



Raad van Commandanten
en Directeuren
Veiligheidsregio

Van vinken naar vonken

Een onderzoek naar, en advies over aantoonbaarheid
van vakbekwaamheid bij de brandweer in Nederland

Vastgesteld door de Vakraad Leren & Ontwikkelen op 13 november 2025

Inhoud

Samenvatting	3
1 Inleiding	6
1.1 Context en aanleiding	6
1.2 Doelstelling en gewenst resultaat	6
1.3 Onderzoeksverantwoording	7
1.4 Leeswijzer	7
2 Huidig kader	8
2.1 Documentonderzoek met interviews	8
2.2 Waarom vakbekwaamheid?	8
2.3 Wet- en regelgeving	8
2.4 Normen en (kwaliteits)instrumenten	11
3 Huidige praktijk	18
3.1 Methode	18
3.2 Werkwijzen en normen	18
3.3 Resultaten en registratie	19
3.4 Effectiviteit en verbeteringen	20
4 Nut en noodzaak	22
4.1 Minor	22
4.2 Professioneel bewezen competenties	22
4.3 Analyseren van professionele competenties en vormgeven van de toekomst van leren	24
5 Relevante onderzoeken	25
5.1 Arbeidsveiligheid	25
5.2 Aansluiting onderwijs	26
5.3 Leren & ontwikkelen	28
6 Conclusies en advies	31
6.1 Conclusies	31
6.2 Raadpleging	32
6.3 Advies	34
6.4 Vervolg	36
Bijlage 1: Overzicht huidige functiegerichte normen	40
Bijlage 2: Overzicht huidige taakgerichte normen	41
Bijlage 3: Bronnenoverzicht	42
Bijlage 4: Afkortingenlijst	43

Samenvatting

Context en aanleiding

Het vak van repressieve medewerkers kent risico's in werkomstandigheden en werkzaamheden. Er is een landelijke behoefte om zicht te krijgen op de bekwaamheid in voor die risico's benodigde kennis, vaardigheden en competenties bij de (repressieve) medewerkers. De opleidingen en de fysieke test zijn geborgd door landelijke kaders en methodieken, maar voor de blijvende vakbekwaamheid zijn daar wisselende beelden over waardoor het heersende beeld is dat de regio's hier verschillende mee omgaan.

Doelstelling en gewenst resultaat

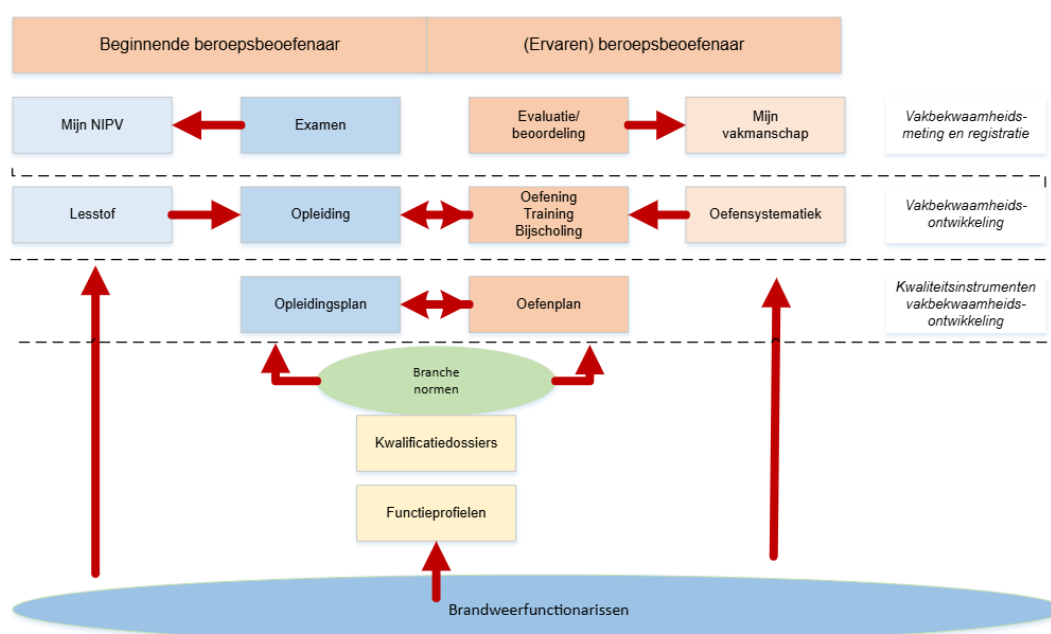
Kom namens de vakraad Leren en Ontwikkelen tot een advies voor de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's over de noodzaak en vervolgens de mogelijkheden om de vakbekwaamheid van de repressieve medewerkers binnen de regio's aantoonbaar te krijgen. Doe dit door:

- Inzicht te geven in *huidige werkwijze* en behoefte van de brandweer m.b.t. aantoonbare vakbekwaamheid;
- Inzicht te geven in *huidige landelijke methodiek* van de branchestandaarden als basis voor aantoonbaar vakbekwaam;
- Onderbouwing uit te werken voor de *noodzaak* van aantoonbare vakbekwaamheid.

Huidig kader

De *huidige landelijke methodiek* komt voort uit het project Versterking Onderwijs van 2013, waar is bedacht dat:

1. Voor de *beginnende* medewerkers de norm is bepaald in kwalificatiedossiers, wat door middel van opleidingen wordt aangeleerd en aantoonbaar wordt gemaakt door beoordelende (summatieve) examens.
2. Voor de *ervaren* medewerker de norm is bepaald in branchestandaarden, wat door bijscholing en oefening wordt onderhouden en aantoonbaar gemaakt door ontwikkelingsgerichte (formatieve) evaluaties/beoordelingen.



Figuur uit de kwalificatiedossiers

De branchestandaarden zouden landelijk gekoppeld worden aan de kwalificatiedossiers, de uitvoering door de regio's op basis van landelijke handreikingen.

Het huidige kader is gericht op de Arbowet als juridisch kader, waarin de werkgever de werkzaamheden bepaalt (normering) en ontwikkelmogelijkheden daarvoor biedt. In de Arbowet zelf wordt niet benoemd dat dit aantoonbaar moet gebeuren, de kwalificatiedossiers en branchestandaarden gaan daar wel vanuit.

Huidige praktijk

Waar de kwalificatiedossiers wel periodiek worden geactualiseerd, gebeurt dit niet voor de branchestandaarden. In de "Tips voor de praktijk" voor de branchestandaarden wordt voor de uitvoering en de aantoonbaarheid daarbij verwezen naar de toenmalige Leidraad Oefenen, maar deze is daarop niet aangepast of anderszins vervangen.

Uit een enquête die door alle regio's is ingevuld naar hun *werkwijze en behoefte*, blijkt dat:

- Veel regio's als methodiek profchecks/toetsmomenten hanteren, meest praktijkgericht;
- Als norm daarvoor een mix zoeken uit de kwalificatiedossiers, branchestandaarden en exameneisen;
- Dit nog niet veel structureel geborgd hebben, zitten nog in ontwikkel/pilotfase;
- Registratie veel nog kwantitatief gericht is (aanwezigheid, vergoeding-gericht);
- Met betrekking tot de opvolging veel zoekend zijn, rode draden alleen regiobreed/abstract gebruiken, met beperkte consequenties;
- Er een sterke behoefte is aan landelijke eenduidigheid: een gemeenschappelijk kader met de mogelijkheid voor regionaal maatwerk.

Nut en noodzaak

De noodzaak is onderzocht door internationale studenten van de Universiteit van Twente. Daarbij is aan literatuuronderzoek gedaan en zijn interviews gehouden bij andere risico-organisaties, zoals politie, ambulance en de KNRM. Hieruit komen de volgende redenen voor de aantoonbaarheid van vakbekwaamheid:

- Betere kwaliteit dienstverlening
- Naleven wet- en regelgeving
- Waarborgen veiligheid eigen personeel
- Vergroten/behouden vertrouwen v.d. burger
- Beperken aansprakelijkheden

Uit internetonderzoek is geen link met J&V en de Arbeidsinspectie gevonden, anders dan de aanleiding om het onderwijsstelsel te herzien en handreikingen hoe als overheden om te kunnen gaan met leren & ontwikkelen vanuit de visie op "een leven lang leren".

Conclusie

Uit de deelonderzoeken komt de probleemstelling dat er:

- Geen (duidelijke) wettelijke verplichting is;
- Een (actuele) gezamenlijke missie, visie ontbreekt op vakbekwaam blijven en aantoonbaarheid daarbij;
- Geen gemeenschappelijke taal meer bestaat, waardoor veel ruis ontstaat;
- Geen (actuele) samenhangende instrumenten zijn;
- Verschillende werkwijzen wordt gehanteerd;
- Onvoldoende capaciteit en middelen beschikbaar is voor aantoonbaarheid;
- Wel een ontwikkelgerichte behoefte met aantoonbaarheid bestaat, maar geen gezamenlijke concrete stappen worden genomen.

De uitkomsten zijn tijdens een themadag met de vakraad Leren & Ontwikkelen in groepen besproken. Daaruit komt samengevat dat de motivatie voor de aantoonbaarheid van vakbekwaamheid vooral bestaat uit het borgen van de veiligheid van de repressieve medewerker met ontwikkelgerichte evaluatie van incidenten en oefeningen.

Uit de groepen komen daarvoor de volgende randvoorwaarden:

1. Een eenduidige normering die aansluit op de beroepspraktijk en de ontwikkelingen daarin (visies/doctrines);
2. Ontwikkeling van aansluitende leer- en evaluatiemiddelen (kwaliteitsinstrumenten) tussen opleiden, bijscholen/trainen en oefenen, met een goede balans tussen vraag en aanbod voor individu/regio/land;
3. Het gezamenlijk (als één Brandweer Nederland) optrekken daarbij tussen de betrokkenen in het leren en evalueren: regionale werkgevers (opdrachtgever), werknemers (doelgroep), vaknetwerken/lectoraten (vakinhoud) en opleiders/trainers (onderwijsinstituten en regionale afdelingen VB, de opdrachtnemers).

Advies

Vanuit de conclusies van het onderzoek en de meningen van de vakraad Leren & Ontwikkelen worden de volgende adviezen gegeven:

1. **Bepaal eenduidige definities**

Breng duidelijkheid aan in het onderscheid tussen opleiden, trainen, bijscholen en oefenen en wat daarbinnen wordt verstaan onder aantoonbaarheid;

2. **Herzie de bestaande kaders in samenhang**

Ontwikkel een samenhangende combinatie van leer-/oefendoelen en leer-/oefenresultaten voor alle vormen van vakbekwaamheid door een herziening van de normering en kwaliteitsnormen in balans tussen vraag en aanbod;

3. **Doe dit in de basis gezamenlijk**

Creëer een gezamenlijke ondersteunings- en beheersstructuur om dit te ontwikkelen en te beheren;

4. **Borg hierbij de aansluiting bij relevante netwerken en ontwikkelingen**

Koppel dit wederzijds aan het programma Onderwijs Onderweg, landelijke netwerken als arbeidsveiligheid, de vakraad Incidentbestrijding, het NIPV en de lectoraten, andere beroepsbranches en de wijziging van wet- en regelgeving.

1 Inleiding

1.1 Context en aanleiding

De 25 veiligheidsregio's die verantwoordelijk zijn voor de brandweertaken, hebben zich verenigd in een landelijke netwerkstructuur die bestaat uit themagerichte vakraden. Aan elke vakraad nemen alle veiligheidsregio's met ieder één vertegenwoordiger deel.

In het jaarplan 2024/2025 van de vakraad Leren & Ontwikkelen staat de volgende missie beschreven: *De vakraad zorgt voor verbinding op regio-overstijgende onderwerpen of vraagstukken op het thema Leren en ontwikkelen binnen het domein brandweerzorg waar gezamenlijke afstemming, draagvlak of actie voor nodig is. De vakraad is een gedelegeerd besluitvormend gremium van de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV) voor onderwerpen op tactisch/operationeel niveau en geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de RCDV.*

In het jaarplan 2024/2025 heeft deze vakraad de opdracht gegeven voor het ontwikkelthema 'Aantoonbare vakbekwaamheid'. De aanleiding die daarbij benoemd is, is dat het vak van repressieve medewerkers risico's kent in werkomstandigheden en werkzaamheden. Er is een landelijke behoefte om zicht te krijgen op de bekwaamheid in voor die risico's benodigde kennis, vaardigheden en competenties bij de (repressieve) medewerkers. De opleidingen en de fysieke test zijn geborgd door landelijke kaders en methodieken, maar voor de blijvende vakbekwaamheid zijn daar wisselende beelden over waardoor het heersende beeld is dat de regio's hier verschillende mee omgaan.

1.2 Doelstelling en gewenst resultaat

De opdracht vanuit het jaarplan 2024/2025 van de vakraad Leren & Ontwikkelen voor het ontwikkelthema 'Aantoonbare vakbekwaamheid' bevat de volgende doelstelling met gewenste resultaten:

Doelstelling	Resultaat
Namens de vakraad Leren en Ontwikkelen (opdrachtgever) komen tot een advies over de noodzaak en vervolgens de mogelijkheden om de vakbekwaamheid van de repressieve medewerkers binnen de regio's aantoonbaar te krijgen.	Inzicht geven in huidige werkwijze en behoefte van de brandweer m.b.t. aantoonbare vakbekwaamheid.
	Inzicht geven in huidige landelijke methodiek van de branchestandaarden als basis voor aantoonbare vakbekwaamheid.
	Onderbouwing uitwerken voor de noodzaak van aantoonbare vakbekwaamheid (link leggen met de inspecties als J&V en arbo)
	Advies is opgeleverd aan de RCDV.
Eenduidige en passende landelijke kaders met betrekking tot vakbekwaam blijven ontwikkelen om regionaal beleid op te baseren.	Ontwikkelen/herzien van een kader om aantoonbare vakbekwaamheid op te baseren.
	Ontwikkelen van een didactische onderbouwing op de ontwikkelende kaders.

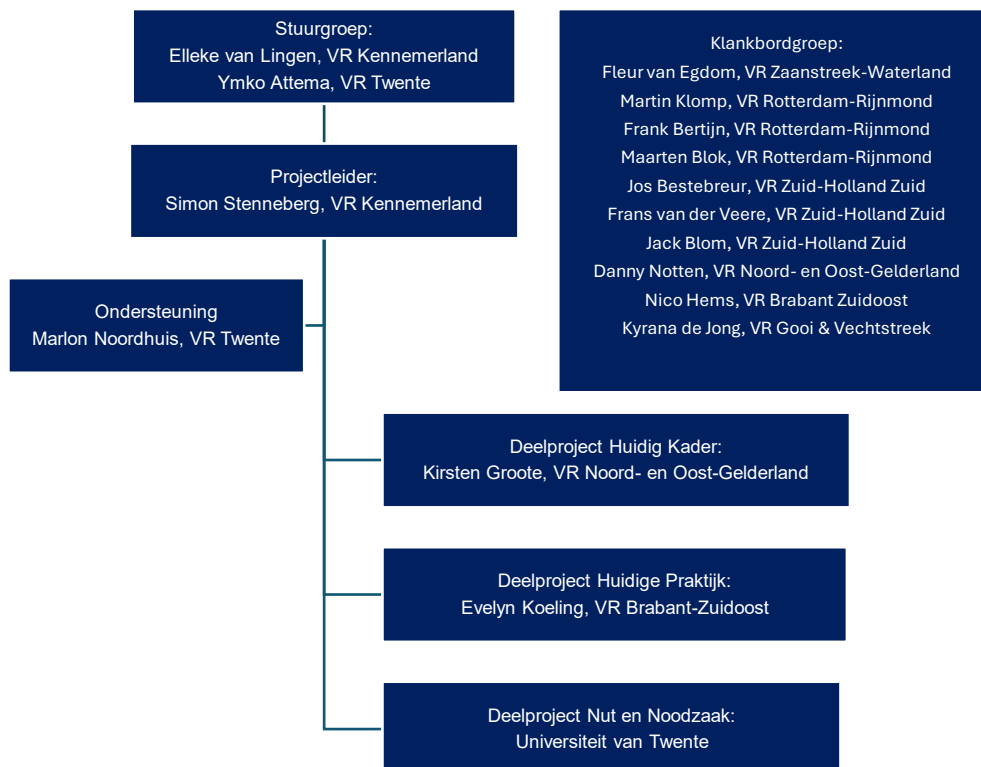
De planning vanuit het jaarplan 2024/2025 was als volgt:

Termijn	Resultaat
Q3 2024	Huidige structuur in beeld brengen
Q2 2025	Kaders aantoonbare VB zijn ontwikkeld
Q3 2025	Didactische onderbouwing is ontwikkeld en aanbevelingen zijn verwerkt
Q4 2025	Advies is opgeleverd

Waar in dit rapport wordt gesproken over de medewerker, wordt vanuit de opdracht in principe de repressieve medewerker bedoeld, zowel beroepsmatig als vrijwillig in dienst van de veiligheidsregio's. Daarnaast gaat het om zowel mannelijke als vrouwelijke medewerkers, of andere diversiteitsvormen.

1.3 Onderzoeksverantwoording

Voor de uitvoering van de opdracht was een budget voorzien van totaal € 150.000,- (€ 60.000,- voor 2024 en € 90.000,- voor 2025), met incidentele dekking door de RCDV. Omdat dit budget niet ter beschikking werd gesteld, is eerst verkend hoe de opdracht kon worden uitgevoerd. Deze verkenning werd uitgevoerd door de leden van de vakraad die zich aansloten bij het ontwikkelthema. Afgesproken werd om de opdracht te splitsen in twee fases: een onderzoeks- en een ontwikkelfase. Daarbij is in 2024 eerst de focus gelegd op uitvoering met eigen capaciteit en middelen van de onderzoeksfase, waarbij het advies gericht wordt op hoe de ontwikkelfase vervolgens uitgevoerd kan worden. Om de onderzoeksfase uit te voeren is door de deelnemende leden van de vakraad capaciteit en middelen beschikbaar gesteld. De capaciteit is uiteindelijk in de volgende projectstructuur ingezet:



De onderzoeksopzet is vervolgens als volgt opgezet en in 2024 uitgevoerd:

Deelproject	Vraagstelling	Onderzoeksmethode
I. Huidig kader	Wat is de bedoeling/het gedachtegoed van de branchestandaarden in relatie tot aantoonbare vakbekwaamheid?	Literatuuronderzoek brondocumenten, en gesprekken/interviews met betrokkenen bij de ontwikkeling ervan
II. Huidige praktijk	Hoe geven regio's invulling aan aantoonbare VB?	Enquête en opvragen documentatie bij regio's
III. Nut en noodzaak	Wat is de onderbouwing van de noodzaak voor aantoonbare VB bij risicoberoepen/-(vrijwilligers) organisaties, en met welke vormen?	Literatuuronderzoek en gesprekken/interviews

1.4 Leeswijzer

De hoofdstukken 2 tot en met 4 bevatten de onderzoeksresultaten van de drie deelprojecten. Hoofdstuk 5 bevat relevante onderzoeken/ontwikkelingen en hoofdstuk 6 eindigt met de conclusies en het advies voor het vervolg.

