 1 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement aa. Specialist Opleiden en Oefenen (SOO)

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: Specialist Opleiden en Oefenen (SOO)

Beschrijving van de functie: De Specialist Opleiden en Oefenen:

1. is verantwoordelijk voor een kwalitatief hoogwaardige invulling van activiteiten voor het vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven van het personeel binnen de organisatie waarin hij werkzaam is. Hij kan daarbij de rol hebben van onderzoeker, ontwikkelaar, ontwerper of uitvoerder. Een SOO werkt in de veiligheidsregio binnen een team dat zich bezighoudt met alle activiteiten rondom vakbekwaamheid.
2. is werkzaam op het terrein van vakbekwaam worden (opleiden) en/of vakbekwaam blijven (oefenen en bijscholen). Hij kan zowel in een mono- als multidisciplinaire context opereren. De SOO rapporteert aan de interne opdrachtgever van alle vakbekwaamheidsactiviteiten waarvoor hij verantwoordelijk is. De Specialist Opleiden en Oefenen werkt samen met alle voor de vakbekwaamheidsactiviteiten relevante netwerkpartners binnen en buiten de organisatie. Het vervullen van een repressieve functie/rol is niet vereist om de functie van SOO naar behoren te kunnen vervullen. Het beschikken over vakinhoudelijke kennis en ervaring met het repressieve werkveld respectievelijk het vakgebied waarbinnen hij het specialisme wil uitvoeren, is voorwaardelijk voor succesvol functioneren.
3. werkt binnen ruime beleidslijnen en beschikt noodzakelijkerwijs over eigen initiatief en creativiteit om invulling te geven aan alle vakbekwaamheidsactiviteiten. De wijze van aanpak en uitvoering wordt voor een groot deel aan de SOO zelf overgelaten. De SOO moet binnen verschillende disciplines en op verschillende niveaus kunnen samenwerken. De SOO houdt daarbinnen rekening met de diverse belangen van betrokken partijen.
De Specialist Opleiden en Oefenen functioneert in teamverband, op het koppelvlak tussen verschillende processen binnen en buiten de organisatie en moet schakelen tussen verschillende belangen en het vasthouden aan een eigen koers. Bij het uitvoeren van de werkzaamheden moet de SOO continu afwegingen maken tussen verschillende, deels tegenstrijdige wensen en verplichtingen, kosten en baten van vakbekwaamheidsactiviteiten en schaarste van mensen en middelen.

2.1 Kerntaken en taakgebieden

Kerntaak 1: onderzoeken van opleidings- en oefenbehoefte op individueel of organisatie niveau

Signaleert hiaten op het gebied van vakbekwaam worden (VBW) en vakbekwaam blijven (VBB) binnen de organisatie. Onderzoekt ontwikkelings- en/of leervraagstukken op persoonlijk en organisatieniveau en in het netwerk van samenwerkingspartners.

Kerntaak 2: ontwikkelen van en adviseren over vakbekwaamheidsbeleid op organisatie niveau

Ontwikkelt op basis van eigen onderzoek en onderzoek van anderen passend vakbekwaamheidsbeleid en zorgt voor de implementatie daarvan binnen de organisatie en in samenwerking met relevante netwerkpartners.

Kerntaak 3: ontwerpen van opleidings- of oefenprogramma's op individueel of organisatie niveau

Ontwikkelt mono, multi, grootschalige of specialistische opleidings- en oefenprogramma's op basis van het ontwikkelde vakbekwaamheidsbeleid met als doel de vakbekwaamheid op individueel en organisatie niveau te borgen.

Kerntaak 4: coördineren van de uitvoering van opleidings- of oefenprogramma's op individueel of organisatie niveau

Coördineert de uitvoering van opleidings- en oefenprogramma's op verschillende niveaus.



3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: onderzoeken van opleidings- en oefenbehoefte op individueel of organisatie niveau

Werkzaamheden

- > Doet behoefteonderzoek naar ontwikkelings- en/of leervragen van de organisatie en medewerkers (in relatie tot het risicoprofiel).
- > Signaleert vakinhoudelijke en maatschappelijke ontwikkelingen in de omgeving en brengt de consequenties voor de organisatie en de medewerkers in kaart.
- > Doet zelf of maakt gebruik van bestaande evaluaties en onderzoeken naar plaatsgevonden incidenten en voorgaande oefeningen.

