



# Branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid

## Tips voor de praktijk

# Tips voor de praktijk

**Van 2013 tot en met 2015 is er met het project Versterking Brandweeronderwijs (VBo) gewerkt aan vereenvoudiging en verbetering van de infrastructuur van het brandweeronderwijs. Het betrof een groot herstructureeringstraject met als beoogd resultaat: meer overzicht en samenhang, meer eenduidigheid in aanpak en minder niveaueverschillen, effectief en passend bij een optreden als één Brandweer Nederland.**

Het project VBo kende twaalf deelprojecten. Het deelproject Blijvende vakbekwaamheid richtte zich op het structureel waarborgen van de kwaliteit van de geoefendheid van het brandweerpersoneel. Zo zijn in 2013 en 2014 branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid voor tien repressieve brandweerfuncties ontwikkeld. De branchestandaarden zijn in april 2015 vastgesteld door de Werkveldadviescommissie (WVA) en maken vanaf die datum een integraal onderdeel uit van de kwalificatiedossiers voor de verschillende functies.

In april 2015 is het deelproject Blijvende vakbekwaamheid afgerond. Vanaf mei 2015 is voor de regionale brandweerorganisaties de implementatiefase van start gegaan: het werken met branchestandaarden is een verantwoordelijkheid van de werkgever. De regionale organisaties en vooral de hoofden incidentbestrijding en vakbekwaamheid zullen de implementatie van de standaarden blijvende vakbekwaamheid gaan vormgeven. Aanvullend op de branchestandaarden zullen zij specifieke vakbekwaamheidseisen stellen, gebaseerd op het regionale risicoprofiel en op het verzorgingsgebied (maatwerk per regio). Ook zullen zij afspraken maken over de wijze waarop brandweered medewerkers hun vakbekwaamheid straks gaan aantonen (meting en registratie).

In de praktijk krijgen veel brandweered medewerkers te maken met de standaarden blijvende vakbekwaamheid. In ieder geval:

- alle hoofden vakbekwaamheid, incidentbestrijding en risicobeheersing
- alle vakbekwaamheidsfunctionarissen die binnen de regionale brandweerorganisaties activiteiten uitvoeren in het kader van blijvende vakbekwaamheid (zoals oefencoördinatoren, instructeurs, oefenleiders, waarnemers)
- alle repressieve brandweered medewerkers
- de managementteams en de afdelingen P&O/HRM in de regio's, vooral als het gaat over de registratie van blijvende vakbekwaamheid en de opvolging ervan

In veel regio's zijn inmiddels trajecten voor de inpassing van de standaarden in het oefenprogramma gestart. Deze trajecten zullen de komende jaren nog doorlopen. De begeleiding hiervan willen we faciliteren met deze laatste toelichting op de branchestandaarden en met enkele tips voor het werken met de standaarden in de praktijk.

We bedanken een ieder die in de afgelopen twee jaar een bijdrage heeft geleverd aan de totstandkoming van de branchestandaarden, in het bijzonder de bijna 200 vakmannen en vakvrouwen die hebben deelgenomen aan onze werkplaatsen door het hele land. Zonder al deze enthousiaste brandweermensen waren er nu geen standaarden geweest!

Tot slot wensen we alle regionale brandweerorganisaties veel succes toe met het toepassen van de standaarden in de (oefen-)praktijk. We hopen dat we de brandweer weer een stap verder op weg hebben geholpen om te komen tot een kwalitatief en zinvol oefenprogramma, waarin maatwerk en leerplezier voorop staan.

Annemarie Breur en Kirsten Grootte

Deelprojectteam Blijvende vakbekwaamheid  
Project Versterking Brandweeronderwijs

# 1 Branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid

**Een branchestandaard blijvende vakbekwaamheid is 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. De standaarden beschrijven het vereiste vakbekwaamheidsniveau voor iedere repressieve medewerker in Nederland, ongeacht de veiligheidsregio waarin hij<sup>1</sup> werkzaam is. De werkgever zal hier nog eisen aan toevoegen, kijkend naar het verzorgingsgebied en de specifieke regionale risico's.**

Periodiek moet de repressief brandweermedewerker aantonen dat hij nog steeds vakbekwaam is. Ons advies is om dit over een periode van maximaal vier jaar voor elk onderwerp uit de standaard ten minste één keer te doen.