2 Huidig kader

2.1 Documentonderzoek met interviews

In dit hoofdstuk wordt eerst de volgende onderzoeksvraag beantwoord:

Wat is de bedoeling, het gedachtegoed van de branchestandaarden in relatie tot aantoonbare vakbekwaamheid?

Om deze vraag te beantwoorden is het huidig kader voor vakbekwaamheid, en aantoonbaarheid ervan, beschreven. Van juridische context tot en met de normen als de branchestandaarden/-richtlijnen. De wet- en regelgeving is gebaseerd op openbare (internet)bronnen, de tekst over de normen op documenten van het project Versterking Brandweeronderwijs, van het NIPV, Brandweer Nederland en interviews.

2.2 Waarom vakbekwaamheid?

In de aanleiding van de opdracht is benoemd dat het vak van repressieve medewerkers risico's kent in werkomstandigheden en werkzaamheden, waarvoor bekwaamheid nodig is in daarvoor benodigde kennis, vaardigheden en competenties. Of, zoals de vorige Programmaraad Vakbekwaamheid & Kennis in 2020 in hun visiedocument schreef:

Vakmanschap. Dat is waar het om moet draaien wanneer we nadenken over het trainen en opleiden van onze brandweermensen. Incidenten met (bijna) gewond eigen personeel laten ons helaas keer op keer zien dat ons optreden niet zonder risico's is. Goed vakmanschap is een vereiste om deze risico's zoveel als mogelijk te beperken.

De omgeving van de brandweer ontwikkelt zich snel. De veiligheidsregio's staan voor talloze nieuwe uitdagingen. De medewerkers en hun vakmanschap zijn daarbij cruciaal. Zij vormen een solide fundament onder de brandweer en zijn onmisbaar bij de uitvoering van de maatschappelijke opgave.

2.3 Wet- en regelgeving

Arbeidsomstandighedenwet¹

De formele basis voor vakbekwaamheid ligt in de Arbeidsomstandighedenwet. Deze stelt dat zowel werkgever als werknemer in het kader van veilig en gezond werken verantwoordelijk zijn voor het onderhouden van vakbekwaamheid:

De verplichting van de **werkgever** is volgens artikel 8 als volgt:

- *Lid 1. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken.*
- *Lid 2. De werkgever zorgt ervoor dat aan de werknemers doeltreffend en aan hun onderscheiden taken aangepast onderricht wordt verstrekt met betrekking tot de arbeidsomstandigheden*

De verplichting van de **werknemer** is volgens artikel 11 daarop:

De werknemer is verplicht om in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen zorg te dragen voor zijn

¹ [wetten.nl - Regeling - Arbeidsomstandighedenwet - BWBR0010346](https://wetten.nl/Regeling-Arbeidsomstandighedenwet-BWBR0010346)

eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen. Met name is hij verplicht om mede te werken aan het voor hem georganiseerde onderricht bedoeld in artikel 8.

Arbeidsomstandighedenbesluit²

Dit is een nadere uitwerking van de Arbeidsomstandighedenwet. In de regeling zijn onder andere nadere eisen opgenomen met betrekking tot persoonsregistratie en gegevens over vakbekwaamheid. Het betreft hier echter volgens de artikelen 1.1ca en 1.5j alleen het zogenaamde "Register duikarbeid brandweer en politie".

Arbocatalogus³

Als Brandweer Nederland zijn en worden gezamenlijk afspraken gemaakt hoe wordt omgegaan met de risico's van het vak. Deze afspraken worden vastgesteld in de Arbocatalogus Brandweer. Hierin staan welke maatregelen genomen worden om bepaalde risico's te beperken of beheersbaar te houden en hoe er veilig(er) gewerkt kan worden.

In deel A van deze Arbocatalogus wordt artikel 8 van de Arbowet geïnterpreteerd als:

- Werknemers voorlichten en scholen
- Toezicht houden op naleven van instructies van de werkgever.

In Deel B van de Arbocatalogus zijn richtlijnen opgenomen die zijn overeengekomen met de sociale partners en werkgevers en die zijn getoetst door de Nederlandse Arbeidsinspectie. De richtlijnen zijn bindend voor de hele sector en beschrijven hoe men om moet gaan met een aantal specifieke risico's zoals asbest of duiken. De inspectie toetst aan de hand van deze opgestelde richtlijnen.

In deel C zijn handreikingen, adviezen en andere nuttige informatie te vinden over diverse onderwerpen die binnen Brandweer Nederland zijn afgestemd. Bijvoorbeeld over het dragen van ademlucht in combinatie met baardgroei, of het op de juiste wijze vervoeren van ademluchtcilinders. Deze handreikingen zijn (nog) niet door de Inspectie getoetst. Handreikingen uit deel C kunnen op termijn worden 'opgewaardeerd' naar deel B.

In de handreikingen wordt beschreven hoe met vakbekwaamheid van het betreffende onderwerp moet worden omgegaan, onder andere dat deelname periodiek moet worden herhaald en geregistreerd in het persoonlijk dossier vakbekwaamheid. Zie bijlage 2 voor een actueel overzicht van beschikbare taakgerichte kaderdocumenten.

Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst

De rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de veiligheidsregio zijn vastgelegd in de CAR-UWO⁴. Artikel 19:30 van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's beschrijft de regels rondom de beschikbaarheid van brandweervrijwilligers. Dit artikel legt de verplichtingen van vrijwilligers uit en de afspraken over hun inzetbaarheid en deelname aan activiteiten van de brandweerdienst.

De verplichting van de **vrijwilliger** is volgens artikel 19:30 als volgt:

Lid 2: De vrijwilliger neemt deel aan oefeningen, bijeenkomsten en cursussen die door of vanwege het bestuur zijn georganiseerd.

Besluit en regeling personeel veiligheidsregio's (Bpvr)

Voor het personeel van de veiligheidsregio's, waaronder de repressieve brandweermedewerkers, wordt sinds 2010 vanuit het Besluit personeel veiligheidsregio's in de Regeling personeel veiligheidsregio's per functie uiteengezet aan welke eisen men moet voldoen om de functie uit te mogen oefenen (diploma en keuring). In de Regeling personeel veiligheidsregio's (Rpvr) is nauwkeurig beschreven wat de inhoud van de werkzaamheden is, welke competenties daarvoor noodzakelijk zijn en welke beoordelingscriteria gelden.

² wetten.nl - Regeling - Arbeidsomstandighedenregeling - BWBR0008587

³³ Arbocatalogus - BrandweerNederland.nl

⁴ [CAR\(-UWO\) Veiligheidsregio's - WVSJ](http://CAR(-UWO) Veiligheidsregio's - WVSJ)

Belangrijk om hierbij te benoemen is dat niet alle functies binnen de brandweer hierin zijn opgenomen en uitgewerkt. Zoals functies van nieuwe specialismen op landelijk, regionaal of districtelijk/gezamenlijk niveau.

De verplichting van de **veiligheidsregio**, als werkgever, is volgens de Regeling personeel veiligheidsregio's daarbij als volgt:

Het bestuur van de Veiligheidsregio dan wel het college van burgemeester en wethouders draagt zorg voor dat het personeel van de brandweer vakbekwaam wordt (opleiden en examineren) en gedurende de gehele loopbaan vakbekwaam blijft (bijscholen en oefenen). Voor het personeel van de brandweer geldt dat de examens, opleidingen, bijscholingen en oefeningen worden gebaseerd op de kerntaken en de competenties die bij de brandweerfuncties horen⁵.

In het besluit en de regeling wordt verder niet in algemeenheid benoemd hoe de vakbekwaamheid samenhangend georganiseerd en uitgevoerd moet worden. Ook niet of en hoe dit aantoonbaar moet. Dit wordt alleen benoemd in verschillende functiebeschrijvingen in de Regeling:

Functie	Relevante kerntaak/werkzaamheid
Manschap, Bevelvoerder en Chauffeur	• Is verantwoordelijk voor het bijhouden van zijn vakinhoudelijke competenties.
Instructeur	• Inzetbaar zowel binnen leergangen en leeractiviteiten binnen vakbekwaam blijven. • Verzorgt formatieve toetsen en voert toetsmomenten uit als objectief beoordelaar. • Signaleert en rapporteert geconstateerde hiaten in kennis en/of kunde aan de verantwoordelijke docent/leidinggevende.
Medewerker Opleiden en oefenen	• Bewaakt de kwaliteit van de uitvoering van de opleidings- en oefentrajecten. • Verzamelt evaluatiegegevens en vertaalt deze naar voorstellen voor mogelijke aanpassingen van beleid. • Is verantwoordelijk voor de registratie van relevante opleidings- en oefengegevens dan wel de organisatie daarvan.
Specialist Opleiden en oefenen	• Gebruikt branchestandaarden bij het ontwerpen van oefenprogramma's. • Evalueert oefenprogramma's, of laat dit doen door de medewerker(s).
Oefencoördinator (van het eigen/lokale korps)	• Houdt de registratie van oefeningen bij.
Ploegchef	• Is verantwoordelijk voor de paraatheid en de initiële en blijvende vakbekwaamheid van zijn ploeg en de registratie daarvan.
Managers (Operatoneel/Tactisch/ Strategisch)	• Is verantwoordelijk de personele zorg en inzet van middelen van het eigen organisatieonderdeel/werkgebied, dit betreft de uitvoering van de HRM-taken waarvoor de kaders wettelijk of door de eigen organisatie zijn vastgesteld.
Commandant	• Is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en veiligheid van het brandweerpersoneel.

Hieruit kan gelezen worden dat - enigszins versnipperd - er op basis van de Regeling een verplichting is in evalueren/toetsen en registreren, waarbij de verantwoordelijkheid zowel bij de medewerker als leidinggevende ligt.

Bij de vakbekwaamheidsfuncties wordt hier geen verantwoordelijkheid in benoemd, er staat vooral dat evaluaties gericht zijn op het verbeteren van oefenprogramma's. Hier is niet duidelijk onderscheiden of dit gericht is op de organisatie van de oefeningen of op de repressieve medewerkers als deelnemers ervan. In de opleiding van instructeur wordt wel aandacht besteed aan verschillende wijze van toetsen/beoordelen: dat deze zowel ontwikkelingsgericht (formatief) als beoordelend (summatief) zijn.

⁵ [Staatsblad 2010, 253 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen](#)

2.4 Normen en (kwaliteits)instrumenten

Project Versterking Brandweeronderwijs

Bij de vernieuwing van het juridisch kader voor de vorming van de veiligheidsregio's in 2010, zijn afspraken gemaakt in het Convenant Versterking Brandweeronderwijs⁶, tussen de minister van Veiligheid en Justitie en verschillende brandweerorganisaties zoals het Veiligheidsberaad, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, de toenmalige Raad van Regionaal Commandanten, het toenmalige Nederlands bureau brandweereexamens, het toenmalige Nederlands Instituut voor Fysieke Veiligheid en de Vereniging van Brandweervrijwilligers.

Een belangrijk doel was om het onderwijs te verbeteren. Dit hield in: het bijhouden van opleidingsdossiers, zorgen voor een model om vakbekwaam te blijven, het maken van leerinhoud en het verbeteren van lessen, leerstof en oefenmateriaal.

Daarom is van 2013 tot en met 2015 het project Versterking Brandweeronderwijs uitgevoerd. Dit project was gericht op het verbeteren van het brandweeronderwijs, resultaten waren onder andere het ontwikkelen van kwaliteitsinstrumenten, zoals het uitwerken van normen in kwalificatiedossiers en brandstandaarden. Dit is de huidige basis van de uitwerking van vakbekwaamheid en normering daarvan binnen Brandweer Nederland.

Kwalificatiedossiers

Brandweer Nederland en het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) hebben de functiebeschrijvingen uit de regeling (Bpvr) uitgewerkt in kwalificatiedossiers, die door de minister zijn vastgesteld. Er zijn kwalificatiedossiers voor zowel operationele als beheersmatige functies van de brandweer, en voor functies in de crisisbeheersing en bevolkingszorg. Zie bijlage voor een overzicht van de actuele kwalificatiedossiers voor brandweerfuncties.

Het kwalificatiedossier beschrijft op gestandaardiseerde wijze de functievereisten voor een beginnend beroepsbeoefenaar binnen de veiligheidsregio's en is ontwikkeld in afstemming met experts uit het veld. Het kwalificatiedossier beschrijft daarnaast de kerntaken van een medewerker⁷.

Ten slotte is in de kwalificatiedossiers benoemd dat: *de medewerker zelf verantwoordelijk is voor het op peil houden van de vakinhoudelijke competenties. En ontwikkelt inzicht in zijn vakbekwaamheid door kritisch naar zijn eigen handelen te kijken en feedback te vragen.* Dit wijkt wel af van de wederzijdse verplichting voor zowel werkgever als werknemer zoals benoemd bij de wet- en regelgeving.

De kwalificatiedossiers zijn de norm voor de brandweer om te kijken of iemand genoeg kennis en vaardigheden opdoet om te kunnen functioneren: het vakbekwaam worden door middel van het opleiden. Met uitwerkingen in landelijke lesstof, opleidingsplannen, een praktijktoets (de proeve) en een 'beoordelingsportfolio'. Als deze onderdelen succesvol worden afgerond, wordt een diploma ontvangen. Deze middelen bestonden al voor het project 'Versterking Brandweeronderwijs', maar werden in het project vernieuwd en verder uitgewerkt.

Branchestandaarden⁸

Als norm voor het oefenen, trainen en bijscholen (vakbekwaam blijven) werden vanuit het project Versterking Brandweeronderwijs de landelijke branchestandaarden geïntroduceerd. Vanuit de kwalificatiedossiers is een branchestandaard blijvende vakbekwaamheid een set van landelijke afspraken over de kennis en vaardigheden die is vereist om in de praktijk op het niveau van repressief brandweermedewerker te blijven functioneren, ongeacht de veiligheidsregio waarin hij werkzaam is. De werkgever kan hier nog eisen aan toevoegen, kijkend naar het verzorgingsgebied en de specifieke regionale risico's.

Er zijn in het project standaarden gemaakt voor de volgende repressieve functies bij de brandweer:

- Manschap	- Officier van dienst	- Verkenner gev. stoffen
- Bevelvoerder	- Hoofdofficier van dienst	- Meetplanleider
- Chauffeur/Voertuigbediener	- Adviseur gev., stoffen	- Gaspakdrager

⁶ Staatscourant 2012. 15261 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen

⁷ Kwalificatiedossiers functies brandweer - Nederlands Instituut Publieke Veiligheid

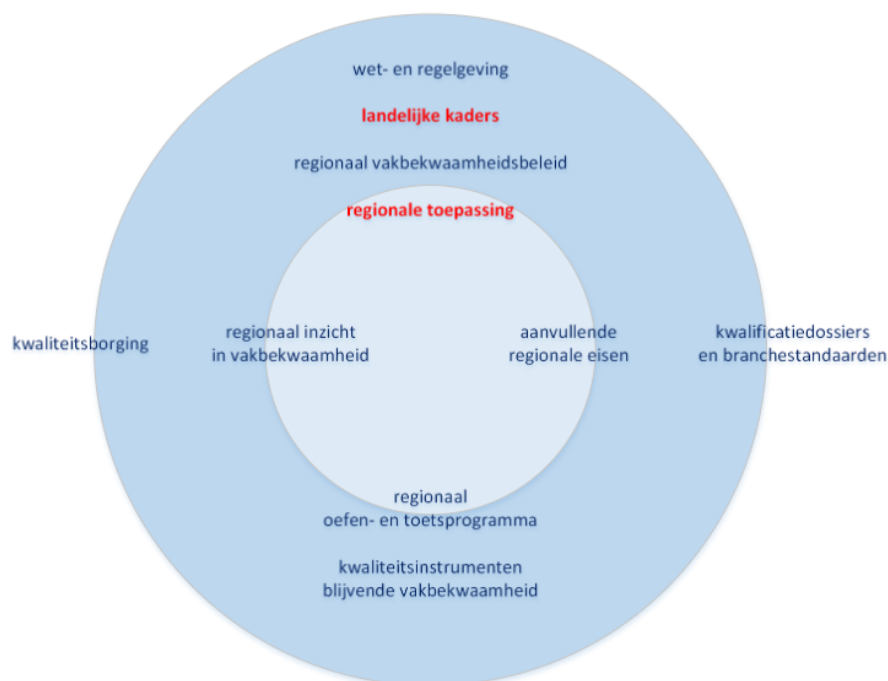
⁸ Branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid, Tips praktijk, BA-BRW NL 2015

Voor de duikfuncties zijn in 2016 geen branchestandaarden, maar brancherichtlijnen opgesteld die zich richten op het beroepsduiken⁹. Ook voor brandweerchauffeurs is in 2016 een brancherichtlijn opgesteld voor chauffeurs van andere hulpdiensten¹⁰.

Toepassing branchestandaarden

De branchestandaarden zijn bedoeld om de oefenprogramma's op te baseren, en periodiek te toetsen/meten en registreren. Vanuit het project Versterking onderwijs, deelproject Branchestandaarden^{11, 12} en het document "Branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid, Tips voor de praktijk" is geadviseerd om over een periode van maximaal vier jaar elk onderwerp uit de standaard ten minste één keer te doen. De regionale vakbekwaamheidsorganisatie zou daarvoor een meerjarig oefenprogramma kunnen samenstellen. Dit programma zou niet alleen aansluiten op de branchestandaarden, maar ook rekening houden met aanvullende eisen die voortkomen uit het regionale risicoprofiel en individuele oefenbehoeftes van medewerkers. In het programma kunnen zowel instructie-, oefenmomenten als momenten voor het waarnemen en beoordelen van blijvende vakbekwaamheid worden opgenomen.

Regio's kunnen aan de branchestandaarden eigen "regiospecifieke" criteria toevoegen aan de branchestandaarden, maar er zijn regio's die ook eigen "regionale" standaarden opstellen voor functies die niet landelijk zijn uitgewerkt of niet meer landelijk actueel zijn. Deze eisen kunnen gebaseerd worden op het regionale risicoprofiel en op het lokale verzorgingsgebied. Voorbeelden zijn benoemd als specialistische taken, specifieke kennis van het verzorgingsgebied, regionale procedures etc.