Keuzes en dilemma's

- > Het oplossen van een organisatieprobleem op korte termijn of een structurele aanpassing in gang zetten.
- > Het oppakken van verander- en ontwikkelvraagstukken als andere partijen het niet doen of deze teruggeven aan de verantwoordelijke partij.
- > Het aankaarten van onvolkomenheden binnen de organisatie terwijl dit wellicht tot conflicten of problemen kan leiden.
- > Het inventariseren van behoeftes op kleinschalig niveau of op overstijgend niveau van de organisatie.

Kerntaak 2: ontwikkelen van en adviseren over vakbekwaamheidsbeleid op organisatie niveau

Werkzaamheden

- > Vertaalt conclusies van onderzoek naar mono of multi of grootschalig of specialistisch opleidings- of oefenbeleid.
- > Adviseert gevraagd en ongevraagd het management over opleidings- en oefenbeleid zodat zij dit kunnen vaststellen.
- > Ontwikkelt meerjarig opleidings- en oefenbeleid aan de hand van landelijke richtlijnen en vergelijkbare oefenplannen van andere diensten.
- > Maakt gebruik van 'proven concepts' vanuit een interdisciplinair netwerk bij het ontwikkelen van opleidings- of oefenbeleid.
- > Stemt meerjarig opleidings- en oefenbeleid af op de behoefte van de organisatie.
- > Stelt een begroting op.

Keuzes en dilemma's

- > Het zoeken van ruimte tussen regels door om de beste oplossing voor opleiden en oefenen te bereiken versus het werken binnen de bestaande kaders.
- > Het ontwikkelen van beleid met beperkte middelen.
- > Het evalueren van de effectiviteit van de training/opleiding/oefening naar return-on-investment. Op basis hiervan besluiten tot continuering of stopzetten.

Kerntaak 3: ontwerpen van opleidings- of oefenprogramma's op individueel of organisatie niveau

Werkzaamheden:

- > Ontwikkelt opleidings- of oefenprogramma's voor organisatie of individuele medewerkers en voor de diverse taken binnen de organisatie op mono of multi of grootschalig of specialistisch gebied.
- > Stemt opleidings- of oefenprogramma's waar nodig af met andere organisatieonderdelen binnen de organisatie en/of netwerkpartners.
- > Geeft advies over en maakt opleidings- en oefenbudget en bewaakt dit.
- > Evalueert en verbetert de opleidings- en oefenprogramma's.
- > Gebruikt branchestandaarden bij het ontwerpen van een oefenprogramma.

Keuzes en dilemma's

- > Het ontwerpen van maatwerktrajecten of het kiezen voor bestaande trainingen, oefenprogramma's of leergangen.
- > Het bewaken van de eigen vakbekwaamheid en het continu bijblijven om adviezen over de vakbekwaamheid van anderen en de organisatie te kunnen geven.
- > Bij het ontwerpen van opleidings- en oefenprogramma's een afweging maken tussen het inzetten



van eigen expertise versus deze organiseren of inkopen.

Kerntaak 4: coördineren van de uitvoering van opleidings- of oefenprogramma's op individueel of organisatieniveau

Werkzaamheden

- > Zorgt voor het maken van regio-specifieke cursusplannen, draaiboeken en instructies op mono of multi of grootschalig of specialistisch gebied.
- > Beoordeelt de inhoud en opbouw van cursusplannen, draaiboeken, instructies en procedures en past waar nodig aan.
- > Bereidt grootschalige en/of specialistische mono en/of multi-oefeningen voor.
- > Zorgt voor evaluatie en voert de evaluatie uit van opleidingen en oefeningen.

Keuzes en dilemma's

- > Het inschatten van het juiste moment waarop andere afdelingen binnen de organisatie betrokken moeten worden bij de uitvoering van opleidings- en oefenprogramma's.
- > Het vinden van balans tussen ambitieuze oefendoelen voor grootschalige of multi of specialistische oefeningen versus een passend oefendoel formuleren en bereiken voor deelnemers op elk niveau.
- > Het volgen van organisatiedoelen versus het volgen van leerdoelen voor de doelgroep.