## Aanleiding

De regionale brandweerorganisaties willen een oefenprogramma dat er toe doet. Dat wil zeggen:

- gericht op kwaliteit en niet op kwantiteit, dus oefenen om te leren
- passend bij de risico's in het verzorgingsgebied, dus alleen oefenen wat nodig is in de praktijk
- met ruimte voor individueel maatwerk, dus vooral oefenen wat we niet zo vaak tegenkomen of nog niet zo goed kunnen

## Inzicht in vakbekwaamheid

Om zo'n oefenprogramma te kunnen maken, is wel meer inzicht in de vakbekwaamheid van het repressieve brandweerpersoneel nodig: niet meer alleen weten dat iemand heeft geoefend, maar ook weten wat diegene heeft geoefend, wat goed ging en wat nog beter kan. Dit inzicht is er nu nog te weinig. Mede doordat er landelijk geen minimaal niveau voor blijvende vakbekwaamheid was vastgelegd en er geen eenduidige criteria waren benoemd om aantoonbaar te maken dat medewerkers nog steeds vakbekwaam zijn. De branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid geven hier nu meer duidelijkheid over.

## Werkplaatsen Ontwikkelaanpak

De branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid zijn in 2013 en 2014 ontwikkeld voor, door en met het brandweerveld. In een serie werkplaatsen is het werkveld zo veel mogelijk betrokken bij de ontwikkeling ervan. Vanuit iedere veiligheidsregio namen medewerkers aan de werkplaatsen deel: manschappen, bevelvoerders, (hoofd)officieren van dienst, chauffeurs, voertuigbedieners, IBGS-functionarissen, vrijwilligers en beroeps. Ook instructeurs en oefenleiders waren betrokken, net zoals medewerkers van de Brandweeracademie, Brandweer Nederland en het Algemeen Brandweer Wedstrijd Comité (ABWC). In totaal waren er 9 werkplaatsen op verschillende plekken in het land. Daaraan namen bijna 200 collega's deel.

Met het kwalificatiedossier als vertrekpunt zijn in de werkplaatsen voor de verschillende functies thema's en onderwerpen voor blijvende vakbekwaamheid benoemd.

## Vragen

Dit gebeurde aan de hand van de volgende vragen:

- Welke kennis en vaardigheden moet een brandweermedewerker blijven beheersen om betrouwbaar en veilig te kunnen optreden in de praktijk, ook nadat hij eenmaal het diploma heeft behaald?
- Wanneer beheerst hij die minimale kennis en vaardigheden dan in voldoende mate?
- Hoe toont hij dat aan in de praktijk?

<sup>1</sup> Omwille van de leesbaarheid gebruiken we in dit document de benaming 'brandweermedewerker' en schrijven we in de hij-vorm.

- Hoe kunnen we dat meetbaar maken?
- Wat leggen we daarover vast in registratiesystemen?
- En wat betekent dat voor de wijze waarop we nu het oefenen bij de brandweer hebben georganiseerd?

De uitkomsten van de werkplaatsen zijn vervolgens vertaald naar branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid.

### **Uitgangspunten**

In het ontwikkeltraject hebben we verder de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De bestaande kwalificatiedossiers zijn de basis voor vakbekwaam worden (opleiden) én voor vakbekwaam blijven (oefenen en bijscholen).
- De branchestandaarden beperken zich tot basisbrandweezorg. Specifieke onderwerpen die niet in alle verzorgingsgebieden voorkomen (zoals hulpverlening aan grote dieren, natuurbrandbestrijding of het bevrijden van mensen uit liften) zijn niet opgenomen in de standaarden. Ook specialistische taken zoals grootschalig optreden of specialistisch technische hulpverlening zijn niet verder uitgewerkt.
- Een medewerker heeft eerder al diploma('s) behaald en is bekwaam in het uitoefenen van zijn repressieve werkzaamheden.
- Een medewerker is vakbekwaam als hij nog steeds voldoet aan de eisen die zijn beschreven in het kwalificatiedossier en in de branchestandaard blijvende vakbekwaamheid.
- De oefenfilosofie (oefen alleen wat nodig is en kijk naar individueel maatwerk) zoals beschreven in de Herziene Leidraad Oefenen is in essentie goed en staat niet ter discussie.
- De branchestandaarden mogen niet leiden tot een grotere oefenbelasting voor het brandweerpersoneel (een verplichte oefenruimte wordt dan ook zo klein mogelijk gehouden).
- De branchestandaarden laten ruimte om meer regionaal risicogestuurd te oefenen en om oefen- en bijscholingsprogramma's meer op maat te maken (de vrije oefenruimte wordt zo veel mogelijk benoemd).
- Waar mogelijk maken we gebruik van wat al is ontwikkeld in de regio's voor het waarnemen en meten van blijvende vakbekwaamheid, zoals normering of een waarderingssystematiek.