Figuur: Model blijvende vakbekwaamheid¹³

Volgens de "Tips voor de praktijk" voor de branchestandaarden wordt onder toetsen/meten verstaan dat van iedere repressieve medewerker de vakbekwaamheidsontwikkeling continu wordt gemonitord. Dit in de vorm van collegiale waarneming en feedback tijdens oefenmomenten. Daarnaast zou tenminste één keer over een periode van maximaal vier jaar voor elk onderwerp uit de standaard beoordeeld moeten worden of de medewerker de vereiste kennis en vaardigheden beheerst. Bij voorkeur zouden meerdere onderwerpen gelijktijdig en in samenhang worden beoordeeld, al dan niet

⁹ [Brancherichtlijn Blijvende vakbekwaamheid Brandweerderduiker en Duikploegleider geactualiseerd - BrandweerNederland.nl](#)

¹⁰ [Brancherichtlijnen - Nederlands Instituut Publieke Veiligheid](#)

¹¹ Stelselnotitie Brandweeronderwijs voor vakbekwaam worden en blijven, Project Versterking Onderwijs, 20 november 2014

¹² Werken met landelijke standaarden blijvende vakbekwaamheid voor brandweerfuncties, Project versterking onderwijs, 8 oktober 2014

¹³ Uit Branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid, Tips voor de praktijk

in de vorm van een scenario (een gesimuleerde inzet onder realistische omstandigheden). Scenario's zouden betrekking kunnen hebben op één of meerdere operationele taakgebieden. Om gelijkwaardige scenario's te maken en om de zwaarte van de scenario's te bepalen, zou gebruik kunnen worden gemaakt van zwaartepuntenmatrices.

Voor een verdere verfijning van de criteria uit de branchestandaard zou gebruik kunnen worden gemaakt van de beoordelingsformulieren van examens of van de ABWC-vaardigheidstoetsen.

De branchestandaard beschrijft de volgende opvatting over hoe een regio om kan gaan met (aantoonbaarheid van) vakbekwaamheid: de vakbekwaamheidsontwikkeling van de medewerker wordt bijgehouden in zijn individuele beoordelingsportfolio, waaronder de uitkomsten van beoordelingen en ontwikkelpunten. In dit portfolio kan de medewerker ook op andere manieren zijn vakbekwaamheid aantonen, bijvoorbeeld met evaluatieverslagen van incidenten (leerarena's en werkplaatsen), verslagen en toetsen (OAOA¹⁴, ABWC), resultaten van testen en keuringen (PPMO), etc.

Het aantoonbaar maken door toetsen/meten en registreren van de resultaten en beoordelingen en van ontwikkelpunten geeft volgens het document "Tips voor de praktijk" inzicht in vakbekwaamheid op drie niveaus:

Inzicht op individueel niveau	Kwaliteit van de vakbekwaamheid van de medewerker zelf. Op deze manier kan een medewerker zijn eigen ontwikkelingen volgen en kan gekeken worden naar individueel maatwerk in het oefenprogramma.
Inzicht op het niveau van de functiegroep	Kwaliteit van de geoefendheid van een groep brandweerm medewerkers, geclusterd op het niveau van functie/ploeg/post/korps/cluster. Dit inzicht is waardevolle informatie voor de regionale vakbekwaamheidsorganisatie om een passende oefenplanning en relevante oefenscenario's te maken.
Inzicht op organisatieniveau	Kwaliteit van de geoefendheid van alle repressieve medewerkers in een totaaloverzicht, gerubriceerd per functiegroep.

Relatie met het vorige kader: de Leidraad Oefenen

Uitgangspunt voor de aantoonbaarheid door middel van de branchestandaarden, is dat alle repressieve medewerkers hun vak beheersen en dat het oefenprogramma eraan bijdraagt dat de repressieve kennis en vaardigheden worden onderhouden en naar een hoger niveau worden gebracht. De Leidraad Oefenen kan hierbij volgens "tips voor de praktijk" als hulpmiddel worden ingezet om oefeningen en scenario's samen te stellen.

Het toen bestaande kader voor het oefenen van de repressieve brandweerm medewerkers was sinds 2009 de Leidraad Oefenen, wat door de Nederlandse Arbeidsinspectie als een brancherichtlijn kon worden gezien¹⁵.

De Leidraad Oefenen bestond uit een handreiking met sets van oefenkaarten met waarnemingsformulieren voor elementaire oefeningen per repressieve functie, specialisme en basis(inzet)oefeningen per eenheid of opschalingsverband zoals een peloton.

De handreiking bestond uit de volgende beschrijvingen:

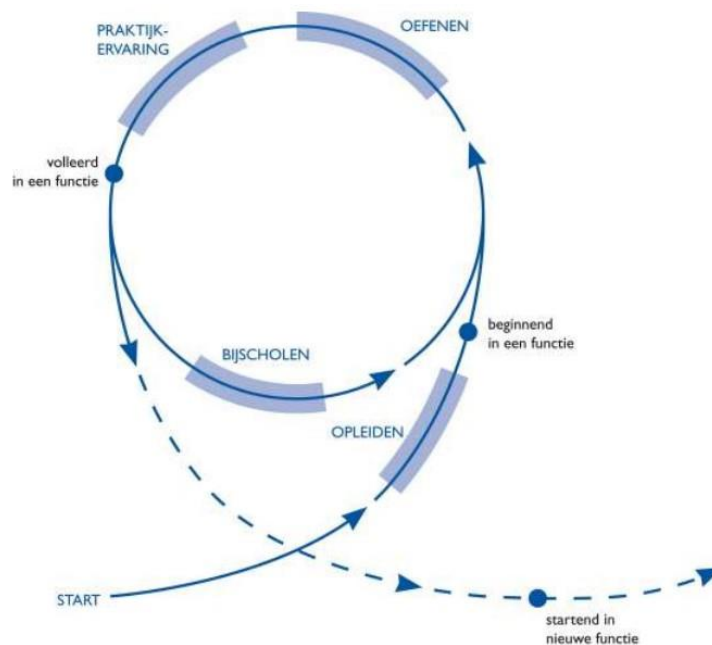
1	Oefenen	Introductie, wet- en regelgeving, status handreiking, beleids- en bedrijfsproces, en kwaliteitsborging
2	Oefenfilosofie	Uitgangspunten, relatie tussen opleiden, oefenen en bijscholen
3	Oefensystematiek	Fases van beginkader bepalen, plannen, uitvoeren/oefenen meten, registreren en analyseren
4	Oefening	Eisen, soorten, vormen, opzet en evaluatie
5	Oefenkaart	Ordering, codering en opbouw

¹⁴ OAOA-methodiek: Onderzoeken/Observaties, Analyseren, Oordelen en Aanbevelen

¹⁵ [Herziene Leidraad Oefenen, Ministerie van Veiligheid en Justitie, 2013](#)

6	Oefenorganisatie	Verhouding toenmalige regionale en gemeentelijke functies voor het voorbereiden en organiseren van oefeningen
7	Veilig oefenen	Spanningsveld tussen Arbowet en oefenen, veiligheidsprotocol en leren van (bijna)ongevallen
	Bijlagen	Format voor een oefenbeleidsplan, overzicht van de beschikbare oefenkaarten, suggesties voor eindoefeningen, overzicht van competenties, hoe een oefenrooster te maken en voorbereidingstijd

In de leidraad werd de relatie tussen opleiden, oefenen en bijscholen beschreven als dat vakbekwaam worden en blijven voor brandweerpersoneel een kwestie is van opleiden, oefenen, praktijkervaring opdoen en bijscholen:



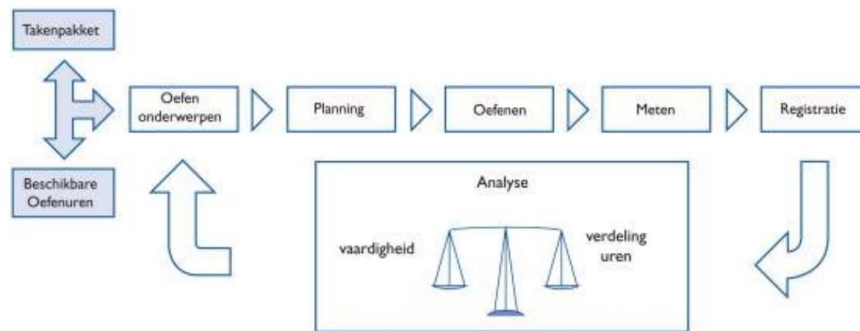
Figuur: cyclus van vakbekwaam worden en blijven¹⁶

Volgens de leidraad is het opleiden erop gericht om brandweerm medewerkers inzetbaar te maken op het *beginnersniveau van een functie*. Dit wordt *startbekwaam* genoemd. Vanaf dat moment doorlopen zij een cyclus van oefenen, praktijkervaring opdoen en bijscholen, totdat zij een andere functie gaan uitoefenen. Door praktijkervaring op te doen en door te oefenen onderhouden en verdiepen/vergroten zij hun competenties. Dit *volleerd zijn in een functie* wordt *vakbekwaam* genoemd. Nieuwe ontwikkelingen of inzichten maken het noodzakelijk om vakkennis en vaardigheden te vernieuwen door middel van bijscholing. De leidraad was verder alleen op het oefenen gericht.

In de leidraad is geen koppeling gemaakt met het bijscholen. Volgens de leidraad heeft bijscholing “per definitie” een eenmalig karakter en was het doel van de leidraad niet het overdragen van theorie.

De Leidraad Oefenen ging uit van een oefensystematiek met een cyclus van voorbereiden, uitvoeren, meten, registreren en analyseren:

¹⁶ [Herziene Leidraad Oefenen, Ministerie van Veiligheid en Justitie, 2013](#)



Figuur: oefencyclus¹⁷

Elke oefening leende zich volgens de leidraad voor een beoordeling. Alle beoordelingen samen zouden dan een beeld geven van de kwaliteit van de deelnemers, de groep en het korps (nu de regio). Kleinere oefeningen (vaak elementair) zouden kunnen worden gebruikt om de kwaliteit van persoonlijke vaardigheden te meten, terwijl de grotere (inzet)oefeningen een beeld geven van de geoefendheid van de organisatie.

Aan de hand van beoordelingscriteria kon worden bepaald of de deelnemer de operationele doelen van een oefening heeft bereikt. De uiteindelijke beoordeling is het resultaat van de observaties van de beoordelaar en eventueel andere observatoren. De kwaliteit van de beoordeling staat of valt met duidelijke, 'smart' geformuleerde criteria, maar ook de kwaliteit van de beoordelaar werd van essentieel belang benoemd in de leidraad. Met name aan dat laatste zou binnen een korps veel aandacht moeten worden geschonken. De leidraad was uitgewerkt in oefenkaarten per functie en taak, waarbij beoordelingscriteria waren gebaseerd op de oefendoelen en opgenomen in de waarnemingsformulieren die aan de oefenkaarten waren gekoppeld.

Om de Leidraad Oefenen aan te laten sluiten op de kwalificatiedossiers en branchestandaarden is door het project Versterking Brandweeronderwijs een transitietabel gemaakt om ontbrekende leidraad kaarten te ontwikkelen, die helpen om de standaarden te beantwoorden vanuit het oefenprogramma.

Kwaliteitsinstrumenten

De kwalificatiedossiers, met daarin opgenomen de branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid, vormen volgens het project Versterking onderwijs de basis voor verschillende kwaliteitsinstrumenten voor vakbekwaamheidsontwikkeling. De term kwaliteitsinstrument wordt veel gebruikt en kan in het algemeen omschreven worden als een hulpmiddel dat gebruikt wordt om de kwaliteit van processen, producten of diensten te meten, te beoordelen en te verbeteren. Werkgevers kunnen kwaliteitsinstrumenten inzetten om ervoor te zorgen dat medewerkers vakbekwaam worden en blijven. Daarnaast zouden werkgevers andere, eigen instrumenten voor vakbekwaamheidsontwikkeling kunnen inzetten, zoals assessments, specifieke testen of keuringen bij werving en selectie, intervisie of coaching.

Met het deelproject Blijvende vakbekwaamheid was ook gestart met de (door)ontwikkeling van een aantal kwaliteitsinstrumenten. Het deelprojectteam heeft deze ontwikkeltrajecten in 2015 voor afronding overgedragen aan het toenmalige IFV en aan Brandweer Nederland (Netwerk Vakbekwaamheid en Kennis). Het ging om:

- Transitielijsten: overzicht van hoe bestaande oefenkaarten aansluiten op de branchestandaarden;
- Zwaartepuntenmatrices;
- Oefenplannen;
- E-portfolio blijvende vakbekwaamheid.

Van deze instrumenten zijn uiteindelijk alleen nog door het project PVo de transitielijsten gerealiseerd. In het implementatieplan van het project Versterking Onderwijs staat dat de verdere uitwerking zou worden opgepakt door de regio's in het toenmalige Netwerk Vakbekwaamheid en Kennis. Ook het toenmalige Landelijk Platform Oefenen wordt hierin genoemd. Onder andere op basis van via het

¹⁷ [Herziene Leidraad Oefenen, Ministerie van Justitie, 2013](#)

NIPV ontvangen documenten en verslagen van het PVo, de toenmalige Raad van Brandweercommandanten (RBC, later opgegaan in de huidige RCDV) en via het huidige Platform Vakbekwaam Blijven, kon niet achterhaald worden waarom dit niet – gezamenlijk – is gerealiseerd of ondersteund, anders dan dat het beeld is dat de regio's dit zelf – individueel – moesten doen.

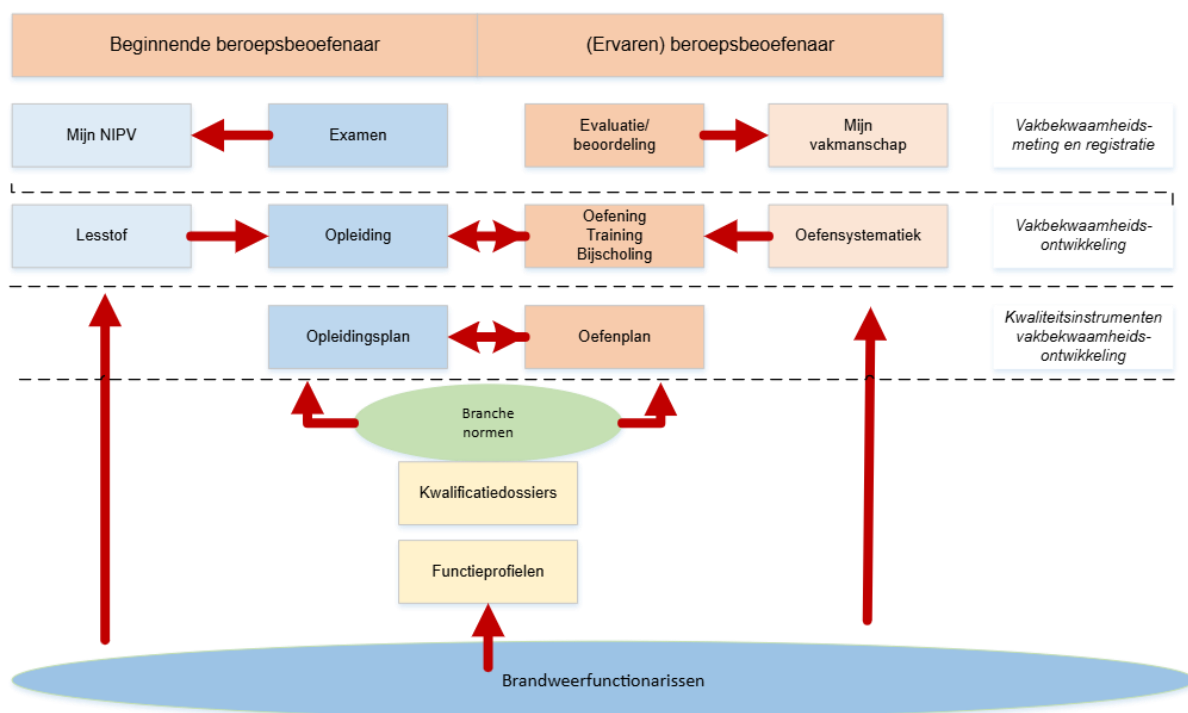
Samenhang

Samengevat vormen:

1. Kwalificatiedossiers de basis voor het onderwijs en de examinering
2. Branchestandaarden de basis voor het oefenen en evaluatie/beoordeling
3. Kwaliteitsinstrumenten de hulpmiddelen voor het meten, beoordelen en verbeteren van de kwaliteit van de beroepsbeoefenaar.

Volgens de werkwijze die wordt beschreven in de kwalificatiedossiers wordt binnen het onderwijs een overzicht van kennis en vaardigheden opgenomen in een opleidingsplan. Beoordelingscriteria zijn opgenomen in een examen. Voor de uitvoering van het oefenen, en vooral het aantoonbaar maken door het meten en registreren daarbij, wordt verwezen naar de Leidraad Oefenen of eigen systematieken voor het oefenen en portfoliosysteem ("Mijn vakmanschap") van de regio's.

Het volgende schema uit de kwalificatiedossiers geeft deze samenhang weer:



Figuur: samenhang kwaliteitsinstrumenten¹⁸

Wat in de kwalificatiedossiers met 'branchenormen' wordt bedoeld, is niet beschreven. In de beschrijvingen van de branchestandaarden wordt aangegeven dat het om een norm voor regionale oefen- en toetsprogramma's gaat, waarbij het toetsen/meten gericht moet zijn op de actuele kennis en vaardigheden. Daarbij wordt wel genoemd dat onder vakbekwaam blijven het oefenen en bijscholen wordt verstaan, maar de uitwerking is verder alleen gericht op het oefenen en niet hoe de relatie is met bijscholen. Een nadere en vooral eenduidige definitie van bijscholen, of wat het verschil is met bijvoorbeeld trainen, is in dit soort kaderdocumenten verder niet teruggevonden.

Vakinhoudelijke normen

Taakgerichte normen, oftewel kaders voor de vakinhoud, zijn onder andere doctrines en handreiking/-leidingen waarin is beschreven hoe met bepaalde taken en werkzaamheden omgegaan moet worden.

¹⁸ Zoals opgenomen in elk kwalificatiedossier

Voor een aantal taken zijn visies opgesteld. Hoe dit is uitgewerkt, en specifiek met betrekking tot vakbekwaamheid, is divers. Voor een beperkt aantal onderwerpen zijn e-learningmodules en/of train-de-trainer modules ontwikkeld, veelal zonder toetsings- of registratiemogelijkheid. In bijlage 2 is een actueel overzicht van de vakinhoudelijke kaderdocumenten opgenomen.

Sancties en toetsing Arbeidsinspectie

In de Leidraad Oefenen was beschreven dat wanneer deelnemers voldoende scores voor een oefening, zij mogen doorgaan naar een volgend onderdeel. Konden zij niet aantonen dat zij een bepaalde taak goed kunnen uitvoeren, dan moesten zij deze oefening (of aspecten daarvan) herhalen of andere activiteiten uitvoeren tot zij het gewenste niveau hebben bereikt. Als dit niet lukt, was het aan het korps om te bepalen of, hoe en op welke termijn zij sancties stelde. De sancties zouden dan afhankelijk zijn van de mate waarin het niet-beheersen van de vaardigheid een gevaar kon opleveren voor het betreffende korpslid of voor zijn collega's.