4.1 Competenties

Competentie: analytisch vermogen

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.

Niveau B: relaties leggen

- > Legt dwarsverbanden. Betreft ideeën uit verschillende disciplines bij het oplossen van een probleem.
- > Ziet de relatie tussen feiten en de mogelijke oorzaken en gevolgen.
- > Geeft aan welke informatie vereist is voor een goede beeldvorming en gebruikt effectieve methoden teneinde de relevante informatie te vergaren.
- > Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen.
- > Omschrijft realistische scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.

Competentie: netwerken

Bouwt een netwerk van (in)formele contacten op dat voor de organisatie functioneel is of kan worden.

Niveau B: contact onderhouden

- > Onderhoudt actief een relevant relatienetwerk en netwerkbestand.
- > Legt contacten met andere organisatieonderdelen of organisaties met het oog op samenwerking.
- > Is alert op mogelijkheden om nieuwe contacten te leggen en (producten van) de organisatie onder de aandacht te brengen.
- > Weet mensen aan zich te binden.
- > Voert gesprekken op vele niveaus.

Competentie: plannen en organiseren

Stemt activiteiten van zichzelf (en anderen) op elkaar af en bepaalt hun volgorde zodat doeleinden efficiënt en effectief gerealiseerd worden.

Niveau B: afstemmen

- > Stemt activiteiten (van zichzelf en anderen) op elkaar af.
- > Deelt werkzaamheden efficiënt in en stemt activiteiten op elkaar af.
- > Heeft inzicht in tijd, middelen en mensen die nodig zijn om een optimaal resultaat te behalen en weet deze te werven.
- > Houdt overzicht over de werkzaamheden en toetst de voortgang.
- > Legt relaties tussen werkzaamheden binnen de organisatie en stemt planning van eigen werkzaamheden hierop af en weegt belangen en risico's af.



Competentie: resultaatgerichtheid

Formuleert heldere doelstellingen en resultaten en is er actief op gericht om deze te behalen.

Niveau C: brede kaders

- > Werkt binnen brede kaders aan het behalen van resultaten.
- > Neemt beslissingen en stelt de juiste prioriteiten noodzakelijk voor het behalen van de afgesproken resultaten.
- > Stelt acties bij.
- > Is vasthoudend bij het behalen van resultaten en zoekt effectieve oplossingen voor problemen.

Competentie: kwaliteitsgerichtheid

Is zich ervan bewust dat het te leveren product moet voldoen aan gestelde eisen, normen en prioriteiten en handelt hiernaar. Legt verantwoording af voor het gerealiseerde kwaliteitsniveau. Streeft naar continue kwaliteitsverbetering.

Niveau B: ontwikkelen, verbeteren

- > Streeft naar kwaliteitsverbetering van het product.
- > Werkt actief aan de bevordering van eigen persoonlijke kwaliteiten en mogelijkheden.
- > Signaleert kansen om de kwaliteit te verbeteren via een andere organisatie of logistiek in processen.
- > Verbetert ook de kwaliteit wanneer dit niet direct van hem/haar verwacht wordt.

Bijlage A. behorende bij artikel 1 lid 1 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement ff. Functie voertuigbediener

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: voertuigbediener

Beschrijving van de functie: De voertuigbediener:

1. werkt samen met de leden van een brandweereenheid bij de bestrijding van een incident en voert opdrachten van de leidinggevende uit. Hij heeft binnen de brandweereenheid een specifieke taak, waarvan de inhoud kan verschillen per soort incident: brandbestrijding, hulpverlening, incidentbestrijding gevaarlijke stoffen en waterongevallen. De voertuigbediener hanteert de bepakkings van de voertuigen waar hij als bediener voor aangewezen is.
2. heeft een uitvoerende rol. Hij voert zijn werkzaamheden onder leiding van een bevelvoerder uit en in geval van zelfstandig optreden, in samenwerking met de bijrijder. Hij is verantwoordelijk voor bepakkings van de voertuigen waar hij als bediener voor aangewezen is. Bij de incidentbestrijding werkt hij volgens (veiligheids)procedures en werkafspraken.
3. heeft variërende werkzaamheden en moet in wisselende en de werkzaamheden moeten in van tevoren niet bekende situaties worden toegepast. Hierbij kan het in beperkte mate nodig zijn van procedures af te wijken en creatief een oplossing te zoeken binnen de gestelde kaders, zonder dat de veiligheid in het geding komt, en het beoogde resultaat wordt behaald.