**Repressieve functies** Vooralnog zijn er alleen standaarden ontwikkeld voor de repressieve brandweerfuncties. Voor de repressieve duikfuncties en bedrijfsbrandweerfuncties zijn geen standaarden ontwikkeld. Het raamwerk van de standaard is echter wel bruikbaar voor andere typen functies, zoals de beheersmatige 'koude' brandweerfuncties en de multi- en GHOR-functies. Mogelijk dat in de toekomst ook voor deze functies standaarden blijvende vakbekwaamheid worden ontwikkeld.

Naar verwachting zal de Werkveldadviescommissie in 2016 standaarden blijvende vakbekwaamheid voor de functies docent en instructeur ontwikkelen. Dit gebeurt zodra de huidige kwalificatiedossiers zijn aangepast.

### **Formulering**

**NLQF** Voor de formulering van de branchestandaarden hebben we als referentiepunt het NLQF gekozen. Dit Nederlands kwalificatiekader is een systematische ordening van alle bestaande kwalificatieniveaus in Nederland en is een vertaling van het Europese kwalificatiekader voor een leven lang leren (EQF). Daarnaast is gebruik gemaakt van de taxonomie van Bloom: een indeling in kennisniveaus met bijbehorende werkwoorden en onderwerpen om aan te geven wat iemand moet beheersen op ieder niveau.

In de opzet, ordening en woordkeuze hebben we verder zoveel mogelijk gekeken naar bestaande producten voor opleiden, examineren en oefenen, zoals opleidingsplannen, lesstof, beoordelingscriteria voor examens, en oefenkaarten uit de Herziene Leidraad Oefenen.

**Criteria** De criteria in de branchestandaarden zijn gebaseerd op de beoordelingscriteria voor examens van het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) en de beoordelingscriteria voor brandweervaardigheidstoetsen van het ABWC. Ook is gekeken naar de beoordelingscriteria bij de keuzes en dilemma's die zijn opgenomen in de kwalificatiedossiers. De regionale vakbekwaamheidsorganisaties kunnen de criteria van de branchestandaarden gebruiken als referentiekader om de blijvende vakbekwaamheid van repressieve medewerkers waar te nemen en te beoordelen.

#### **Historie van besluitvorming**

Tussentijdse resultaten uit de werkplaatsen zijn in 2014 gepresenteerd aan de kerngroep van het Netwerk Vakbekwaamheid & Kennis (V&K), aan de Programmaraad V&K en aan de Programmaraad Incidentbestrijding (IB). Daarnaast is in de periode 2013-2015 tijdens verschillende landelijke bijeenkomsten geregeld de voortgang geschetst, zoals tijdens bijeenkomsten van het project VBo (voor hoofden vakbekwaamheid en kennisregisseurs), vergaderingen van het Platform Oefenbank en Leidraad Oefenen (POLO) en van het ABWC.

Vanaf mei 2014 waren de eerste conceptversies voor de functies manschap a, bevelvoerder en officier van dienst voor het brandweerveld beschikbaar.

#### **Status en reikwijdte**

De branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid zijn in april 2015 vastgesteld door de WVA. De standaarden maken nu een integraal onderdeel uit van de kwalificatiedossiers voor de verschillende brandweerfuncties.

**Bindend voor de branche** De Raad van Brandweercommandanten (RBC), de Bestuurlijke Adviescommissie (BAC) Brandweer en het Veiligheidsberaad (VB) hebben begin 2015 de standaarden als bindend brancheadvies vastgesteld. Dit betekent dat de branchestandaarden gelden voor alle repressieve brandweermedewerkers in Nederland.