Het dragen van adembescherming werd in de leidraad als een kritieke vaardigheid benoemd. Ploegleden die deze vaardigheid niet beheersen, zouden niet op de eerste uitruk kunnen worden geplaatst. Wel zouden zij volgens de leidraad kunnen assisteren bij het opruimen en bij de nazorg. Een ander voorbeeld was het hanteren van de slijpschijf. Als een ploeglid dit niet zou beheersen, kon een collega deze taak overnemen en zo worden voorkomen dat er tijdens een inzet gevaar ontstaat. Deze persoon zou dan wel zijn andere taken in de uitrukdienst kunnen blijven vervullen.

Door het registreren van de beoordelingen in een oefenregistratiesysteem, wordt van alle korpsleden bijgehouden aan welke oefeningen zij hebben meegedaan en met welk resultaat. Volgens de leidraad zou dit een vereiste zijn op basis van de Arbowet: werkgevers zouden de verplichting hebben om hun personeel te oefenen, werknemers zouden er verantwoordelijk voor zijn dat ze geoefend blijven. Door middel van een oefenregistratiesysteem kan een korps, maar ook een individueel korpslid, aantonen dat aan deze verplichting is voldaan. De leidraad benoemt dat dit uit de Arbowet (van 1988) een "expliciete verantwoordelijkheid" blijkt voor oefenen. Zo moet het brandweerpersoneel adequaat zijn geïnstrueerd (opgeleid en geoefend). "Interpretatie" van de Arbowet geeft aan dat een brandweerkorps hiervoor de brancherichtlijn moet volgen (niet te verwarren met de latere branchestandaarden). De Arbeidsinspectie zou in geval van een ongeluk de leidraad als brancherichtlijn gebruiken om te toetsen of de betrokkene(n) voldoende is/zijn geoefend. Registratie zou hierbij "natuurlijk" een belangrijke rol spelen.

Beheer en onderhoud

De leidraad is ontwikkeld door het toenmalige Nederlands Instituut voor Fysieke Veiligheid (NIFV) met de Nederlandse Vereniging voor Brandweer en Rampenbestrijding (NVBR) in opdracht van het Ministerie van BZK, toen nog verantwoordelijk voor de brandweezorg. Met de vorming van de veiligheidsregio's werd het toenmalige NIFV (nu het NIPV) verantwoordelijk voor het ontwikkelen, beheren en onderhouden van de kwalificatiedossiers en de branchestandaarden¹⁹. Afgesproken werd dat tenminste één keer in de vijf of zes jaar een clusterwerkgroep onder regie van de Werkveldadviescommissie (Wva) een kwalificatiedossier evalueert. Waar nodig wordt het kwalificatiedossier geactualiseerd of herzien. Omdat de branchestandaard blijvende vakbekwaamheid een integraal onderdeel uitmaakt van het kwalificatiedossier, wordt gelijktijdig met de evaluatie van het dossier ook voor de branchestandaard bekeken of actualisatie dan wel herziening nodig is²⁰. De WVA geeft advies aan de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV) en het Veiligheidsberaad over deze standaarden. Het Veiligheidsberaad stuurt het advies door naar het ministerie van Justitie en Veiligheid. Met aanvullende criteria 's maak je onderscheid tussen start- en vakbekwaam²¹.

In de praktijk is echter te zien dat kwalificatiedossiers wel worden geëvalueerd en/of herzien, vooral gericht op de opleidingen, maar de branchestandaarden daarbij niet worden meegenomen voor het "vakbekwaam blijven". In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de actuele versies van kwalificatiedossiers en branchestandaarden/-richtlijnen voor brandweerfuncties.

De Leidraad Oefenen is na de laatste herziening van 2013 niet op landelijk niveau geactualiseerd en/of aangepast om te werken met de branchestandaarden.

¹⁹ Implementatieopgaven Vbo, 21 april 2015

²⁰ [Branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid, Tips praktijk, BA-BRW NL, 2015](#)

²¹ [Werkwijze organisatie Werkveldadviescommissie, NIPV 2022](#)

3 Huidige praktijk

3.1 Methode

In dit hoofdstuk wordt, mede vanuit het huidige kader, de volgende onderzoeksvraag beantwoord:
Hoe geven regio's invulling aan aantoonbare vakbekwaamheid?

Het onderzoek combineert een kwantitatieve enquête met kwalitatieve toelichtingen van de respondenten. Dit beschrijvende en verkennende onderzoek richt zich op drie hoofdthema's:

- Toegepaste methodieken
- Beleidsvorming en vastlegging
- Regionale behoeften en uitdagingen

Hiervoor is via de leden van de vakraad Leren & Ontwikkelen een enquête uitgezet naar alle regio's. Deze enquête was gestructureerd in thema's, zoals methodieken, normering, en registratie, met gesloten vragen en open vragen waarin de regio's aanvullende informatie konden delen. De enquête is ingevuld door vertegenwoordigers van alle 25 regio's, waaronder beleidsmakers, specialisten, en teamleiders. De resultaten zijn in dit hoofdstuk per vraag weergegeven, met een samenvatting van de toelichtingen.

“Disclaimer”

Bij zowel het opstellen, het invullen als de analyse is gebleken dat semantiek oftewel het ontbreken van een eenduidig beeld en taal in begrippen en definities een grote rol speelt. Meerdere respondenten hebben aangegeven dat de vraagstelling soms niet duidelijk was, of hoe bepaalde termen geïnterpreteerd moesten worden. Mede daardoor was het niet eenvoudig om vanuit de verschillende toelichtingen een eenduidig beeld te krijgen. Bij een aantal vragen is mede daardoor geen antwoord gegeven, waardoor de optelling van het aantal regio's niet altijd op 25 uitkomt.

3.2 Werkwijzen en normen

In het verleden is er al veel aandacht besteed aan het aantoonbaar maken van de vakbekwaamheid bij vakbekwaam blijven. Hoe passen regio's de verschillende werkwijzen toe om de vakbekwaamheid aan te tonen? Wat wordt op dit moment gebruikt als norm en hoe wordt er omgegaan met het vastleggen daarvan?

Op welk niveau gebruiken regio's een werkwijze om de vakbekwaamheid aan te tonen?

Niveau	Aantal regio's
Functie (manschap, bevelvoerder enz.)	18
Onderdeel of taak van de functie (leidinggeven, hoogbouw, brand enz)	8
Specialisme (brandweerschouffeur, zagen enz)	14
Geen	4

Voor welke functies wordt welke werkwijze om vakbekwaamheid aan te tonen toegepast?

Functie	Formatief (ontwikkelgericht)	Summatief (slagen/zakken)	Geen
Manschap	12	4	9
Chauffeur	14	1	9
Voertuigbediener	16	0	8
Bevelvoerder	13	0	12
Officier van dienst	10	0	15
Specialismen	11	6	8

Welke werkvorm(en) wordt dan toegepast?

Werkwijze	Aantal regio's
Profchecks/vaardigheidstoetsen	9
Portfolio's	2
Realistisch oefenen	1
Waarneming en feedback	9
Theorietoetsen	3
Feedbackverslagen	3

Met betrekking tot toegepaste methodieken zijn profchecks en toetsmomenten de meest genoemde methodieken voor de aantoonbaarheid van vakbekwaamheid. Het gaat dan om praktijkgerichte toepassing van kennis en vaardigheden met waarneming/beoordeling, bij een aantal voorafgegaan door een (online) theorietoets. In de toelichting is verder aangegeven dat er verschil is in werkvorm per functie, zoals profchecks met elementaire vaardigheden gericht op manschap en waarneming/feedback op bevelvoerder/OvD tijdens inzetscenario's.

Wat wordt gebruikt als basis (norm) voor de gekozen werkwijze om de vakbekwaamheid aan te tonen?

Basis(norm)	Aantal regio's
Kwalificatiedossiers	8
Competenties (vaardigheden en gedrag)	3
Branchestandaarden	14
Leidraad Oefenen	3
Zelf geformuleerde criteria	10
Aanwezigheid (% aanwezig ja/nee)	15
Geen	0
Andere	2x landelijke exameneisen

Bij de vraag naar welke basis (norm) wordt gehanteerd, noemen regio's daarbij de kwalificatiedossiers en branchestandaarden, al dan niet met regiospecifieke aanpassingen op de standaarden. Een aantal regio's geeft aan de branchestandaarden niet (meer) te gebruiken omdat deze vakinhoudelijk verouderd zijn. Bij de toegepaste methoden zoals de profchecks, wordt veel aangegeven dat dit gebeurt naar voorbeeld van de examinering bij opleidingen met gebruikmaking van de exameneisen. De toepassing is verder afhankelijk van de beschikbaarheid voor welke functies normen zijn uitgewerkt.

3.3 Resultaten en registratie

De manier van vastleggen van de mate van vakbekwaamheid en de bruikbaarheid van de vastgelegde informatie is belangrijk voor draagvlak en effecten.

Wat leggen regio's als resultaten van een meting digitaal vast?

Resultaten	Aantal regio's
De uitkomsten van een meting/toets (summatief)	11
De uitkomsten van een meting (formatief)	15
Alleen aanwezigheid bij een meetmoment	12
Wordt niet centraal vastgelegd maar door de deelnemer zelf	1
Wordt niet vastgelegd	1

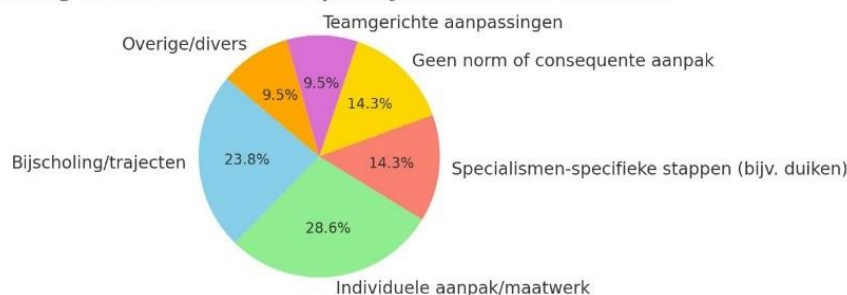
Er is gevraagd naar het onderscheid in formatief (ontwikkelgericht) of summatief (slagen-zakken). Formatieve evaluaties worden breed toegepast, met name bij teamtrainingen, en summatieve evaluaties zijn vooral gericht op specialistische functies zoals duikers. Als het gaat om het vastleggen op formatieve wijze doen de meeste regio's dat op functie en niet op taak. Eerst gericht op operationeel leidinggevend (bevelvoerders en officieren), naar aanleiding van Manschap 2.0 ook steeds meer op manschappen. Bij specialismen hebben de invoering van de brancherichtlijnen voor duikfuncties en chauffeurs geleid tot specifieke investering op summatief toetsen met consequenties.

3.4 Effectiviteit en verbeteringen

Wat zou bereikt kunnen worden en wat is er al bereikt met het aantonen van de mate van vakbekwaamheid van het repressieve personeel?

Als de prestaties onder de normgrens uitkomen, dan gebeurt in de regio's het volgende dat men weer aan de norm kan voldoen:

Verdeling van Antwoorden: Aanpak bij Onvoldoende Prestaties



Zijn er consequenties vastgelegd indien herhaaldelijk niet voldaan wordt aan de ondergrens van vakbekwaamheid?

Keuze	Aantal regio's
Ja	7
Nee	15
Andere/n.v.t.	3

Zijn de genoemde werkwijzen in de regio's vastgelegd in beleid, of betreft het een pilot?

Keuze	Aantal regio's
Betreft een pilot	1
Volgens staand beleid	15
Andere (in ontwikkeling of intenties)	9

Hoe wordt de effectiviteit van de genoemde werkwijzen voor het aantonen van vakbekwaamheid beoordeeld?

Keuze	Aantal regio's
Zeer effectief	0
Effectief	15
Niet effectief	9
Helemaal niet effectief	1

Samenvatting toelichtingen

Bij beleidsvorming en vastlegging van methodieken werken zijn er 10 regio's met vaststaand beleid, 6 regio's bevinden zich in een ontwikkelings- of pilotfase en 4 regio's hebben geen formele vastlegging, maar tonen beleidsintenties.

Regio's zijn zoekende naar de juiste vorm qua leeropvolging. Rode draden worden meegenomen in regiobrede of postgerichte bijscholingen en oefenprogramma's, maar (nog) niet op individu als het gaat om leerbehoefte/leernoodzaak. Vrijwel alle regio's geven aan altijd de aanwezigheid van iedereen bij elke oefening te registreren om aan te tonen dat men in elk geval is geweest. Met betrekking tot eventuele consequenties wordt door 6 regio's aangegeven dat er consequenties zijn, maar dat dit aan de leidinggevenden is die daarover in gesprek gaat met de medewerker. De 15 regio's die aangeven met werkvormen zoals de profcheck te werken, geven aan dat dit voor hen ook effectief werkt.

Wat is de behoefte van de regio's met betrekking tot de aantoonbaarheid van vakbekwaamheid?

Behoefte aan	Aantal regio's
Landelijke norm	18
Landelijke methodiek	18
Landelijk registratiesysteem	12
Regiospecifiek of niet landelijk	3

De meeste regio's geven aan behoefte te hebben aan landelijke eenduidigheid, met de mogelijkheid tot regionaal maatwerk. In de toelichtingen wordt onder andere genoemd dat een landelijke aanpak leidt tot eenheid, dat eenheid in "vakbekwaam worden" ook moet gelden voor "vakbekwaam blijven". Eenheid leidt tot uitwisselbaarheid van en efficiënte inzet van capaciteit en middelen, zowel in de organisatie van (aantoonbare) vakbekwaamheid, als daarmee de repressieve uitvoering. Enkele regio's benoemen daarbij dat steeds meer brandweermedewerkers in de ene regio werkzaam zijn als beroeps- of kantoormedewerker (met combifunctie) en in een andere regio wonen en daar vrijwilliger zijn en dat de uitwisselbaarheid ten goede komt van deze categorie brandweermensen.

Welke zaken zijn verder nog meegegeven?

Kanttekeningen die worden zijn geplaatst, zijn het risico op, of ervaring met "landelijke stugheid" en een zorgvuldige en geleidelijke ontwikkeling. Sturen op landelijke eenduidigheid wordt als een grote stap gezien, het beginnen met delen van kennis en (leer)middelen wordt daarbij als een tussenstap gezien.

Ten slotte is een paar keer genoemd dat de vraagstelling niet duidelijk was, of de terminologie die daarbij gebruikt is. Semantische discussies ontstonden ook al in de voorbereiding van de enquête met afstemming in de project- en klankbordgroep. We kunnen dan ook concluderen dat het ontbreekt aan een gemeenschappelijke taal en terminologie over het vakgebied van vakbekwaamheid bij repressieve medewerkers.

4 Nut en noodzaak

4.1 Minor

Na een verkenning van het huidige kader en praktijk, wordt in dit hoofdstuk de volgende onderzoeksvraag beantwoord:

Wat is de onderbouwing van de noodzaak voor aantoonbare vakbekwaamheid bij risicoberoepen/-(vrijwilligers)organisaties, en met welke vormen?

Voor deze onderzoeksvraag kon een samenwerking worden aangegaan met de Universiteit van Twente. Twee internationale studentengroepen hebben dit binnen hun minor *Professional Learning in Organizations* uitgevoerd. Hierbij hebben ze literatuuronderzoek gedaan, een enquête uitgezet en interviews gehouden in het veld van brandweer, politie, ambulance en de KNRM. Eén groep heeft daarnaast een vergelijking gemaakt met de brandweer in het Verenigd Koninkrijk. Ze hebben ieder een adviesrapport opgeleverd en deze gepresenteerd aan leden van de stuurgroep en de projectleider.

Dit hoofdstuk bevat vertalingen van de managementsamenvattingen uit beide adviesrapporten.

4.2 Professioneel bewezen competenties

Deze studentengroep constateert dat Brandweer Nederland voor grote uitdagingen staat bij het beheren en onderhouden van vakbekwaamheid onder repressieve medewerkers. Het huidige competentie-managementsysteem verschilt over de 25 veiligheidsregio's in Nederland. Het is voornamelijk gebaseerd op aanwezigheidsregistratie en bevat weinig constructieve en bruikbare feedback voor brandweerm medewerkers. Ook is het de vraag of een aanwezigheidsregistratie voldoende is om competenties aan te tonen. Het systeem is ontworpen door middel van een top-down benadering, waarbij trainingen en oefeningen bedacht en georganiseerd worden door beroepsmatig personeel van vakafdelingen. Deze aanpak en de inconsistentie tussen de 25 regio's ondermijnen de operationele effectiviteit en slagen er niet in om de continue leeromgeving te creëren die nodig is om met risicovolle situaties om te gaan.

Lessen uit andere risico-organisaties

Uit literatuuronderzoek naar andere risico-organisaties, zoals ambulancediensten, de politie en de Koninklijke Nederlands Reddingsmaatschappij (KNRM), blijkt dat aantoonbaarheid van bekwaamheid voor deze organisaties essentieel is voor:

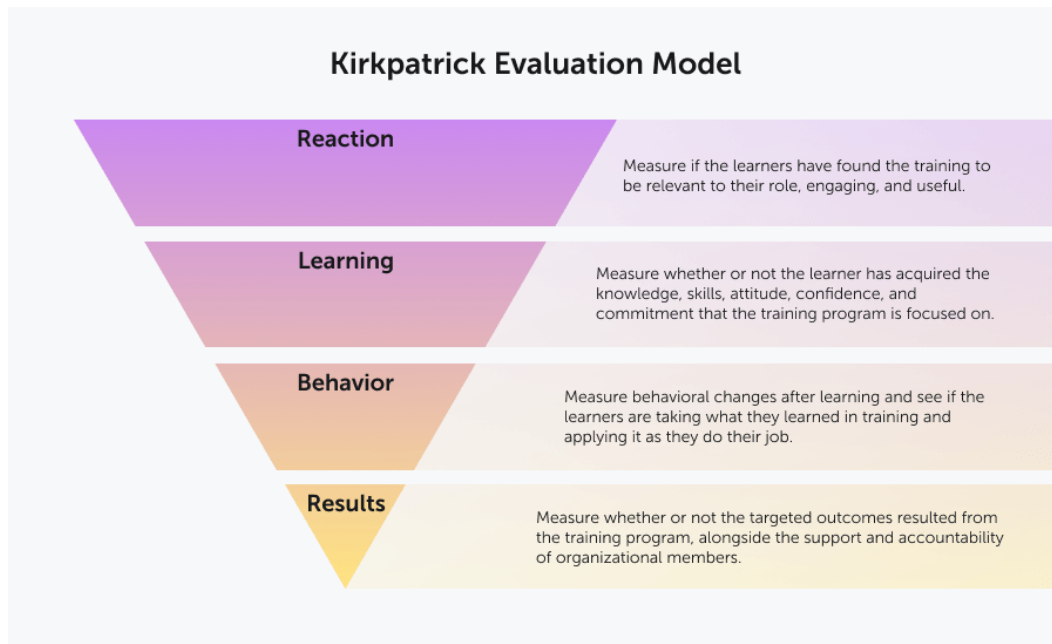
- Een betere kwaliteit van de dienstverlening;
- Het naleven van de wet;
- Het waarborgen van de veiligheid van het eigen personeel;
- Het vergroten en behouden van het vertrouwen van de burger, en
- Het beperken van aansprakelijkheden.