2.1 Kerntaken en taakgebieden

Kerntaak 1: uitrukken naar en verkenning van het incident

De voertuigbediener rukt met de bezetting uit in een brandweereenheid. Hij komt, voor zover mogelijk, voorbereid (persoonlijke bescherming) aan bij het incident. De voertuigbediener stelt, eventueel in samenwerking met de bijrijder en in overleg met de leidinggevende, het voertuig op en creëert een veilige werkomgeving.

Kerntaak 2: bestrijden van het incident

De voertuigbediener maakt het voertuig inzetgereed en houdt het operationeel.

Kerntaak 3: herstellen na het incident

De voertuigbediener ruimt, al dan niet samen met leden van zijn eenheid, de materialen op. Hij zorgt ervoor dat de brandweereenheid na inzet weer uitrukgereed is. De voertuigbediener werkt mee aan



nazorg, evaluatie en eventueel benodigde registratie.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: uitrukken naar en verkenning van het incident

Werkzaamheden

- > Stelt (in overleg met de rijder en/of zijn leidinggevende) het voertuig zodanig op dat hij zijn werkzaamheden op een veilige en verantwoorde wijze uit kan voeren met oog voor de omgeving.
- > Creëert een veilige werkomgeving rondom het voertuig.
- > Hij wordt, indien noodzakelijk, gegidst door een ander dan wel assisteert de chauffeur d.m.v. gidsen.

Keuzes en dilemma's

- > Maakt een goede inschatting van de locatie in ongunstige omstandigheden.
- > Maakt een keuze voor de werkplek aan de hand van de eigenschappen en (on)mogelijkheden van het voertuig.

Kerntaak 2: bestrijden van het incident

Werkzaamheden als pompbediener

- > Verzorgt de waterwinning
 - zorgt voor de goede werking van de pomp;
 - verhelpt eenvoudige storingen;
 - voorziet in een ongestoorde waterlevering;
 - maakt gebruik van de bluswatervoorzieningen.
- > Bedient het voertuig/de apparatuur
 - houdt de pomp operationeel.
- > Geeft materiaal en middelen uit en neemt deze in.
- > Heeft oog voor de omgeving van het voertuig.
- > Heeft oog voor de ontwikkelingen van het incident en informeert de bevelvoerder.
- > Fungeert namens de bevelvoerder (bij diens afwezigheid) als aanspreekpunt voor zijn eenheid.

Keuzes en dilemma's als pompbediener

- > Kan bij een lastige waterwinplaats voorzien in een ongestoorde waterlevering.
- > Kan eenvoudige storingen oplossen.
- > Kan zijn aandacht verdelen tussen het operationeel houden van de pomp en de ontwikkelingen in het incident.
- > Kan schakelen tussen verschillende aflegsysteem.

Werkzaamheden als bediener van redvoertuigen

- > Maakt het voertuig inzetgereed.
- > Bedient het voertuig op een veilige en verantwoorde wijze.
- > Overlegt over de inzetmogelijkheden met de leidinggevende.
- > Verhelpt eenvoudige storingen.
- > Kan de noodbediening uitvoeren.
- > Heeft overleg met andere hulpverleners over de inzet van het voertuig.
- > Heeft oog voor de ontwikkelingen van het incident en informeert de leidinggevende.

Keuzes en dilemma's als bediener redvoertuig

- > Kiest de juiste opstelplaats in relatie tot het incident en de (on)mogelijkheden van het voertuig.
- > Kan eenvoudige storingen oplossen.
- > Weegt het risico ten opzichte van het verwachte resultaat af.

Kerntaak 3: herstellen na het incident

Werkzaamheden

- > Maakt samen met de brandweereenheid het voertuig en materiaal uitrukgereed.
- > Neemt met de ploegleden deel aan een evaluatiegesprek over de inzet.