**Tijdpad** De implementatieopgave van de branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid ligt bij de veiligheidsregio's. Iedere regio kan hierin haar eigen traject kiezen. De regionale brandweerorganisaties en in het bijzonder de hoofden incidentbestrijding en vakbekwaamheid bepalen zelf hoe zij vorm en inhoud geven aan de implementatie. Uitgangspunt is wel dat uiterlijk in 2017 de implementatie is afgerond.

#### **Standaarden en kwalificatie-eisen**

Met het deelproject Blijvende vakbekwaamheid zijn branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid voor tien repressieve brandweerfuncties ontwikkeld:

- manschap a
- bevelvoerder
- officier van dienst
- hoofdofficier van dienst
- voertuigbediener
- chauffeur
- gaspakdrager
- verkenner (gevaarlijke stoffen)
- adviseur gevaarlijke stoffen
- coördinator verkenningseenheden (meetplanleider)

Daarnaast zijn met het project VBo nieuwe kwalificatie-eisen uitgewerkt voor docent, instructeur en ploeginstructeur. Deze nieuwe eisen zijn input voor de eventuele herziening van de bestaande kwalificatiedossiers (docent en instructeur) en de mogelijke ontwikkeling van een nieuw dossier (ploeginstructeur). De nieuwe kwalificatie-eisen zijn, na vaststelling, input voor de ontwikkeling van standaarden blijvende vakbekwaamheid voor de functies docent en instructeur. Dit onder regie van de WVA.

Alle branchestandaarden en de nieuwe kwalificatie-eisen zijn te vinden op de website van Brandweer Nederland, in het projectdossier VBo.

### Kwaliteitsinstrumenten

De kwalificatiedossiers, met daarin opgenomen de branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid, vormen de basis voor verschillende kwaliteitsinstrumenten voor vakbekwaamheidsontwikkeling. Werkgevers kunnen deze instrumenten inzetten om er voor te zorgen dat medewerkers vakbekwaam worden en blijven. Daarnaast kunnen werkgevers andere, eigen instrumenten voor vakbekwaamheidsontwikkeling inzetten, zoals assessments, specifieke testen of keuringen bij werving en selectie, intervisie of coaching.

Met het deelproject Blijvende vakbekwaamheid is ook gestart met de (door)ontwikkeling van een aantal kwaliteitsinstrumenten. Het deelprojectteam heeft deze ontwikkeltrajecten in april 2015 voor afronding overgedragen aan het IFV en aan Brandweer Nederland.

**In ontwikkeling** In de loop van 2015 en 2016 komen de volgende kwaliteitsinstrumenten beschikbaar voor het brandweerveld:

#### 1. Transitelijsten

Overzichten van de bestaande oefenkaarten die aansluiten bij de verschillende onderwerpen uit de standaarden. De transitelijsten worden op dit moment samengesteld door het IFV, als beheerder van de Herziene Leidraad Oefenen.

#### 2. Zwaartepuntenmatrices

Overzichten van mogelijke elementen voor inzetscenario's, met daaraan gekoppeld wegingsfactoren. Een zwaartepuntenmatrix is een overzicht van mogelijke elementen voor inzetscenario's (voor oefenen of voor toetsen), met daaraan gekoppeld wegingsfactoren. Met deze matrix kun je zorgen voor evenwichtigheid en gelijkwaardigheid in zwaarte bij verschillende inzetscenario's. De zwaartepuntenmatrices zijn ontwikkeld door het IFV en worden ook gebruikt voor het samenstellen van examenscenario's.

#### 3. Oefenplannen

De vraag om oefenplannen te ontwikkelen wordt meegenomen in de heroriëntatie op het oefenen bij de brandweer. De komst van de branchestandaarden en de ontwikkeling van een e-portfolio vraagt om herbezinning: wat is nodig aan oefenondersteuning, nu en in de toekomst? In welke mate sluit de Herziene Leidraad Oefenen nog aan? Oefenplannen, oefenkaarten, zwaartepuntenmatrices zijn kwaliteitsinstrumenten die we nu noemen als tools om het oefenen bij de brandweer verder vorm te geven. Maar wellicht zijn er andere tools nodig, meer tools of juist minder. Het IFV zal deze 'denkexerctie' in 2015 verder vormgeven, samen met het POLO en de Programmaraad V&K.