Daarnaast blijkt uit het literatuuronderzoek dat een effectieve leeromgeving niet alleen afhankelijk is van de overdracht van kennis en vaardigheden, maar ook van een systematische en continue beoordeling van vakbekwaamheid. Drie kernprincipes spelen hierin een cruciale rol:

1. Gestructureerde competentieassessments (periode toetsing van kennis, vaardigheden en sluitvorming, zowel formatief als summatief, in hiervoor beschikbare realistische scenario's);
2. Peer reviews (feedback door collega's over wat goed ging en wat beter kan evt. aan de hand van gestandaardiseerde beoordelingscriteria), en
3. Zelfsturende leeromgeving (autonomie om zelf oefeningen en training te kiezen op basis van leerbehoeften en beschikbaarheid van flexibele leerplatformen -simulaties, Virtual Reality, e-learning-).

Deze informatie, gecombineerd met interviews met belanghebbenden en theoretische kaders zoals het evaluatiemodel van Kirkpatrick en de *Assessment Orbits*, laat zien dat een meer robuuste en

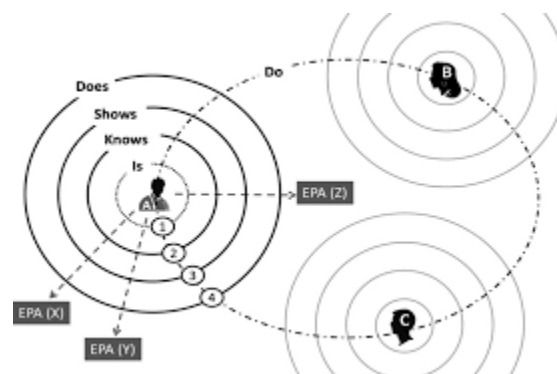
samenhangende aanpak van het ontwikkelen van de competenties van brandweermedewerkers essentieel is, waarbij een norm niet zonder een kwaliteitsinstrument kan.



Figuur: evaluatiemodel van Kirkpatrick²²

Het evaluatiemodel van Kirkpatrick kan worden gebruikt om de vakbekwaamheid van de brandweer te verbeteren door meer systematisch te evalueren hoe trainingen worden ervaren (tevredenheid / *reaction*), welke kennis en vaardigheden daadwerkelijk worden geleerd (geleerde en verworven kennis / *learning*), in hoeverre deze worden toegepast in realistische operaties (gedrag en overdracht / *behavior*), en wat de uiteindelijke impact is op operationele prestaties en veiligheid (resultaat / *results*).

De *Assessment Orbits*-methode is een meerdimensionaal beoordelingsmodel dat de ontwikkeling en prestaties van professionals evalueert op verschillende niveaus, in plaats van alleen te focussen op individuele kennis en vaardigheden. Vakbekwaamheid komt volgens dit model voort uit een dynamische interactie tussen technische, cognitieve, sociale en gedragsmatige competenties. De projectgroep kwam vooral tot de conclusie dat professionele houding en teamwork ook belangrijke sociale en gedragsmatige competenties waren waaraan aandacht besteed kan worden, naast de technische en kennis competenties.



Figuur: Assessment Orbits²³

²² [Kirkpatrick Partners, LLC. What is The Kirkpatrick Model? / Kirkpatrick](#)

²³ [A fresh look at Millers pyramid: assessment at the Is and Do levels, MedEduc, 2016](#)

Voorgestelde oplossing: van adaptief naar generatief leren

De voorgestelde oplossing betreft een overgang van een adaptieve of aanbodgerichte naar een generatieve of vraaggerichte leeromgeving, waar brandweerm medewerkers actief deelnemen aan zelfgestuurd leren. Daarbij wordt een bottom-up benadering van trainen en oefenen toegepast. Door middel van een gestructureerd feedbackproces worden de trainingen afgestemd op de behoeftes van de brandweerm medewerkers, die zodoende hun competenties op niveau kunnen houden. Daarnaast kan de vakbekwaamheid worden geherstructureerd volgens de *Assessment Orbits*, waarbij niet alleen kennis en vaardigheden worden beoordeeld, maar ook professionele houding en teamwork. Deze herstructurering omvat collegiale toetsingen en individuele feedback die brandweerm medewerkers helpen om tekortkomingen te identificeren en gericht te verbeteren.

Als Brandweer Nederland deze maatregelen neemt, kan het onder andere de kwaliteit van de dienstverlening verbeteren, de veiligheid van brandweerm medewerkers verhogen, het operationele aanpassingsvermogen verbeteren en voldoen aan de vereiste normen. De voorgestelde oplossing naar een behoeftegerichte leeromgeving bevordert een cultuur van continu leren, die brandweerm medewerkers uitrust met de tools, mentaliteit en ervaring die nodig zijn om zelfsturende lerende personen te worden en te voldoen aan de eisen van hun cruciale rol.

4.3 Analyseren van professionele competenties en vormgeven van de toekomst van leren

Deze studentengroep constateert ook dat de brandweer in Nederland momenteel geconfronteerd met aanzienlijke verschillen tussen de 25 veiligheidsregio's bij het beoordelen en bewaken van vakbekwaamheid, waarbij velen vertrouwen op formatieve, op aanwezigheid gebaseerde methoden. Deze bieden geen consistente aanpak en zijn minder geschikt voor het bijhouden van het daadwerkelijke competentie niveau van de brandweerm medewerkers.

Door uniforme normen te implementeren en een cultuur van continu leren (*Continuous Learning*²⁴) te bevorderen door middel van zelfgestuurd leren (*Self-Directed Learning*²⁵) en een feedbacksysteem, kan de brandweer de competenties consequent monitoren en verbeteren en tegelijkertijd de professionaliteit en veiligheid vergroten. Ter onderbouwing van dit advies zijn enquêtes uitgezet bij de 25 veiligheidsregio's om inzicht te krijgen in de huidige kijk op de monitoring en evaluatie van vakbekwaamheid. Hierbij gaf 45% van de respondenten aan dat de huidige manier van het toetsen van competenties (zeer) ineffectief is. Uit een vervolgvraag werd vervolgens duidelijk dat er een grote behoefte is naar nationaal gereguleerde standaarden, methoden en registratiesystemen.

Uit de semigestructureerde interviews die zijn afgenomen bleek dat binnen de politie er nog een verschil bestaat tussen startcompetent en professioneel competent. Waarbij voor professionele competentie nog een heel aantal extra kennis en vaardigheden wordt gevraagd. Ook stuurt de politie hierbij heel erg aan op zelfgestuurd leren, waarbij de agenten verantwoordelijk zijn voor hun eigen leerproces. Daarnaast geeft de geïnterviewde verpleegkundige aan dat er binnen de zorginstelling waar zij werkzaam is wordt gewerkt met een gecentraliseerd systeem waarin protocollen, trainingen en certificaten staan. Ze gaf aan dat dit continu leren stimuleert. Lerend van de enquête en de gehouden interviews komen deze studenten tot de volgende adviezen:

- Uniforme normen moeten een basis bieden voor alle functies binnen de brandweer, maar tegelijkertijd moeten aanpassingen om te kunnen voorzien in regionale behoeftes mogelijk blijven.
- Door de registratie van vakbekwaamheid te digitaliseren en uit te breiden met zelfevaluaties, trainingsresultaten en competentievooruitgang, kunnen de brandweerm medewerkers meer inzicht krijgen in hun stand van zaken en persoonlijke leerdoelen.
- Samen met de mogelijkheid tot zelfgestuurd leren en de integratie van feedback in de initiële training en het dagelijkse werk, zal dit bijdragen aan een leercultuur waarbij gerichte training wordt ondersteund en de efficiëntie wordt verbeterd.

²⁴ Understanding Group Continuous Learning, Sessa & London, 2015

²⁵ The challenge of self-directed and self-regulated learning, Jossberger e.a., 2010

5 Relevante onderzoeken

In de opdracht is ook gevraagd om met betrekking tot de nut en noodzaak van de aantoonbaarheid van vakbekwaamheid, een link te leggen met inspecties, zoals de Inspectie Justitie & Veiligheid en de Nederlandse Arbeidsinspectie. Daarom zijn in dit hoofdstuk relevante onderzoeken opgenomen van die inspecties, waarbij een relatie wordt gelegd naar relevante ontwikkelingen zoals de herziening van het onderwijsstelsel en de transitie naar leren & ontwikkelen. Voor dit onderzoek is gebruikt gemaakt van openbare (internet)bronnen.

5.1 Arbeidsveiligheid

In deze paragraaf is een eerste (online) verkenning gedaan naar wat de Nederlandse Arbeidsinspectie heeft onderzocht bij de brandweer in Nederland. Er zijn geen algemene onderzoeken naar arbeidsomstandigheden of (bijna)ongevallen bij de brandweer van deze dienst gevonden op de openbare (internet)bronnen. Wel van andere organisaties, zoals Brandweer Nederland zelf, het NIPV en het RIVM. Binnen de beperkte capaciteit en tijd van het onderzoek zijn deze verder niet opgezocht.

RIVM

In 2016 is Brandweer Nederland samen met het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) gestart met een pilotonderzoek om het leren van (bijna-)ongevallen en gevaarlijke situaties bij de brandweer te verbeteren. In de onderzochte voorvallen zijn de medewerkers of vrijwilligers van de brandweer zelf steeds het (mogelijke) slachtoffer geweest. Het gaat dus om de (arbeids)ongevallen van het brandweerpersoneel. Deze kunnen zich voordoen tijdens de operationele inzet van de brandweer, maar kunnen bijvoorbeeld ook voorkomen op de kazerne of tijdens sportactiviteiten. Ook 'bijna-ongevallen' waarbij het 'net goed is gegaan', zijn meegenomen en in de pilot geanalyseerd, omdat ook van deze voorvallen geleerd kan worden. Wanneer vanuit de registratie van (bijna)ongevallen leerresultaten kunnen worden gekoppeld aan de registratie van leerresultaten van vakbekwaamheid, kan inzichtelijk gemaakt worden of en hoe vakbekwaamheid bijdraagt aan het voorkomen/verminderen van (bijna)ongevallen.

In het rapport van het RIVM is geconcludeerd dat de brandweezorg in Nederland regionaal is georganiseerd in 25 veiligheidsregio's, waardoor zij een hoge mate van autonomie hebben. Ze voeren hun eigen beleid op het gebied van arbeidsveiligheid en houden zelf een registratie van arbeidsongevallen bij. Ook het onderzoek en de analyse van deze ongevallen wordt door de veiligheidsregio's zelfstandig uitgevoerd. De methoden en aanpakken die hierbij gevolgd worden, verschillen daardoor onderling sterk, waardoor de onderliggende oorzaken van voorvallen niet altijd op dezelfde manier worden vastgesteld. Om de veiligheid van de werknemers te verbeteren, heeft het RIVM daarom met de brandweer in 2018 een instrument ontwikkeld dat door alle veiligheidsregio's gebruikt kan worden om op eenduidige wijze gegevens te verzamelen en te analyseren. Zo ontstaat een betere samenwerking tussen de veiligheidsregio's om incidenten te voorkomen. Het is ontwikkeld naar voorbeeld van het instrument *Storybuilder* dat onder andere al werd gebruikt in de bouwsector²⁶

²⁷

Bij het analyseren van oorzaken van ongevallen wordt in het instrument een onderscheid gemaakt tussen directe oorzaken en achterliggende oorzaken. Bij de vraagstelling *Waarom is het gebeurd?* gaat het om de achterliggende oorzaken, waardoor de taak die de barrière in stand moest houden faalde. De taken kunnen falen als er onvoldoende middelen of motieven vanuit het management worden geleverd. Dit worden managementfactoren genoemd. Falende managementfactoren geven de achterliggende oorzaak van het falen van de taken weer. Eén van de acht managementfactoren is *competentie*: kennis en vaardigheden waarmee medewerkers hun taken uitvoeren.

²⁶ [Voorbij de brand: Leren van ongevallen bij de brandweer](#)

Uit het pilotonderzoek van het RIVM bleek dat het merendeel van de (bijna)ongevallen en gevaarlijke situaties plaatsvinden tijdens de brandbestrijding of tijdens oefeningen gericht op die taak.

Hiermee bestaat er een noodzakelijke relatie tussen de (eenduidige) aanpak van arbeidsongevallen, onder andere door registratie ervan, met koppeling aan de (aantoonbaarheid van) vakbekwaamheid.

NIPV

Brandweerm medewerkers werken vaak onder verschillende en vaak complexe arbeidsomstandigheden. Een goede voorbereiding op deze omstandigheden is essentieel om veilig en gezond de taken te kunnen verrichten. Het NIPV doet hier onderzoek naar en heeft enkele handreikingen en richtlijnen ontwikkeld die zijn opgenomen in de Arbocatalogus²⁸, zie ook paragraaf 2.2. De handreikingen bevatten maatregelen voor het voorkomen van blootstelling, bescherming, en wat brandweerm medewerkers zelf kunnen doen om lichamelijk voorbereid te zijn op zware arbeidsomstandigheden. De handreikingen zijn richtinggevend en bieden een maatgevend houvast, zowel bij een incident als bij opleiden, trainen en oefenen. Gesteld wordt dat het aan de betrokken organisaties zelf is om deze handreikingen door te vertalen naar (monodisciplinaire) werkinstructies.

Waar de hiervoor genoemde handreikingen in principe zijn gericht op de repressieve medewerker in het algemeen, zijn er twee uitzonderingen van specifieke repressieve functies waarin een integrale aanpak plaatsvindt van het opstellen en aanpassen van handreikingen en richtlijnen op basis van onderzoek naar ongevallen. Het gaat hierbij om de duikfuncties en chauffeurs van hulpverleningsvoertuigen. Hier worden de leerresultaten van (bijna)ongevallen meegenomen in de (leer)doelen en leervormen waaronder toetsing.

5.2 Aansluiting onderwijs

In 2017-2018 onderzocht de Inspectie Justitie en Veiligheid de geplande inrichting van de repressieve brandweezorg en de feitelijke uitwerking daarvan²⁹. Daarbij is wel de beschikbaarheid van met name vrijwilligers onderzocht, maar er is geen relatie gelegd met vakbekwaamheid, anders dan dat het opleiden en beoefenen van uitruk-op-maat nodig is. Nut en noodzaak van aantoonbaarheid is daarbij ook niet benoemd.

Verder onderzocht de Inspectie Justitie en Veiligheid in 2022 de aansluiting van het onderwijs van brandweer en crisisbeheersing³⁰. Omdat bij het vorige Project versterking brandweeronderwijs de relatie werd gelegd naar vakbekwaam blijven, en aantoonbaarheid daarvan, is dit hier nu ook hier verkend.

De Inspectie concludeert dat het inspelen op de opleidingsbehoefte van de regio's veel vraagt van de organiseerkracht van het NIPV. Dit is deels het gevolg van het feit dat de regio's beperkt zicht hebben op de kwantitatieve behoeftestelling. Ook ziet de Inspectie een spanningsveld tussen vraag en aanbod qua opleidingsbehoefte. Het NIPV kan niet voldoen aan de door de afnemers gewenste startzekerheid en startfrequentie van de opleidingen. Ten slotte concludeert de Inspectie dat tussen regio's niet wordt afgestemd waar de opleidingsbehoefte het meest nadrukkelijk aanwezig is.

Mede naar aanleiding hiervan is één van de “Drie Grote Werken” gericht op vernieuwing van het huidige onderwijsstelsel, waarbij onder onderwijsstelsel wordt verstaan: het samenhangend geheel van onderwijs dat gevolgd kan worden binnen een bepaald beroepsgroep³¹:

Het huidige onderwijsstelsel lijkt (...) tegen haar grenzen aan te lopen, zowel vakinhoudelijk, organisatorisch als wettelijk en is volgens velen aan vernieuwing toe.
(...)
Het onderwijsstelsel staat niet op zichzelf. Het maakt onderdeel uit van andere stelsels, zoals brandweer- en crisisbeheersingsdoctrines, operationele voorbereiding, bedrijfsvoering en na- en

²⁸ [Arbeidsveiligheid - Nederlands Instituut Publieke Veiligheid](#)

²⁹ [Inrichting repressieve brandweezorg in elke veiligheidsregio | Inspectie Justitie en Veiligheid](#)

³⁰ [Brief uitkomsten onderzoek NIPV | Brief | Inspectie Justitie en Veiligheid](#)

³¹ [Het Onderwijsstelsel Veiligheidsregio's, RCDV-NIPV, 2023](#)

bijscholing. In onze rapportage beschouwen wij het stelsel als een samenhangend geheel van onderwijs dat gevolgd kan worden binnen de beroepsgroep. Daarbij gaat het naast onderwijs (normeren, inrichten, uitvoeren en toetsen) ook over behoeftestelling, kwaliteitsontwikkeling, het onderhoud van het functiestelsel en het organiseren van extern toezicht.

In de toelichting op het programma Onderwijs Onderweg is het volgende geconcludeerd met betrekking tot het onderwijsstelsel:

De onderlinge samenhang in het stelsel betekent dat een duidelijke vraag vanuit het beroepspraktijk noodzakelijk is voor het inrichten van een flexibel functiestelsel met kwalificatiedossiers. Dat vormt weer de basis voor de ontwikkeling van praktijkgericht en flexibel onderwijs, dat up-to-date is. De evaluatie van dat onderwijs draagt bij aan de kwaliteitsontwikkeling en levert weer nieuwe inzichten op voor de vraag vanuit de beroepspraktijk. Het toezicht en de kwaliteitsborging zijn gericht op deze stappen in het stelsel. Het stelsel werkt echter alleen als er goede afstemming en samenwerking plaatsvindt³².



Figuur: samenhang in het stelsel van onderwijs

Hoewel wordt benoemd dat het onderwijsstelsel niet op zichzelf staat, werd vakbewaam blijven, in de vorm van bij- en nascholing en oefenen, in eerste instantie buiten beschouwing gelaten. Benoemd wordt dat dit ook geldt voor de vaardigheidstoetsen zoals georganiseerd door het Algemeen Brandweer Wedstrijd Comité.