- > Neemt met de ploegleden deel aan een nazorggesprek na een traumatische ervaring.

Keuzes en dilemma's

Deze zijn niet afzonderlijk te benoemen.

4.1 Competenties

Competentie: stressbestendigheid

Blijft onder tijdsdruk, hoge werkdruk en bemoelijkende omstandigheden adequaat functioneren (bijvoorbeeld tegenslag, teleurstelling).

Niveau C: voorbeeld zijn

- > Geeft bij tijdsdruk of tegenslag weloverwogen prioriteit aan aspecten van het eigen werk en blijft doeltreffend handelen.
- > Is een voorbeeld voor anderen door rustig en adequaat optreden.
- > Ziet het betrekkelijke in van tegenwerpingen en laat zich hierdoor niet meeslepen in emotionele meningsverschillen.
- > Bewaart de kalmte wanneer de situatie uit de hand dreigt te lopen.
- > Toont zich niet snel gespannen op het werk.

Competentie: zelfstandigheid

Verricht zonder hulp van anderen taken, probeert op eigen kracht probleemsituaties de baas te worden. Handelt volgens eigen overtuiging, onafhankelijk van anderen.

Niveau D: uitvoeren

- > Verricht zonder hulp van anderen taken.
- > Vormt zich een eigen beeld van de situatie.
- > Vertrouwt op eigen kennis en ervaring.
- > Handelt zelfstandig maar volgens bepaalde procedures.

Competentie: analytisch vermogen

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.

Niveau D: reduceren

- > Trekt logische conclusies uit informatie.
- > Denkt mee over oplossingen voor het probleem.
- > Verzamelt informatie (over het probleem) om met een oplossing te komen.
- > Selecteert systematisch gegevens, gebruikt meerdere informatiebronnen en structureert en interpreteert gegevens op een goede manier.

Competentie: mondelinge communicatie

Maakt ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk en weet aan te sluiten bij het publiek.

Niveau C: beheersing

- > Gebruikt heldere zinnen.
- > Kan gedachten moeiteloos onder woorden brengen.
- > Spreekt rustig en duidelijk met passend volume.
- > Gaat na of anderen hem/haar begrijpen wanneer hij/zij iets vertelt.
- > Verwoordt ideeën en feiten op heldere wijze.
- > Maakt indien nodig gebruik van voorbeelden om de zaken te verduidelijken.

Competentie: samenwerken

Voert in een team een opdracht uit. Draagt bij aan de harmonie van de groep en aan de optimale inzet van de leden ten behoeve van het groepsdoel, desnoods ten koste van eigen korte termijn belangen.

Niveau D: helpen en informeren

- > Maakt duidelijke afspraken en komt deze na.
- > Voert in een team of ander samenwerkingsverband een opdracht uit.



-
- > Levert een bijdrage aan de harmonie van de groep.
 - > Informeert de ander over eigen activiteiten en doelen.
 - > Wil graag leren van anderen.
 - > Biedt hulp indien gevraagd.

Competentie: resultaatgerichtheid

Formuleert heldere doelstellingen en resultaten en is er actief op gericht om deze te behalen.

Niveau C: brede kaders

- > Werkt binnen brede kaders aan het behalen van resultaten.
- > Neemt beslissingen en stelt de juiste prioriteiten noodzakelijk voor het behalen van de afgesproken resultaten.
- > Stelt acties bij.
- > Is vasthoudend bij het behalen van resultaten en zoekt effectieve oplossingen voor problemen.



BIJLAGE 2 BIJ DE REGELING VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID VAN 23 AUGUSTUS 2022, NR. 2022-4072858, HOUDENDE WIJZIGING VAN DE REGELING PERSONEEL VEILIGHEIDSRÉGIO'S IN VERBAND MET DE ACTUALISERING VAN DE BEKWAAMHEIDSEISEN BETREFFENDE ENKELE FUNCTIES

Bijlage A. behorende bij artikel 1 lid 1 Regeling personeel veiligheidsregio's

Supplement ii. Functie duikploegleider/duikmedisch begeleider

Functie zoals genoemd in artikel 2 lid 1 van het Besluit personeel veiligheidsregio's.