#### 4. E-portfolio blijvende vakbekwaamheid

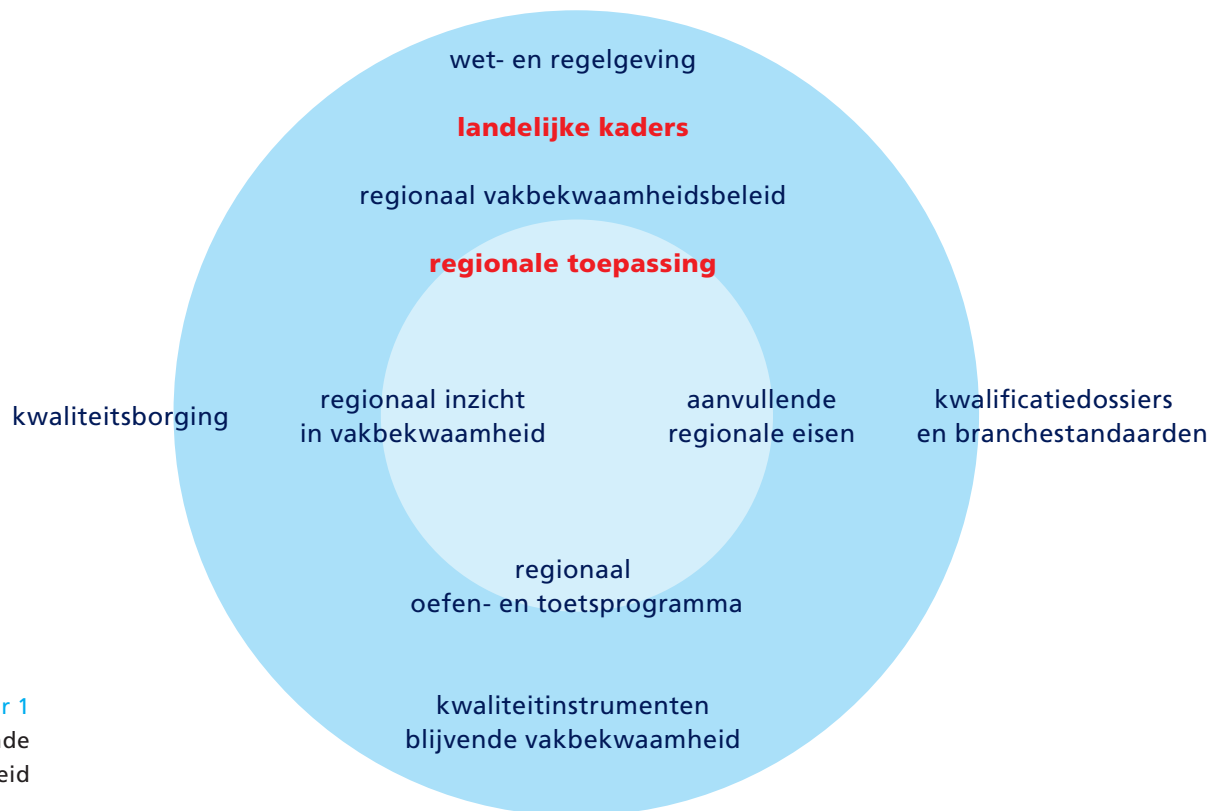
Het advies voor de wijze van registratie van blijvende vakbekwaamheid wordt als uitgangspunt meegenomen in het project E-Portfolio dat in april 2015 is gestart. Dit project wordt uitgevoerd in opdracht van de Programmaraad V&K. In een E-portfolio worden de uitkomsten van individuele waarnemingen en eventuele ontwikkelpunten vastgelegd.

Voor meer informatie over de kwaliteitsinstrumenten 1 t/m 3 kun je terecht bij Chris Blanken, hoofd van het team Onderwijskundigen van het IFV: [Chris.Blanken@ifv.nl](mailto:Chris.Blanken@ifv.nl) en 026 355 24 00.

Voor meer informatie over het e-portfolio (instrument 6) kun je terecht bij Léon Kerstjens, programmacoördinator Programmaraad V&K van Brandweer Nederland: [L.Kerstjens@brandweernederland.nl](mailto:L.Kerstjens@brandweernederland.nl) en 026 355 24 55.