In de reflectieronde op de eerdere rapportage is veel gesproken over het belang van 'vakbekwaam blijven' van alle initieel opgeleide medewerkers, vrijwillig en beroeps. De behoefte van de korpsen gaat daarbij vooral om het gezamenlijk ontwikkelen van les- en leerstof en niet om het uitvoeren van trainingen, oefeningen en bijscholing. Dit vindt namelijk meestal lokaal of (inter)regionaal plaats. De ontwikkeling van leerstof voor bijscholing maakt wel deel uit van dit programma, maar omwille van de haalbaarheid hebben we het oefenen en bijvoorbeeld het centraal toegankelijk maken van oefenscenario's vooralsnog niet in het programma opgenomen³³.

Veranderingen vanuit de herziening van het onderwijsstelsel hebben consequenties voor het vervolg in bijscholen en oefenen. Met name in de aansluiting op de vakinhoud, het bepalen van benodigde functionele kaders/normen en het bepalen waarin opgeleid moet worden en wat dan "overblijft" voor

³² [19042024-NIPV-RCDV-Programma-Onderwijs-Onderweg.pdf](#)

³³ [19042024-NIPV-RCDV-Programma-Onderwijs-Onderweg.pdf](#)

bijscholen en oefenen. Een voorbeeld is de discussie met betrekking tot taakdifferentiatie van de functie Manschap. De aanleiding en uitwerking van die verandering is relevant voor zowel vakbekwaam “worden” als “blijven”. In de eerste discussiestukken/voorstellen binnen het programma wordt echter nergens de relatie gelegd of uitgewerkt naar de consequenties voor bijscholen en oefenen, of de nut en noodzaak voor aantoonbaarheid daarbij.

De relatie met vakbekwaam blijven komt wel terug in de onderwijsvisie die voor de zomer van 2025 is ontwikkeld door het programma³⁴:

Een leven lang ontwikkelen is essentieel binnen het veiligheidsdomein. Praktijkgericht, actueel en contextueel onderwijs dat aansluit op de beroepspraktijk draagt direct bij aan de veiligheid van de gemeenschap. Leren en werken zijn onlosmakelijk verbonden: zowel professionals als organisaties ontwikkelen continu hun kennis, vaardigheden en houding via ervaringsleren, reflectie en eigenaarschap. Onze competentiegerichte aanpak stimuleert duurzame ontwikkeling op alle niveaus. Het streven naar vakbekwaamheid stopt niet bij diplomering, maar vraagt blijvende inzet en wendbaarheid van de individuele professional én van de organisatie als geheel. Alleen zo blijven we als veiligheidsdomein veerkrachtig en voorbereid op een voortdurend veranderende samenleving.

Met betrekking tot aantoonbaarheid wordt in de visie benoemd dat:

Transparantie, ontwikkelingsgerichtheid en betrouwbaarheid vormen de kern van evalueren en examineren. Deze principes versterken het leerproces, dragen bij aan continue kwaliteitsverbetering en sluiten aan bij de visie op wendbaar onderwijs. Tegelijkertijd doen ze recht aan de groei, inzet en bekwaamheid van de lerende.

Tijdens het leerproces ligt de focus op formatieve toetsing, waarmee toetsing per definitie ontwikkelingsgericht is. Het beoordelen richt zich op handelen tijdens incidenten én de beheersing van kennis, vaardigheden en competenties; periodieke formatieve evaluaties ondersteunen verdere groei gedurende de loopbaan. Vakbekwaamheid moet tijdens inzet of crisis aantoonbaar zijn, het eigenaarschap hiervoor ligt bij de professional, ondersteund door kwalitatieve in plaats van kwantitatieve registratie.

Ook dit is net zo van toepassing binnen het stelsel van vakbekwaam blijven.

5.3 Leren & ontwikkelen

Omdat de relatie tussen “worden” en “blijven” bij de herziening van het onderwijsstelsel nu geheel ontbreekt, en niet is vastgelegd hoe het bijscholen/trainen zich verhoudt tussen het opleiden en oefenen, wordt in deze paragraaf via open (internet)bronnen een verkenning gedaan naar alternatieve ontwikkelingen bij andere organisaties op het gebied van totale vakbekwaamheid en werkwijzen van aantoonbaarheid, bij een aantal relevante partners, eindigend met hoe dit qua nut en noodzaak aansluit bij de brandweer.

Rijksoverheid

De missie van de Rijksoverheid is door zelf te leren en ontwikkelen te komen tot een rechtvaardige, ondernemende en duurzame samenleving. Het belangrijkste doel van leren en ontwikkelen daarbij is het verbeteren van de prestaties van het Rijk, met als één van de subdoelen het expliciet maken hoe leren en ontwikkelen de prestaties van het Rijk verbetert³⁵.

Noodzaak om een leven lang te ontwikkelen

Mensen moeten zich blijven ontwikkelen om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Maar leren en ontwikkelen is ook belangrijk om als bedrijf wendbaar en concurrerend te blijven³⁶.

³⁴ Visie Onderwijsstelsel, eindconceptversie juli 2025

³⁵ [Wat is de visie op leren en ontwikkelen bij de Rijksoverheid?](#)

³⁶ [Leven Lang Ontwikkelen | Rijksoverheid.nl](#)

De Rijksoverheid stimuleert leren en ontwikkelen van volwassenen om verschillende redenen:

- **Veranderende arbeidsmarkt**

De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo. Oude beroepen verdwijnen en nieuwe komen ervoor in de plaats. Denk aan het maken van apps, het gebruik van AI of de ontwikkeling van nanotechnologie. Maar bijvoorbeeld ook de uitdagingen die de klimaattransitie met zich meebrengt. Dit vereist dat mensen steeds kennis en nieuwe vaardigheden opdoen.

- **Internationale invloed**

Bedrijven en organisaties verspreiden zich steeds meer wereldwijd. En de concurrentie neemt toe, ook internationaal. Dit vraagt om flexibele en wendbare bedrijven en werkenden. Het soort werk of de hoeveelheid werk kan namelijk snel veranderen.

- **Tekort aan arbeidskrachten**

In sommige sectoren is er een tekort aan menskracht. Denk aan de zorg, het onderwijs, de ICT en de techniek. Daarom stimuleert de overheid scholing richting deze sectoren.

- **Ingewikkelde maatschappij**

De maatschappij wordt steeds ingewikkelder. Werkenden moeten steeds meer kunnen. Het is dan ook voor iedereen belangrijk om goed overweg te kunnen met bijvoorbeeld taal, rekenen en computers.

Het expliciet maken hoe leren en ontwikkelen de prestaties van het Rijk verbetert, is één van de doelen. In de visie wordt het hoe van deze “aantoonbaarheid” benoemd als:

- Ze verplichten medewerkers zich te ontwikkelen en ondersteunen ze hierbij met tijd, geld en deskundigheid;
- Ze organiseren het leren op de werkplek professioneel en stellen hier dus tijd en geld voor beschikbaar;
- Ze maken medewerkers en leidinggevenden samen verantwoordelijk voor leren en ontwikkelen;
- Ze laten medewerkers rekenschap afleggen over hun leer- en ontwikkelresultaten;
- Ze richten leren en ontwikkelen zo in dat het consistent is met HR-beleid en -instrumentarium.

Politie

De Politie heeft sinds een reeks van jaren de wens om zich te ontwikkelen tot een ‘lerende en waarderende organisatie’ (Politie 2008) en ontwikkelt op dit moment een nieuwe, overkoepelende visie op leren en ontwikkelen en een bijbehorende strategie en uitvoeringsplan als onderdeel van haar Human Resource Management-beleid. De Politieonderwijsraad heeft van 2021 tot 2024 een verkenning uitgevoerd naar het concept Leven Lang Ontwikkelen (LLO), als één van de grote arbeidsmarktthema’s van dit moment en passend in het bovengenoemde Rijksoverheid-beleid. De verkenning is met wetenschappelijke onderbouwing gericht op wat LLO inhoudt, in zijn algemeenheid betekent, met benoeming van voor- en nadelen. Zo worden verschillende formele, non-formele en informele leervormen beschouwd met hun voor- en nadelen.

Een herkenbaar beeld voor de brandweer is het volgende (blz. 22 van de verkenning)³⁷:

Waar het gaat om startbekwaamheid is duidelijk waaraan een medewerker moet voldoen in de vorm van een kwalificatie, maar er zijn geen heldere normen om vast te stellen of een medewerker zich met recht vakbekwaam mag noemen. Evenmin is helder hoe het traject van startbekwaam naar vakbekwaam vorm en inhoud krijgt, wie daarbij betrokken zijn (..) en wie de verantwoordelijkheid draagt/dragen. Dit nog los van de vraag of wordt voldaan aan de voorwaarde van ruimte voor feedback en reflectie en van de mogelijk negatieve invloed van personeelstekort en roosterdruk op het leerklimaat.

Specifiek met betrekking tot aantoonbaarheid wordt in deze verkenning benoemd dat dit gericht is op hercertificering met het oog op het behoud van specifieke bevoegdheden, waarvoor specifieke leer- of ontwikkelvragen bestaan.

De verkenning concludeert dat voor het bereiken van een beoogde eindsituatie, afhankelijk van de uitgangspositie, op z’n minst een lange weg is te gaan en een kwestie van lange adem. Het vorm en inhoud geven aan het concept LLO zou zelfs kunnen worden gezien als een *Groot Gedurfd Dapper Doel*: een doel dat eigenlijk buiten het bereik van de organisatie ligt, maar wel kan helpen om de

³⁷ [Blijven leren en ontwikkelen in het politiedomein, Verkenning LLO 2024](#)

medewerkers te motiveren zich in te zetten om het doel te benaderen. De spannende vraag die in de verkenning wordt gesteld is hoe de huidige politieorganisatie vanuit het denken in termen van *lifetime employment* een overgang kan maken naar een organisatiestructuur en een organisatiecultuur die LLO mogelijk maakt en bevordert.

Gemeenten

Leren en ontwikkelen krijgt ook bij gemeenten steeds meer aandacht, zo blijkt uit een benchmark in 2023 naar hoe gemeenten leren en ontwikkelen organiseren³⁸. Zo hebben er de laatste jaren veel gemeenten meer L&O-medewerkers aangesteld. Er zijn volgens de benchmark goede redenen om L&O meer aandacht te geven. Gemeenten opereren in een dynamisch werkveld met nieuwe opgaven, bezuinigingen, technologische ontwikkelingen, een veranderende verhouding overheid-samenleving en een structureel krappe arbeidsmarkt. L&O helpt de gemeentelijke organisatie en medewerkers goed om te gaan met deze ontwikkelingen en met plezier en resultaat hun persoonlijke en maatschappelijke opgaven te realiseren. Door (beter) te monitoren en evalueren, kunnen volgens de benchmark gemeenten hun leeraanbod verbeteren. Worden de juiste leervormen ingezet, de beoogde doelgroepen bereikt en de leerdoelen behaald.

Brandweer

De noodzaak voor een alternatieve benadering van vakbekwaamheid naar leren & ontwikkelen, zoals die wordt benoemd door de Rijksoverheid, politie en gemeenten is voor de brandweer terug te vinden in de eigen Toekomstverkenning Brandweer 2022-2030³⁹:

De complexiteit, ook van de huidige taken van de brandweer, neemt toe. De verdichte samenleving, de datagedreven samenleving en de duurzame samenleving bieden zowel kansen als nieuwe risico's voor de toekomst. De toegenomen kennisbehoefte en complexe samenhang van risico's maken innovatie en kennisontwikkeling van het grootste belang om als brandweer de strak gekoppelde en nog deels onbekende risico's snel en adequaat tijdig te herkennen, en bij incidenten snel, veilig en adequaat te kunnen optreden. Dat lukt niet meer binnen het huidige systeem, waar nu al te veel van brandweermensen wordt gevraagd, en innovaties zijn daarom nodig. De overkoepelende vraag ten aanzien van dit thema is: Hoe zorgen we ervoor dat de brandweer voortdurend inhoudelijke kennis opdoet, deelt en innoveert om mee te komen met de zeven samenlevingen (perspectieven)?

In de discussiestukken met betrekking tot de taakdifferentiatie en daarmee verandering van de opleiding binnen het programma Onderwijs Onderweg is dit ook één van de aanleidingen.

³⁸ [Rapport Leren en ontwikkelen, AO-fonds Gemeenten, 2023](#)

³⁹ [Toekomstverkenning Brandweer 2022-2030, NIPV 2022](#)

6 Conclusies en advies

6.1 Conclusies

De opdracht van de vakraad Leren & Ontwikkelen voor het ontwikkelthema 'Aantoonbare vakbekwaamheid' bevatte de volgende doelstelling met gewenste resultaten:

Doelstelling	Resultaat
1. Namens de vakraad Leren en Ontwikkelen (opdrachtgever) komen tot een advies over de noodzaak en vervolgens de mogelijkheden om de vakbekwaamheid van de repressieve medewerkers binnen de regio's aantoonbaar te krijgen.	Inzicht geven in huidige werkwijze en behoefte van de brandweer m.b.t. aantoonbare vakbekwaamheid.
	Inzicht geven in huidige landelijke methodiek van de branchestandaarden als basis voor aantoonbare vakbekwaamheid.
	Onderbouwing uitwerken voor de noodzaak van aantoonbare vakbekwaamheid (link leggen met de inspecties als J&V en arbo)
	Advies is opgeleverd aan de RCDV.
2. Eenduidige en passende landelijke kaders met betrekking tot vakbekwaam blijven ontwikkelen om regionaal beleid op te baseren.	Ontwikkelen/herzien van een kader om aantoonbare vakbekwaamheid op te baseren.
	Ontwikkelen van een didactische onderbouwing op de ontwikkelende kaders.

In deze paragraaf trekken we voor de eerste doelstelling de volgende conclusies uit de 3 deelonderzoeken, per onderzoeksvraag.

Wat is de bedoeling/ het gedachtegoed van de branchestandaarden in relatie tot aantoonbare vakbekwaamheid?

- Er is een duidelijke wettelijke verplichting voor vakbekwaamheid, maar hoewel dat wel zo veel geïnterpreteerd wordt, is die verplichting er niet om dat aan te tonen. Als branche zijn er afspraken met betrekking tot enkele arbeidsveiligheidsrisico's, zoals duiken, rijden met optische en geluidssignalen en werken met asbest.
- Uit dit deelonderzoek blijkt dat de branchestandaarden zijn ontwikkeld vanuit kwalificatiedossiers om te dienen als vakinhoudelijke normen voor het oefenen en het beoordelen van de resultaten daarvan. Kwalificatiedossiers moeten voor de opleidingen zowel vakinhoudelijk als opleidingskundig zijn uitgewerkt voor de opleidingen, in samenhang met organisatie en werkvormen. De branchestandaarden moesten dat ook, maar die zijn dat niet, althans niet op centraal niveau.
- Het toetsen/meten en registreren vanuit de branchestandaarden wordt een regionale (werkgevers)verantwoordelijkheid genoemd, met tips die overeenkomen met die van het vorige kader: de Leidraad Oefenen. De leidraad geeft ook meer praktische uitwerking.
- Alle normen, de kwalificatiedossiers, branchestandaarden en Leidraad Oefenen geven ruimte voor regionaal maatwerk.
- Waar het NIPV een centrale taak heeft voor de opleidingen, is er geen centrale organisatievorm voor het ontwikkelen, beheren en faciliteren voor het oefenen. Of niet meer. Mede daardoor zijn zowel de branchestandaarden als de leidraad op in ieder geval op vakinhoud verouderd. Geconcludeerd worden dat er geen volledig en actueel kader voor zowel het vakbekwaam blijven, door middel van het bijscholen en oefenen, als voor aantoonbaarheid meer is.
- Het bijscholen of trainen is niet beschreven in landelijk vastgestelde documenten, ook niet hoe dat aantoonbaar kan gebeuren.
- Verschillende interpretaties in definities leiden tot verschillende invullingen of bij gebrek aan eenduidige kaders/formats aan oneindige zoektochten. Dit werkt door in de organieke invulling en doelstellingen daarvan. Wat is nu het verschil tussen "vakbekwaam worden" en "vakbekwaam blijven", tussen opleiden, trainen, bijscholen en oefenen, wat is dan de scope van een onderwijsstelsel en van een leven-lang-leren-stelsel etc.

Hoe geven regio's invulling aan aantoonbare vakbekwaamheid?

- Uit de landelijke enquête blijkt dat de meeste regio's zich inzetten om vakbekwaamheid aan te tonen, daarbij sterk lijken te verschillen in aanpak maar dezelfde voorbeelden geven.
- Landelijke ondersteuning ontbreekt en regiospecifieke flexibiliteit wordt als voorwaarde gezien, terwijl capaciteit en cultuur belangrijke uitdagingen blijven.
- De meeste regio's geven aan daadwerkelijk behoefte te hebben aan een vorm van eenduidige kaders. Dit is mede van belang vanwege verschillende beelden die leiden tot semantiek: wat wordt in de praktijk verstaan tussen startbekwaam (examenniveau) en vakbekwaam (ervaringsniveau), wat is nu de norm: de functieprofielen in de regeling, de kwalificatiedossiers, exameneisen of branchestandaarden/-richtlijnen? Of zijn ze in de basis juist hetzelfde?
- In de beantwoording wordt door regio's wel benoemd dat hun aanpak effectief is, maar niet waarvoor, oftewel waarom regio's de vakbekwaamheid moeten/willen aantoonbaar maken.

Wat is de onderbouwing van de noodzaak voor aantoonbare vakbekwaamheid bij risicoberoepen/-(vrijwilligers)organisaties, en met welke vormen?

- De twee studentengroepen hebben deze vraag benaderd vanuit de context en theorie van (professioneel) leren en ontwikkelen bij organisaties.
- Beide geven aan dat de brandweer in Nederland vooral een top-down benadering heeft vanuit wettelijke en management-kaders, terwijl professioneel leren en ontwikkelen bij de onderzochte organisaties een bottom-up benadering heeft: medewerkers daar willen zelf weten of die nog bekwaam zijn in hun vak, en - waar nodig - hoe dat verbeterd kan worden. De stimulatie van een "leven lang leren en ontwikkelen" sluit daarbij aan.
- De noodzaak richt zich in alle onderzoeken op arbeidsomstandigheden (veiligheid) en het kunnen mee-ontwikkelen van zowel de (repressieve) medewerkers als de brandweer(organisaties) met de dynamische samenleving en de risico's die dat met zich meebrengt.
- De relevante onderzoeken en actuele ontwikkelingen met betrekking tot arbeidsveiligheid, herziening onderwijs en leren & ontwikkelen versterken de nut en noodzaak met betrekking tot vakbekwaamheid, waarbij vooral bij arbeidsveiligheid en leren & ontwikkelen aantoonbaarheid vooral gericht is op een continu ontwikkelgerichtheid (formatief). Herziening van onderwijs wordt expliciet onderscheiden van vakbekwaam "zijn" terwijl het wel cruciale kaders/normen daarvoor verandert.