1.1 Algemene informatie

Functienaam: duikploegleider/duikmedisch begeleider

Beschrijving van de functie: De duikploegleider/duikmedisch begeleider:

1. treedt op wanneer zich een ongeval voordoet met (één van) de leden van de duikploeg. Hij is verantwoordelijk voor het stellen van een diagnose en het uitvoeren van de meest noodzakelijke duikmedische handelingen, zoals EHBO-procedures, cardiopulmonaire resuscitatie (reanimatie) en het gebruik van de zuurstofkoffer. De duikmedisch begeleider deelt zijn diagnose telefonisch met de duikerarts en mondeling met de verpleegkundige van de ambulancedienst.
2. verricht zijn werkzaamheden binnen de brandweerorganisatie van de veiligheidsregio. Hij voert zijn werkzaamheden voor het grootste deel uit op de plaats van het incident of de oefening, ongeacht het tijdstip van de dag. Hij hanteert de standaardbepakking van de waterongevallenwag. De duikmedisch begeleider functioneert conform de Arboret en de regionaal vastgestelde Werkinstructie Werken onder overdruk brandweer.
3. heeft een functie dat uitvoerend van aard is. Hij functioneert bij een incident onder de operationele leiding van de duikploegleider. De duikmedisch begeleider bepaalt welke duikmedische behandeling uitgevoerd wordt. Hij werkt volgens (veiligheids)procedures en werkafspraken. De duikmedisch begeleider werkt samen met de duikploegleider, de bevelvoerder van de tankautospuiter en de bemanning van de ambulance.
4. handelt in geval van een incident handelt in stressvolle en van tevoren niet bekende situaties. Hij is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de duikmedische begeleiding. Hij moet op basis van parate kennis snel keuzes maken en besluiten nemen. De duikmedisch begeleider overlegt (indien nodig) telefonisch met een duikerarts. Tot de ambulance aanwezig is, is hij verantwoordelijk voor het opstarten en uitvoeren van benodigd duikmedisch handelen. Na aankomst van de ambulance, deelt hij zijn diagnose en het advies van de duikerarts zodat de verdere behandeling direct kan starten.

2.1 Overzicht kerntaken

Kerntaak 1: diagnose stellen

De duikmedisch begeleider kent medische risico's met betrekking tot duiken. Hij kent de oorzaken van duikerziekten en aan duiken gerelateerde aandoeningen, herkent deze aan symptomen en stelt de diagnose. De duikmedisch begeleider deelt zijn diagnose met de duikerarts en met de verpleegkundige van de ambulancedienst.

Kerntaak 2: duikmedisch handelen

De duikmedisch begeleider verleent eerste duikmedische hulp aan een duiker met een duikerziekte en/of een aan duiken gerelateerde aandoening. Hij kiest de meest passende behandeling en begint met de behandeling van aandoeningen. Hij past EHBO-procedures en cardiopulmonaire resuscitatie (reanimatie) toe en gebruikt de zuurstofkoffer en AED. Hij bewaakt de veiligheid en de behandeling van de getroffen duiker.

3.1 Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1: diagnose stellen

Werkzaamheden:

- > Zorgt voor een veilige werkomgeving voor zichzelf en voor de duiker in nood.
- > Verzamelt informatie aan de hand van de A0-lijst.
- > Stelt op basis van de verzamelde informatie een voorlopige diagnose.
- > Neemt indien nodig contact op met een duikerarts.



Keuzes en dilemma's

De duikmedisch begeleider concentreert zich in stressvolle situaties (onder tijdsdruk) op de getroffen duiker.

Kerntaak 2: duikmedisch handelen

Werkzaamheden:

- > Past EHBO-procedures toe.
- > Voert behandeling van duikmedische aandoeningen uit.
- > Voert cardiopulmonaire resuscitatie (reanimatie) uit.
- > Bedient de AED.
- > Dient zuurstof toe (gebruikt de zuurstofkoffer).
- > Monitort de kwaliteit, voortgang en het effect van de behandeling.
- > Draagt het slachtoffer over en informeert de ambulance over de uitgevoerde behandeling.