## 2 Model blijvende vakbekwaamheid

De branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid passen als volgt in het landelijke model blijvende vakbekwaamheid:



**Figuur 1**  
Model blijvende vakbekwaamheid

### 1. Landelijke kaders

#### Wet- en regelgeving

De werkgever heeft de plicht om te zorgen voor goed opgeleid en geoefend repressief brandweerpersoneel. In het Besluit personeel veiligheidsregio's en de Regeling personeel veiligheidsregio's zijn voor alle 32 brandweerfuncties kerntaken en minimumeisen vastgesteld.

#### Kwalificatiedossiers en branchestandaarden

De kerntaken en minimumeisen voor brandweerfuncties zijn opgenomen in kwalificatiedossiers.

Voor tien repressieve brandweerfuncties zijn aan de kwalificatiedossiers branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid toegevoegd. De standaarden beschrijven het vereiste vakbekwaamheidsniveau voor iedere repressieve brandweermedewerker in Nederland, ongeacht de veiligheidsregio waarin hij werkzaam is. De werkgever voegt hier nog regionale vakbekwaamheidseisen aan toe, op basis van het verzorgingsgebied en de specifieke regionale risico's.

#### Kwaliteitinstrumenten blijvende vakbekwaamheid

**Oefenen** Om een repressief medewerker vakbekwaam te houden voor de functie(s) die hij uitoefent, kan de werkgever gebruik maken van landelijk ontwikkelde kwaliteitinstrumenten, waaronder de Herziene Leidraad Oefenen.

**Toetsen/meten en registreren** Voor elke functie geldt dat de repressief medewerker periodiek aantoont dat hij nog steeds vakbekwaam is en voldoet aan het vereiste vakbekwaamheidsniveau voor de functie(s) die hij uitoefent.

Ons advies is om van iedere repressief medewerker over een periode van maximaal vier jaar ten minste één keer voor elk onderwerp uit de branchestandaard te beoordelen of hij nog steeds voldoet aan het vereiste vakbekwaamheidsniveau.

Voor het waarnemen en beoordelen van de blijvende vakbekwaamheid van de medewerker kan de regionale vakbekwaamheidsorganisatie gebruik maken van criteria die voor iedere standaard zijn ontwikkeld.

**Beheer en onderhoud** **Kwaliteitsborging** Het IFV is verantwoordelijk voor het ontwikkelen, beheren en onderhouden van kwalificatiedossiers voor brandweerfuncties. Afgesproken is dat tenminste één keer in de vijf of zes jaar een clusterwerkgroep onder regie van de Werkveldadviescommissie 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 is.

## 2. Regionale toepassing

Regionale implementatie van het model blijvende vakbekwaamheid is een werkgeversverantwoordelijkheid: het is aan de werkgever zelf om te bepalen hoe en wanneer de branchestandaarden regionaal worden toegepast, en hoe en wanneer de regionale oefensystematiek en de inrichting van de regionale oefenorganisatie hierop worden aangepast.

### Regionaal vakbekwaamheidsbeleid

De werkgever formuleert regionaal beleid over de vakbekwaamheidsontwikkeling van medewerkers. Hierin staat onder andere:

- welke aanvullende eisen worden gesteld in aanvulling op de branchestandaarden
- hoe de organisatie vakbekwaamheid van medewerkers aantoonbaar wil maken
- hoe de organisatie omgaat met de uitkomsten van individuele vakbekwaamheidsmetingen
- hoe uitkomsten van metingen input kunnen zijn voor de evaluatie en bijstelling van het regionale programma blijvende vakbekwaamheid

### Aanvullende regionale eisen

De werkgever stelt, in aanvulling op de branchestandaarden, regionale eisen aan blijvende vakbekwaamheid. Deze eisen zijn gebaseerd op het regionale risicoprofiel en op het lokale verzorgingsgebied. Voorbeelden hiervan zijn specialistische taken, specifieke kennis van het verzorgingsgebied, regionale procedures, etc.

Deze worden beschreven conform de opzet van de branchestandaard. Figuur [2] geeft de relatie tussen de eisen uit de branchestandaard en de aanvullende regionale vakbekwaamheidseisen weer.