6.2 Raadpleging

De uitkomsten van dit onderzoek zijn gepresenteerd aan de vakraad Leren & Ontwikkelen op 13 maart 2025. Tijdens de daaropvolgende themadag van de vakraad op 22 mei 2025 zijn in groepen de conclusies verder besproken aan de hand van een aantal vragen, waarvan de vragen en de gegeven antwoorden hieronder zijn genoemd:

1. Waarom aantoonbaarheid?

In het onderzoeksrapport worden de volgende redenen aangegeven waarom risico-organisaties de vakbekwaamheid van medewerkers willen kunnen aantonen:

- Betere kwaliteit dienstverlening
- Naleven wet- en regelgeving
- Waarborgen veiligheid eigen personeel
- Vergroten/behouden vertrouwen v.d. burger
- Beperken aansprakelijkheden

Zouden één of meerdere van deze redenen ook voor de brandweer een beweegreden kunnen zijn om aan aantoonbare vakbekwaamheid te doen, en zo ja welke en waarom?

- Alle bovenstaande redenen worden van toepassing genoemd. In de praktijk wordt aantoonbaarheid ingezet voor de bedrijfsvoering/arbeidsinspectie (verantwoording en registratie). Het doel zou moeten worden gericht op leermomenten voor medewerkers i.p.v. een bedrijfsmatig instrument.
- Een betere kwaliteit van dienstverlening is toegelicht omdat men van mening is dat er op specifieke vaardigheden en veiligheid kunnen oefenen/testen/monitoren (vaardigheden bijhouden). Naleven wet- en regelgeving wordt als minder belangrijk gevonden, omdat men weg

willen blijven bij de systeemwereld en dat het geen wereld van papieren en verantwoording gaat worden. Wel dat het om waarborgen gaat van de veiligheid eigen personeel, omdat die een risicovol beroep hebben en dat we moeten willen leren van eerdere incidenten en evaluaties. Dit weer verwerken in de vakbekwaamheidsprogramma's, zodat uiteindelijk de veiligheid van het personeel beter geborgd kan worden.

- Een andere reden die wordt genoemd is een landelijke systematiek ontwikkelen zodat we dezelfde systematiek van meetmomenten hanteren. Slimmer werken.

2. Met welke visie?

Hoe zou een visie geformuleerd kunnen worden?

- Door naar de individuele leerbehoeften te kijken, wordt het collectief naar een hoger niveau getrokken.
- Mogelijk gericht op arbeidsveiligheid en risicogerichte benadering. Breed houden, zodat je alle kanten op kan.
- Slimmer samenwerken binnen en buiten de veiligheidsregio. Gedeelde verantwoordelijkheid van vakbekwaamheid, maar meer eigen regie ook bij de medewerkers. In teamverband of op individu wegzetten? Als organisatie VB de spiegel zijn richting IB, zijn vakinhoudelijke wijzigingen wel realiseerbaar in het "tussen de oren krijgen"? Verschil tussen startbekwaam en vakbekwaam.

3. Met welke richting?

Een inzicht dat is verkregen uit het onderzoek is dat we als brandweer vakbekwaamheid behoorlijk top-down (kaderstellend, functioneringsgericht) benaderen. Terwijl bottom-up (ontwikkelgericht) tot meer eigenaarschap en efficiency kan leiden. En het wordt ook leuker omdat mensen zelf kunnen aangeven wat ze nog willen leren.

Is deze ontwikkelingsgerichte benadering ook interessant voor de brandweer en zo ja, hoe zou dit er op hoofdlijnen uit kunnen zien?

- We moeten ons voorbereiden op de toekomstige groep. De nieuwe generatie is al gewend aan een andere manier van leren, bijv. door middel van digitale leermiddelen en op basis van de individuele leerbehoeften. We moeten van aanbodgericht naar vraaggericht. Landelijk nieuwe standaarden die actueel blijven (proces borgen) en normering eraan koppelen. Op basis van individuele aantoonbaarheid eventueel vrijstellingen toekennen en richten op welke vaardigheden nog onvoldoende zijn en hier de focus op leggen. Hierdoor ontstaan maatwerktrajecten waarin de leervragen zijn geformuleerd en de thema's worden bepaald.
- Aantoonbaarheid moet ergens op gestoeld zijn; bijvoorbeeld de norm KD (kwalificatiedossier) of toetswijzer van een beginnend beroepsbeoefenaar. Met oog op regionale risico's en behoefte. Maak onderscheid tussen start bekwaam of (aantoonbaar) vakbekwaam. Het individu moet zelf ook kunnen aangeven waar behoefte ligt. Organisatie moet wel een PDCA-cyclus inregelen of beleid hebben vastgelegd. Wat vindt de arbeidsinspectie of onderzoek instanties. Aantoonbaar Vakbekwaam op arbeidsveiligheid?
- Meest houdbaar in de huidige samenwerking anders verlies je mensen. Wel regie bij medewerker zelf. Dit kan er binnen Brandweer NL uitzien door bewustwording in het WORDEN (net als de politie doet, reflectie op eigen handelen). WORDEN en BLIJVEN kan niet los van elkaar worden gezien.

4. Wat is daarvoor nodig?

Uit het rapport blijkt dat de regio's verschillende instrumenten gebruiken die als norm worden gehanteerd, vooral de volgende twee:

- Aanwezigheidsregistratie (kwantitatief, vergoeding-gericht)
- (Experimentele) profchecks/(praktijk)toetsen (kwalitatief, vakinhoud)

De leidraad oefenen was vooral een kwantitatieve norm (routinegericht). De branchestandaarden werden ontwikkeld als kwalitatieve norm (inhoudsgericht), maar nooit goed landelijk geïmplementeerd en beheerd in samenhang met het brandweeronderwijs.

Zijn de branchestandaarden alsnog bruikbaar voor de toekomst en zo ja, wat is ervoor nodig om dit landelijk als kader te gebruiken voor blijvende vakbekwaamheid. Waarom zouden we dit willen? Of zijn er betere opties?

- Leermiddelen zijn over het algemeen meer productgericht en minder doelgericht. Deze kan je hierop wel uitbreiden. De branchestandaarden/KD's kunnen hierbij helpen. En het proces dient geborgd te zijn. Aanpassingen aan de KD's betekent per direct ook herziening van de

leermiddelen. Aantoonbaarheid dient getoetst te worden op basis van de vastgestelde normering. Niet alleen toetsen op basis van brand, maar op alle onderdelen (THV, IBGS etc.). En toetsing wel aan laten sluiten op hoe er gehandeld wordt tijdens de inzet.

- Landelijk omarmen: één standaard. Opleiden is belangrijk maar van kortere duur, (aantoonbare) blijvende vakbekwaamheid is voor de lange termijn.
- Geen kwantitatieve norm (routinegericht) zoals de leidraad oefenen, omdat het ons niet gaat helpen en past ook niet bij deze tijd. De posten vragen wel; “wanneer ben ik of zijn nu vakbekwaam?”. Een optie zou kunnen zijn om daar het gesprek met de post over te voeren.
- Geen kwalitatieve norm (vakinhoudgericht), zoals de branchestandaarden, omdat de huidige branchestandaarden te abstract zijn. Of ze moeten meer SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgebonden) worden gemaakt. Mogelijk benaderd vanuit een doctrine (Brand, HV of etc.).
- Iets anders, namelijk dat de samenhang tussen Blijven en Worden beter moet worden geïntegreerd. Ook human factors, en leiderschap en veiligheidsbewustzijn moet een rode draad zijn.
- Iets anders, functiegerichte aantoonbare vakbekwaamheid. Let op: specialismes komen boven op deze rollen en de duiding van wat is nou een specialisme. Hoe doen we dit in de scholing?

6.3 Advies

De motivatie voor de aantoonbaarheid van vakbekwaamheid bestaat vooral uit het borgen van de veiligheid van de repressieve medewerker met ontwikkelgerichte evaluatie van incidenten en oefeningen.

Een visie formuleren betekent een “droombeeld” schetsen van de toekomst, wat de organisatie of de persoon wil bereiken. Het gaat om een inspirerende en bondige beschrijving van de gewenste situatie, zonder te veel details. Op basis van de input uit de groepen bijvoorbeeld:

Als Brandweer Nederland willen we een gezamenlijke basis, met ruimte voor regionaal en individueel maatwerk, van het opleiden, trainen en bijscholen met ontwikkelgerichte evaluatie van de repressieve medewerkers gericht op het veilig uitvoeren van hun taken bij inzetten en oefeningen.

Randvoorwaarden daarvoor zijn:

1. Een gezamenlijke opvatting van definities en stelsels om te komen tot een eenduidige aanpak van vakbekwaamheid en aantoonbaarheid daarin;
2. Een eenduidige normering van het vak waarin de (repressieve) medewerkers bekwaam moeten zijn (de benodigde kennis, vaardigheden en competenties) die aansluit op de beroepspraktijk en de ontwikkelingen daarin (visies/doctrines);
3. Ontwikkeling van aansluitende leer- en evaluatiemiddelen (kwaliteitsinstrumenten) tussen opleiden, bijscholen/trainen en oefenen, met een goede balans tussen vraag en aanbod voor individu/regio/land;
4. Het gezamenlijk (als één Brandweer Nederland) optrekken bij randvoorwaarden 1 en 2 tussen de betrokkenen in het leren en evalueren: regionale werkgevers (opdrachtgever), werknemers (doelgroep), vaknetwerken/lectoraten (vakinhoud) en opleiders/trainers (onderwijsinstellingen en regionale afdelingen VB, de opdrachtnemers).

Vanuit de conclusies van het onderzoek en de mening van de vakraad Leren & Ontwikkelen worden de volgende adviezen gegeven:

1. Bepaal eenduidigheid in definities

Breng duidelijkheid aan in het onderscheid tussen opleiden, trainen, bijscholen en oefenen en wat daarbinnen wordt verstaan onder aantoonbaarheid;

2. Herzie de bestaande kaders in samenhang

Ontwikkel een samenhangende combinatie van leer-/oefendoelen en leer-/oefenresultaten voor alle vormen van vakbekwaamheid door een herziening van de huidige/verouderde kaders, met aansluiting op de toekomstgerichte beroepspraktijk, voor het “vakbekwaam houden” van de beroepsbeoefenaar.

Het gaat om:

- Herziening van de normering en kwaliteitsinstrumenten;
- In een balans tussen vraag en aanbod voor individu/regio/land;
- Met een verbeterde didactische en organieke/bedrijfsmatige onderbouwing voor de praktische uitvoerbaarheid bij opleiden, oefenen, trainen en bijscholen.

Met als beoogd resultaat ontwikkelgerichte aantoonbaarheid op:

Individueel niveau	Kwaliteit van de vakbekwaamheid van de medewerker zelf. Op deze manier kan een medewerker zijn eigen ontwikkeling volgen en kan gekeken worden naar individueel maatwerk in het vakbekwaamheidsprogramma.
Het niveau van de functiegroep en/of risico/taakgebied	Kwaliteit van de geoefendheid van een groep brandweermedewerkers, geclusterd op het niveau van functie/ploeg/post/korps/cluster en/of risico/taakgebied. Dit inzicht is waardevolle informatie voor de regionale vakbekwaamheidsorganisatie om een passende vakbekwaamheidsplanning en relevante leermiddelen te maken.
Organisatieniveau	Kwaliteit van de vakbekwaamheid van alle repressieve medewerkers in een totaaloverzicht, gerubriceerd per functiegroep en/of risico/taakgebied.

3. Doe dit in de basis gezamenlijk

Om een gezamenlijke basis te ontwikkelen en te beheren, is een gezamenlijke ondersteunings- en beheersstructuur als een eenduidig Brandweer Nederland nodig, als een gezamenlijke branche van beroeps- en vrijwillige brandweermensen met een gezamenlijk stelsel van onderwijs, trainen en oefenen.

4. Borg hierbij de aansluiting bij relevante netwerken en ontwikkelingen

Koppel dit wederzijds aan:

- Het programma Onderwijs Onderweg voor een structureel geborgde aansluiting op het (herziene) onderwijsstelsel voor de beginnende en ervaren beroepsbeoefenaar op alle onderdelen.
- Het Netwerk Arbeidsveiligheid voor aansluiting met de Arbocatalogus en de handreikingen;
- Het NIPV en de lectoraten voor aansluiting met ontwikkelingen binnen het onderwijs en de vakinhoud;
- De vakraad Incidentbestrijding en relevante netwerken voor aansluiting met bepalen van de vakinhoud;
- Andere beroepsbranches met vergelijkbare risicovolle taken en hoe zij daarin aantoonbaar vakbekwaam blijven;
- (Wijziging) wet- en regelgeving door de ministeries en toezicht daarop door de inspecties.

NB: het programma Onderwijs Onderweg is gericht op het onderwijsstelsel voor de veiligheidsregio's, voor repressieve functies van zowel de brandweezorg als crisisbeheersing, uitgezonderd ondersteunend niet-repressief personeel. Het kan een keuze zijn om, al dan niet op termijn, in het vervolg ook de crisisfuncties te betrekken. Dan is ook aansluiting op bijvoorbeeld de vakraad Crisisbeheersing nodig.

6.4 Vervolg

Wanneer is vastgesteld dat de eerste doelstelling is behaald, kan de volgende fase van het project worden gestart en gericht op de twee doelstelling:

Doelstelling	Resultaat
1. Namens de vakraad Leren en Ontwikkelen (opdrachtgever) komen tot een advies over de noodzaak en vervolgens de mogelijkheden om de vakbekwaamheid van de repressieve medewerkers binnen de regio's aantoonbaar te krijgen.	Inzicht geven in huidige werkwijze en behoefte van de brandweer m.b.t. aantoonbare vakbekwaamheid.
	Inzicht geven in huidige landelijke methodiek van de branchestandaarden als basis voor aantoonbare vakbekwaamheid.
	Onderbouwing uitwerken voor de noodzaak van aantoonbare vakbekwaamheid (link leggen met de inspecties als J&V en arbo)
	Advies is opgeleverd aan de RCDV.
2. Eenduidige en passende landelijke kaders met betrekking tot vakbekwaam blijven ontwikkelen om regionaal beleid op te baseren.	Ontwikkelen/herzien van een kader om aantoonbare vakbekwaamheid op te baseren.
	Ontwikkelen van een didactische onderbouwing op de ontwikkelende kaders.

Scope

Het vervolg wordt gericht op de herziening van het vakbekwaam houden van de repressieve brandweermedewerkers, eventueel ook de crisisfuncties, waarbij aangesloten wordt op de herziening van het onderwijsstelsel in het programma Onderwijs Onderweg. De niet-repressieve brandweer- en andere medewerkers van de veiligheidsregio's blijven voorsnog buiten beschouwing, maar zouden op termijn kunnen worden toegevoegd omdat vakbekwaamheid organiek en didactisch voor elke werknemer nodig is. Vooral een focus op de randvoorwaardelijke functies voor vakbekwaamheid, zoals oefenleiders en waarnemers is van belang.

Bepalen van definities

Binnen de vakraad Leren & Ontwikkelen zijn de volgende definities afgestemd:

Opleiden	Het via een gestructureerd leertraject verwerven van de basiskennis en – vaardigheden die nodig zijn voor een functie of rol. Het leertraject wordt gedaan o.l.v. een instructeur en afgesloten met een diploma of certificaat.
Oefenen	Het herhalen en onderhouden van eerder aangeleerde kennis en vaardigheden, met als doel deze op peil te houden en paraat te blijven voor de inzet o.l.v. een oefenleider.
Trainen	Gericht en intensief werken aan het verbeteren van individuele of teamvaardigheden met als doel deze te verdiepen, verfijnen of naar een hoger niveau te tillen o.l.v. een instructeur.
Bijscholen	Het aanvullen of actualiseren van bestaande kennis en vaardigheden, meestal vanwege nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied, o.l.v. een instructeur.

Deze definities zijn echter nog niet afgestemd met andere betrokkenen en ontwikkelingen, zoals het NIPV en het programma Onderwijs Onderweg.

Voor het vervolg van dit project is het nodig om hieraan meer eenduidige definities af te stemmen, zoals van aantoonbaarheid:

Aantoonbaarheid	Het inzichtelijk maken in hoeverre deelnemers bij bovengenoemde activiteiten iets geleerd hebben of een vaardigheid beheersen, door toetsbaarheid of observeerbaarheid van leerdoelen en leerresultaten.
------------------------	--

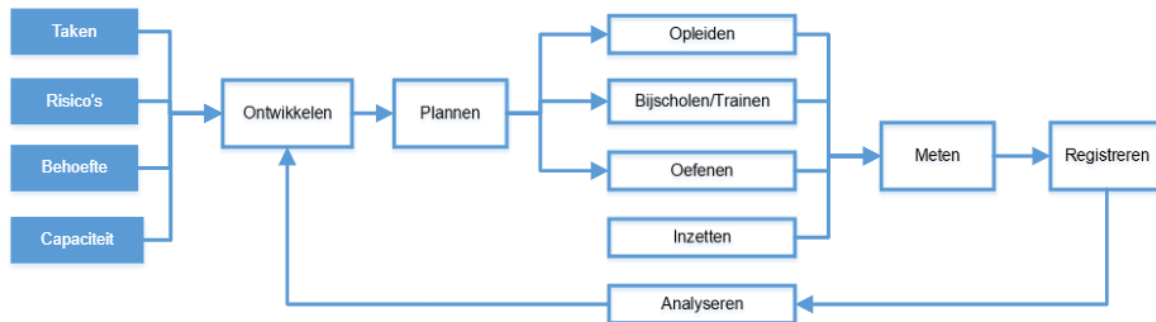
Herziening kaders

Als mogelijk uitwerkingsrichting van de adviezen worden vanuit de deelonderzoeken de volgende mogelijkheden meegegeven:

1. Herziening didactisch kader

Afhankelijk van hoe het didactisch kader in het nieuwe onderwijsstelsel wordt geborgd, kan voor het trainen en oefenen de oefenfilosofie uit de Leidraad Oefenen als basis worden overgenomen en uitgebreid naar een vakbekwaamheidsbrede filosofie met dezelfde ontwikkelgerichte (formatieve) aantoonbaarheid.