Keuzes en dilemma's

- > De duikmedisch begeleider weegt de benodigde snelheid van handelen af tegen de zorgvuldigheid en veiligheid van de getroffen duiker.
- > De duikmedisch begeleider deelt in de nazorgfase zijn bevindingen met de andere leden van de duikploeg waarbij hij zorgvuldig omgaat met medische gegevens/status van de getroffen duiker.

4.1 Competenties

Competentie: analytisch vermogen

Niveau D (reduceren)

- Trekt logische conclusies uit informatie.
- Denkt mee over oplossingen voor het probleem.
- Verzamelt informatie (over het probleem) om met een oplossing te komen.
- Selecteert systematisch gegevens, gebruikt meerdere informatiebronnen en structureert en interpreteert gegevens op een goede manier.

Competentie: stressbestendigheid

Niveau D (ontspannen)

- Houdt overzicht bij een grote werkvoorraad.
- Blijft goed functioneren onder tijdsdruk.
- ontspant zich na een zware werkdag.
- Blijft rustig bij hectische omstandigheden.



TOELICHTING

De in deze regeling vervatte wijziging van de Regeling personeel veiligheidsregio's (hierna: Rpv) betreft een vervanging van een aantal supplementen van bijlage A. Een aantal supplementen worden gewijzigd en één supplement wordt toegevoegd. De wijziging houdt een actualisatie in van de daarin beschreven kerntaken en competenties behorende bij een aantal functies, bedoeld in artikel 2, eerste lid, van het Besluit personeel veiligheidsregio's, namelijk die van *adviseur gevaarlijke stoffen, brandweerder, centralist meldkamer, duikploegleider, gaspakdrager, operationeel manager, ploegchef, specialist opleiden en oefenen en voertuigbediener*.

Anleiding voor bovenbedoelde actualisatie van de kerntaken en competenties behorende bij deze functies zijn wijzigingen in (werk)processen in het werkveld. Het voorstel hiervoor is gedaan door de voorzitter van het Veiligheidsberaad. Voorafgaand daaraan is dit voorstel middels werkveldadviescommissies afgestemd met onder meer deskundigen uit het brandweerveld, een vertegenwoordiging van de gezamenlijke vakbonden, de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's RCDV) en de Brandweeracademie van het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV). Hierdoor is volgens voormelde voorzitter sprake van voldoende draagvlak hiervoor in het veld, bij de betrokken vakbonden en bij de veiligheidsregio's. Naar mijn oordeel is om bovengenoemde redenen wijziging van een aantal supplementen van en toevoeging van één nieuw supplement aan bijlage A van de Rpv inderdaad noodzakelijk.

De bestaande functie van de duikploegleider (supplement i) omvat tevens de functie van duikmedisch begeleider. Middels onderhavige wijziging wordt de functie van duikploegleider opgesplitst naar duikploegleider en duikmedisch begeleider. Er wordt een nieuw supplement ii. toegevoegd voor de functie duikmedisch begeleider. Nu deze functie is afgeleid van de functie duikploegleider wordt de benaming duikploegleider/duikmedisch begeleider gebruikt. Door de functie op te splitsen in een aparte functie duikploegleider en een aparte functie duikmedisch begeleider wordt voldaan aan de vereisten van het Arbeidsomstandighedenbesluit (artikelen 6.15, eerste lid, aanhef en onder c, en 6.16, zevende lid).

Voor een aantal bestaande functies blijven de competenties zoals beschreven in bijlage gg van de regeling nog steeds van toepassing. Voor de meeste functies in onderhavige wijzigingsregeling geldt middels de wijziging thans de HR21 systematiek.

Van de gelegenheid is verder gebruik gemaakt om een aantal verwijzingen binnen de regeling te corrigeren.

Er is besloten om af te zien van het uitvoeren van een internetconsultatie omdat de voorgenomen wijziging geen gevolgen heeft voor burgers, bedrijven en instellingen en er geen verandering wordt gebracht in rechten en verplichtingen, administratieve lasten of uitvoeringslasten.

*De Minister van Justitie en Veiligheid,
D. Yeşilgöz-Zegerius*