**Figuur 2**  
Relatie branchestandaard en regionale vakbekwaamheidseisen



### Regionaal oefen- en toetsprogramma

**Oefenen** De regionale vakbekwaamheidsorganisatie stelt een meerjarig oefenprogramma samen. Dit programma, uitgezet over een periode van bijvoorbeeld vier jaar, sluit niet alleen aan op de branchestandaarden, maar houdt ook rekening met aanvullende eisen die voortkomen uit het regionale risicoprofiel en individuele oefenbehoeftes van medewerkers. In het programma zijn zowel oefenmomenten als momenten voor het waarnemen en beoordelen van blijvende vakbekwaamheid opgenomen. Uitgangspunt is dat alle repressieve medewerkers hun vak beheersen en dat het oefenprogramma er aan bijdraagt dat de repressieve kennis en vaardigheden worden onderhouden en naar een hoger niveau worden gebracht.

De Herziene Leidraad Oefenen kan als hulpmiddel worden ingezet om oefeningen en scenario's samen te stellen.

**Toetsen/meten** Van iedere repressief medewerker wordt de vakbekwaamheidsontwikkeling continu gemonitord. Dit in de vorm van collegiale waarneming en feedback tijdens oefenmomenten. Daarnaast wordt tenminste één keer over een periode van maximaal vier jaar voor elk onderwerp uit de standaard beoordeeld of de medewerker de vereiste kennis en vaardigheden beheerst. Bij voorkeur worden meerdere onderwerpen gelijktijdig en in samenhang beoordeeld, al dan niet in de vorm van een scenario (een gesimuleerde inzet onder realistische omstandigheden). Scenario's kunnen betrekking hebben op één of meer operationele taakgebieden. Om gelijkwaardige scenario's te maken en om de zwaarte van scenario's te bepalen, kan gebruik worden gemaakt van zwaartepuntenmatrices.

Voor een verdere verfijning van de criteria uit de standaard kan gebruik worden gemaakt van de bestaande beoordelingsformulieren van de IFV-examens of van de ABWC-vaardigheidstoetsen.

**Registreren** 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 van inzetten (after action reviews, AAR), beoordelingsformulieren van oefeningen en toetsen (OAOA, ABWC), resultaten van testen en keuringen (PPMO), etc.

### Inzicht in vakbekwaamheid

Registratie van de resultaten van beoordelingen en van ontwikkelpunten geeft 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 brandweermedewerkers, 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.

# 3 Tips voor de praktijk

**De afgelopen twee jaar hebben we met diverse collega's uit het brandweerveld gesproken over het werken met branchestandaarden in de praktijk. In veel regio's inventariseren de vakbekwaamheidsafdelingen op dit moment wat nodig is om de standaarden in te passen oefenprogramma en om de vakbekwaamheid van medewerkers inzichtelijk te maken. Uit onze gesprekken hebben we tien tips verzameld die we graag delen.**