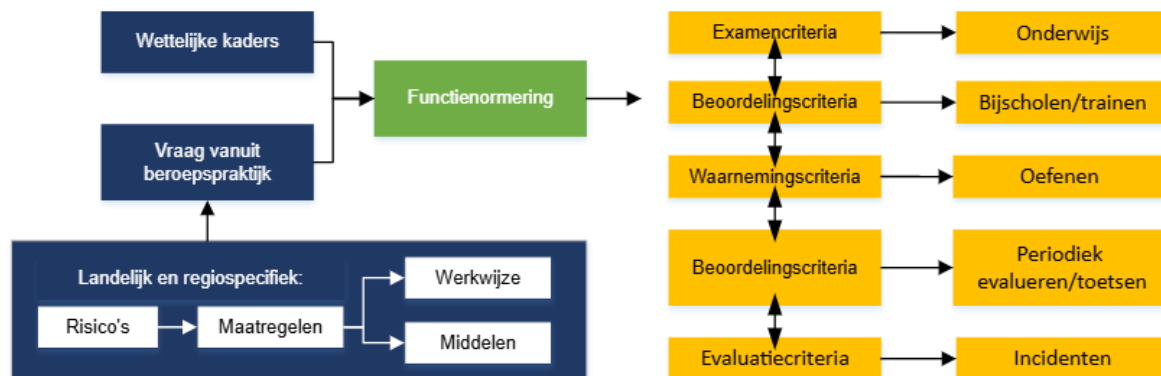
Dat geldt ook voor de oefensystematiek uit de leidraad, die overeenkomt met nog steeds van toepassing zijnde onderwijs- en evaluatiemodellen zoals die van Van Gelder en Kirkpatrick.



Figuur: voorbeeld van aanpassing oefencyclus naar een vakbekwaamheidsbrede cyclus

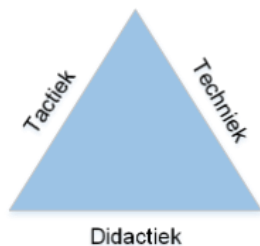
2. Herziening normering

De norm gaat uit van de behoefte vanuit de beroepspraktijk. Wat een medewerker actueel moet kennen en kunnen, is hetzelfde voor de beginnend als de ervaren beroepsbeoefenaar. Tegelijk moet de normering ook toekomstgericht kunnen zijn om aan te sluiten op technische en maatschappelijke ontwikkelingen met effecten op de vakinhoud. De brandweerdoctrines zijn hiervoor leidend, net zoals dit is bepaald binnen het programma Onderwijs Onderweg. Daarnaast is aansluiting nodig op de expertise die zich bezighoudt met die vakinhoud (lectoraten, vakraad Incidentbestrijding) en de veiligheid daarbij (netwerk AV, arbeidsinspectie). Waar de focus bij het opleiden meer zal liggen op een landelijk eenduidige basis, zal bij het trainen, oefenen en bijscholen meer de focus moeten liggen op de feitelijke beroepspraktijk van de medewerker, oftewel het eigen werkgebied met specifieke risico's en bijbehorende maatregelen vertaald in regionale werkwijze/procedures en middelen.



Figuur: voorbeeld samenhang normering en kwaliteitsinstrumenten

Randvoorwaardelijk voor repressieve normen is dat de repressieve vakinhoudelijke kaders ook duidelijk en eenduidig zijn. Zie bijlage 2 van de huidige taakgerichte kaders die er zijn. De afhankelijkheid kan gevisualiseerd worden door een leerdriehoek. Net als bij de branddriehoek zijn er 3 elementen nodig om iets goed aan te kunnen leren:



Figuur: de leerdriehoek

- Tactiek: wat is de taak/probleem, en hoe pak je dat aan?
- Techniek: welk middel gebruik je, en hoe werkt het?
- Didactiek: hoe breng je de kennis en vaardigheden over?

De uitdaging hierin is de verhouding tussen landelijk eenduidige normen in functies, taken en werkzaamheden, noodzakelijk voor de bovenregionale samenwerking, en regiospecifieke functies, taken en werkzaamheden.

3. Herziening kwaliteitsinstrumenten

Voor een groot deel zijn kwaliteitsinstrumenten gekoppeld aan leermiddelen. In het stelsel is dit de samenhang tussen ontwikkelen, uitvoeren en ontwikkelgericht toetsen. In de Leidraad Oefenen was dit bijvoorbeeld het waarnemingsformulier wat gekoppeld was aan de oefenkaart. In het Netwerk Leermiddelen worden opdrachtkaarten en dergelijke ontwikkeld, maar hier is (nog) geen meetinstrument aan gekoppeld. Aan e-learningmodules zijn ook nog niet standaard toetsvormen gekoppeld en bij het realistische oefenen op de praktijklocaties bestaan ook geen eenduidige kwaliteitsinstrumenten.

De profcheck-methode zou gekoppeld kunnen worden aan die van de brandweerkeuring (PPMO). Ook hierbij kan aangesloten worden op hoe dit in het onderwijsstelsel wordt ontwikkeld, waarbij gebruik gemaakt kan worden van de evaluatiemodellen die de studenten van de Universiteit van Twente hebben onderzocht. Voor het totale inzicht in de vakbekwaamheid is een eenduidige opzet van een systematiek (portfolio) nodig voor zowel registratie als analyse en rapportage.

4. Ontwikkeling evalueren, leren en kwaliteitsontwikkeling

Niet alleen de medewerker moet zijn werk kwalitatief kunnen uitvoeren en zich daarin continu ontwikkelen, ook het vakbekwaamheidsstelsel moet kwalitatief uitgevoerd en doorontwikkeld worden. Hiervoor zijn een vergelijkbaar kader, normering en kwaliteitsinstrumenten nodig als bij het onderwijsstelsel.

5. Ontwikkeling en beheer van capaciteit

Het stelsel is gericht op het ontwikkelen en beheren van normen en instrumenten, maar zonder personeel rijden er geen treinen. Ontwerpers en monteurs om treinen en spoor te bouwen/onderhouden, planners en machinisten om de treinen te laten rijden en conducteurs en verkeersleiders om (bij) te sturen.

Voor het vakbekwaamheidsstelsel en vooral de aantoonbaarheid zijn mensen nodig in de vorm van onder andere ontwikkelaars, planners, instructeurs/oefenleiders en waarnemers/beoordelaars. Ook deze mensen moeten geworven, opgeleid en bekwaam worden en blijven.

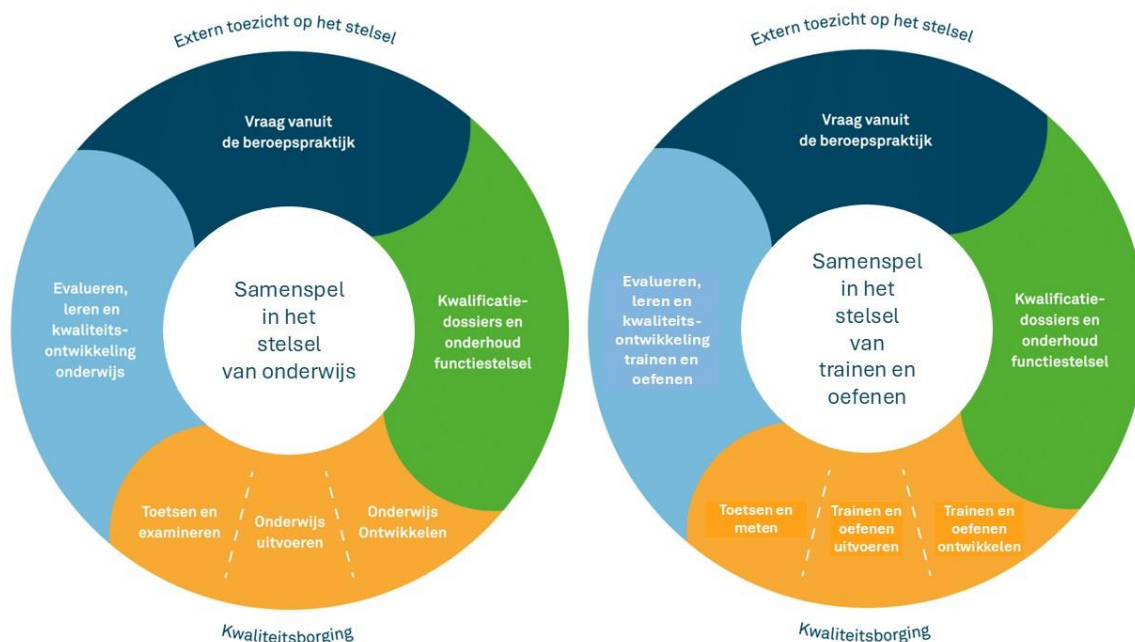
Samenhang in het stelsel van trainen en oefenen

Net als bij het onderwijsstelsel, is een goede samenhang cruciaal en daarom net zo gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Duidelijke vraag en kaders vanuit de beroepspraktijk;
- Flexibiliteit in het functiestelsel en de kwalificatiedossiers;
- Praktijkgericht en flexibel bijscholen/trainen en oefenen;
- Evaluatie en kwaliteitsontwikkeling gericht op leren en verbeteren van trainen en oefenen
- Onafhankelijk toezicht met borging van kwaliteitsinstrumenten.

De onderlinge samenhang van het stelsel van trainen en oefenen betekent, net als bij het stelsel van onderwijs, dat een duidelijke vraag vanuit de beroepspraktijk (zoals risicogerichtheid) noodzakelijk is voor het afstemmen van de inrichting van een flexibele normering dat ook toepasbaar is op het blijven trainen en oefenen. Voor basis-, specialistische als leidinggevende functies in de brandweezorg (en optioneel de crisisbeheersing). Meer nog dan in het stelsel van onderwijs, is bij het stelsel van trainen en oefenen maatwerk nodig op regionale aspecten als specifieke risico's en bijbehorende procedures en middelen. Dit vormt weer de basis voor de herziening van praktijkgericht en flexibel trainen en oefenen, dat aansluitend up-to-date is aan het onderwijs.

De evaluatie van zowel opleidingen, als trainingen en oefeningen draagt bij aan de wederzijdse kwaliteitsontwikkeling en aan het leveren van nieuwe inzichten voor de vraag vanuit de beroepspraktijk. Het toezicht en de kwaliteitsborging moet in samenhang gericht zijn op dezelfde stappen in beide stelsels. Dat werkt echter alleen als er goede afstemming en samenwerking plaatsvindt.



Figuur: samenhang in beide stelsels

Wanneer we de betrokken huidige actoren van de onderdelen in beide stelsels beschouwen, zijn dat de volgende:

	Opleiden	Trainen en oefenen
Behoeftestelling	Minister + Veiligheidsregio's (IB + CB)	Veiligheidsregio's (IB + CB)
Onderhoud functiestelsel	Werkveldadviescommissie	Werkveldadviescommissie
Normering, inrichting, uitvoering en toetsing	NIPV + Veiligheidsregio's (ROI's)	Veiligheidsregio's (VB + CB)
Kwaliteitsontwikkeling	Onderwijscuratorium + Bureau TEC	Veiligheidsregio's (VB + CB)
Extern toezicht	Inspectie J&V	Geen

Voor een betere samenhang kan onderzocht worden of en in hoeverre beide stelsels en betrokken actoren gekoppeld of zelfs samengevoegd kunnen worden.

Organisatie en aanpak

De organisatievorm en aanpak voor het vervolg is afhankelijk van de keuze hoe aan te sluiten bij de herziening van het onderwijsstelsel in het programma Onderwijs Onderweg en dan vooral in de koppeling tussen het huidige “vakbekwaam worden” en “vakbekwaam blijven” naar een “vakbekwaam zijn”.

Belangrijke leerpunt hierbij is dat de gezamenlijk uitvoering en het vervolg beter moet worden geborgd dan is gebeurd tijdens en na het project Versterking Onderwijs van 2013.

Bijlage 1: Overzicht huidige functiegerichte normen

Functie Regeling personeel Vr	Examen- plichtig	Actuele versie kwalificatie- dossier ⁴⁰	Actuele versie branche- standaard	Actuele versie brancherichtlijn
Adviseur gevaarlijke stoffen	Ja	2021	2015	
Bevelvoerder	Ja	2017	2015	
Brandweerduiker	Ja	2022		2021
Centralist meldkamer	Ja	2021		
Chauffeur	Ja	2024		2017
Commandant van dienst	Ja	2009		
Controleur brandpreventie	Ja			
Docent	Ja	2018	2015 (concept)	
Duikploegleider	Ja	2022		2021
Gaspakdrager	Ja	2021	2015	
Hoofdofficier van dienst	Ja	2018	2015	
Instructeur	Ja	2018	2015 (concept)	
Manager veiligheid	Nee			
Manschap	Ja	2017	2015	
Medewerker brandpreventie/- veiligheid	Ja	2017		
Medewerker operationele veiligheid	Nee			
Medewerker opleiden en oefenen (vakbekwaamheid)	Nee	2009/2024		
Meetplanleider/Coördinator verkenningseenheden	Ja	2019	2015	
Oefencoördinator	Nee			
Officier van dienst	Ja	2024	2015	
Operationeel manager	Nee			
Ploegchef	Nee	2022		
Commandant	Ja	2010		
Specialist brandpreventie/-veiligheid	Ja	2022		
Specialist operationele voorbereiding	Nee			
Specialist opleiden en oefenen	Nee	2021		
Specialist (Adviseur) risico- en veiligheid/ruimtelijke veiligheid	Ja	2022		
Strategisch manager	Nee			
Tactisch manager	Nee			
Verkenner (gevaarlijke stoffen)	Ja	2021	2015	
Voertuigbediener	Ja	2022	2015	

⁴⁰ [Kwalificatiedossiers functies brandweer - Nederlands Instituut Publieke Veiligheid](#)

Bijlage 2: Overzicht huidige taakgerichte normen

Taak/werkzaamheid	Norm	Actuele versie
(Rijden met) Optische en geluidssignalen	Brancherichtlijn	2017
Optreden bij asbestincidenten	Brancherichtlijn	2018
Werken onder Overdruk	Brancherichtlijn	2024
Opvang en nazorg	Handreiking	2016
Gebruik ademluchtmasker	Handreiking	2017
Vervoeren en verplaatsen ademluchtcilinders	Handreiking	2017
Omgaan met warmte en hitte	Handreiking	2019
Persoonlijke bescherming bij motorkettingzaag of redzaag	Handreiking	2019
Veilig werken met hoogteverschillen	Handreiking	2021
Uitruk op Maat	Handreiking	2022
Schoon werken	Handreiking	2023
Samenwerking bij slachtofferzorg bij incidenten met gevaarlijke stoffen	Handreiking	2024
Optreden bij elektriciteit	Handleiding	2020
Incidentbestrijding zonnepanelen	Handreiking	2021
Brandbestrijding	Doctrine	2022
Gebouwbrandbestrijding	Handboek	2023
Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen	Visiedocument	2014
Hulpverlening	Visiedocument	2020
Natuurbrandbeheersing	Visiedocument	2024

Bronnen o.a.:

[Arbocatalogus Brandweer Nederland](#)

[Handreikingen, leidraden en richtlijnen - BrandweerNederland.nl](#)

Bijlage 3: Bronnenoverzicht

Juridische bronnen

- Arbeidsomstandighedenwet
- Arbeidsomstandighedenbesluit
- Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO) Veiligheidsregio's
- Besluit personeel veiligheidsregio's (Bpvr)
- Regeling personeel veiligheidsregio's (Rpvr)

Landelijke bronnen

- Kwalificatiedossiers brandweerfuncties, NIPV
- Branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid, Tips voor de praktijk, Brandweeracademie/Brandweer Nederland, 2015
- Arbocatalogus Brandweer Nederland
- Brancherichtlijn Blijvende vakbekwaamheid Brandweerdruiker en Duikploegleider
- Brancherichtlijn Brandweerchauffeur
- Stelselnotitie Brandweeronderwijs voor vakbekwaam worden en blijven, Project Versterking Onderwijs, 2014
- Werken met landelijke standaarden blijvende vakbekwaamheid voor brandweerfuncties, Project versterking onderwijs, 2014
- Herziene Leidraad Oefenen, Ministerie van Veiligheid en Justitie, 2013
- Implementatieopgaven project Versterking onderwijs, 2015
- Werkwijze organisatie Werkveldadviescommissie, NIPV, 2022
- Voorbij de brand: Leren van ongevallen bij de brandweer, RIVM, 2018
- Brief uitkomsten onderzoek NIPV, Inspectie Justitie en Veiligheid
- Het Onderwijssysteem Veiligheidsregio's, RCDV-NIPV, 2023
- Koersplan programma Onderwijs Onderweg, RCDV, 2024
- Visie Op Onderwijs, Programma Onderwijs Onderweg, RCDV, 2025
- Wat is de visie op leren en ontwikkelen bij de Rijksoverheid, Rijksoverheid.nl
- Blijven leren en ontwikkelen in het politiedomein, Verkenning LLO, 2024
- Rapport Leren en ontwikkelen, AO-fonds Gemeenten, 2023
- Toekomstverkenning Brandweer 2022-2030, NIPV, 2022
- Visie vakbekwaamheid, Programmaraad Vakbekwaamheid, 2019

Regionale bronnen

- Beleidsplan vakbekwaamheid, VNOG, 2021
- Implementatieplan aantoonbare vakbekwaamheid, VRBZO, 2023
- Projectplan Vakbekwaamheid, VRBZO
- Handboek Profcheck, VRGM, 2022
- Notitie toetsbeleid – profchecks, VRH, 2019
- Beleidsplan Vakbekwaamheid 2020-2022, VRK, 2019
- Projectplan VMS, VRR
- Bouwstenen oefenprogramma, VR Twente
- Beleidsplan Vakbekwaamheid 2022-2025, VRZHZ
- Onderzoek buurregio's Aantoonbare vakbekwaamheid, VRZHZ, 2019

Interviews/gesprekken

- Simon Stenneberg met Kirsten Groote, deelproject Branchestandaarden, op 3 september 2024
- Simon Stenneberg met Platform Vakbekwaam Blijven, 5 december 2024
- Kirsten Groote met Patricia Beumer, Beleid Innovatie, NIPV, op 6 januari 2025

Bijlage 4: Afkortingenlijst

A ABWC	Algemeen Brandweer Wedstrijd Comité	N NIPV	Nederlands Instituut voor Publieke Veiligheid
B BB BBZ Bpvr	Brandbestrijding Basisbrandweezorg Besluit personeel veiligheidsregio's	O OAOA	Onderzoeken/observeren, analyseren, oordelen en aanbevelen
C CB	Crisisbeheersing	P PPMO PVo	Periodiek Preventief Medisch Onderzoek Project Versterking Onderwijs
D		Q	
E		R RCDV RIVM ROI	Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu Regionaal Opleidingsinstituut
F		S SMART	Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgebonden
G		T THV	Technische Hulpverlening
H HRM HV	Human Resource Management Hulpverlening	U UvT	Universiteit van Twente
I IB IBGS	Incidentbestrijding Incidentbestrijding Gevaarlijke Stoffen	V VB „	Vakbekwaamheid Veiligheidsberaad
J J&V	(Ministerie van) Justitie & Veiligheid	W WVA	Werkveldadvies Commissie
K KD KNRM	Kwalificatiedossier Koninklijke Nederlandse Reddings Maatschappij	X	
L L&D L&O LLO	Learning & Development Leren & Ontwikkelen Leven Lang Ontwikkelen	Y	
M		Z	