1. **Hanteer het principe 'leren en verbeteren'**  
De standaarden zijn bedoeld om meer inzicht te krijgen in leer- en ontwikkelpunten en niet als verantwoordings- of afrekeninstrument.
2. **Ga gewoon aan de slag**  
Het werken met nulmetingen en profchecks is een mogelijkheid, maar ook het introduceren van feedbackmomenten tijdens reguliere oefenavonden kan een eerste stap zijn in een cyclisch proces. Kijk naar wat wenselijk en wat haalbaar is in de organisatie.
3. **Doe alles met mate: doseer**  
Hanteer een groeimodel: niet alle standaarden hoeven gelijktijdig te worden ingevoerd. Bekijk wat slim is: beginnen met de grootste groep (bijvoorbeeld alle manschappen) of juist met de kleinste (bijvoorbeeld alle HOvD-en).
4. **Maak gebruik van wat er al is**  
In veel regio's is al veel evaluatiemateriaal voor handen en bekijk wat nu al bijdraagt aan de aantoonbaarheid van vakbekwaamheid: verslagen van AAR, leerarena's en leertafels, OAOA-beoordelingen, ABWC-beoordelingen van vaardigheidstoetsen, formulieren van oefenweken, etc. De beoordelingsformulieren van het IFV en van het ABWC zijn heel geschikt voor het waarnemen en beoordelen van blijvende vakbekwaamheid.
5. **Samen ben je slimmer en sneller**  
Leg de verbinding met de vakbekwaamheidsafdelingen binnen en buiten je district. Verdeel het werk en maak gebruik van elkaars expertise.
6. **Zorg voor informatie en bijscholing**  
Start met het (laten) bijscholen van collega's in het waarnemen, beoordelen en feedback geven. Zorg dat zij de vaardigheden hebben om elkaar te helpen bij het leren en ontwikkelen.
7. **Plan slim toetsmomenten**  
Toetsmomenten kunnen prima worden ingepast tijdens reguliere oefenmomenten. Geef echter wel van tevoren aan dat het hier om een toetsmoment gaat. Smeer daarnaast de toetsmomenten uit over een langere periode. Streef er echter wel naar om in een periode van vier jaar tenminste elk onderwerp uit een standaard individueel te hebben beoordeeld. Combineer ook meerdere onderwerpen in een scenario, zodat je vakbekwaamheid in samenhang en integraal kunt waarnemen en beoordelen.
8. **Vertrouw op vakmanschap**  
Hanteer de principes 'Medewerkers zijn al vakbekwaam', 'De vakman herkent de vakman' en 'Collegiale waarneming'. Dit laatste kun je op verschillende manieren vormgeven: waarnemen en feedback door collega's van de eigen post, collega's van een andere post, uit een ander cluster of district of zelfs uit een andere regio. Waarborg binnen je organisatie wel zo veel mogelijk het objectief beoordelen. Bij voorkeur dus geen directe collega uit de eigen ploeg, maar een collega van een andere post of uit een ander cluster of district.

**9. Zorg voor variatie in oefen- en toetsvormen**

Kies verschillende werkvormen om kennis en vaardigheden te oefenen en te toetsen: denk aan vragen via een mobiele app, vragen van de instructeur/oefenleider direct voor of na een oefenmoment, beeldcasuïstiek, evaluatie van een praktijkinzet, etc.

**10. Vakbekwaamheid is meer dan oefenen en toetsen**

Vakbekwaamheid toon je niet alleen aan met een enkele vakbekwaamheidstoets. Ook je fysieke geschiktheid (PPMO) is belangrijk, je uitrukervaring, je aanwezigheid, houding en gedrag in de ploeg, etc.

## Colofon

**Project VBo** Dit document is ontwikkeld door het projectteam Blijvende vakbekwaamheid van het project Versterking Brandweeronderwijs (VBo).

### Leden projectteam Blijvende vakbekwaamheid

Annemarie Breur, projectleider

Kirsten Groote, projectmedewerker

### Meer weten?

Neem contact op met je collega's van het team Vakbekwaamheid in jouw regio.

De branchestandaarden blijvende vakbekwaamheid kun je vinden op

[www.MijnBrandweer.nl](http://www.MijnBrandweer.nl) en [www.brandweernederland.nl](http://www.brandweernederland.nl).

Voor inhoudelijke vragen over de branchestandaarden kun je ook contact opnemen met Chris Blanken, hoofd van het team Onderwijskundigen van het IFV: [Chris.Blanken@ifv.nl](mailto:Chris.Blanken@ifv.nl) en 026 355 24 00.

Met vragen over de Werkveldadviescommissie en de Clusterwerkgroepen van deze commissie kun je terecht bij Noortje Pulle van het IFV: [Noortje.Pulle@ifv.nl](mailto:Noortje.Pulle@ifv.nl) en 026 355 23 58.

Voor vragen over de landelijke implementatie van de projectresultaten VBo kun je contact opnemen met Léon Kerstjens, programmacoördinator Programmaraad V&K van Brandweer Nederland: [L.Kerstjens@brandweernederland.nl](mailto:L.Kerstjens@brandweernederland.nl) en 026 355 24 55.

In de Toolbox Vakbekwaamheid worden en blijven (2010) vind je verder nog veel nuttige tips voor de organisatie van het oefenen in de regio. De toolbox vind je op Brandweerkennisnet (BKN).

**Dit is een gezamenlijke uitgave van Brandweer Nederland en de Brandweeracademie.**

**adres** Kemperbergerweg 783  
6816 RW Arnhem

**post** Postbus 7010  
6801 HA Arnhem

**t** (026) 355 24 00

© mei 2015