

Eenheid in het noodzakelijke met oog voor
regionale behoeften en individuele talenten

Visie Vakbekwaamheid



BRANDWEER

Nederland

Eenheid in het noodzakelijke met oog voor
regionale behoeften en individuele talenten

Visie Vakbekwaamheid

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Voorwoord	5
1 Huidige context vakbekwaamheid	6
2 Visie op vakbekwaamheid	8
3 Onze kernwaarden	10
4 Voorlopig beeld van de uitvoering	11
Bijlage 1: Uitgangspunten op basis van interviews & 24-uursessie	13
Bijlage 2: Overzicht geïnterviewden en deelnemers aan 24-uursessie	14
Bijlage 3: Opleidingsinstituten (stand van zaken 2019)	16

Inleiding

Een eerste visie op vakbekwaamheid

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. Eigenlijk vreemd dat tot nu toe een samenhangende visie op vakbekwaam worden en blijven ontbrak.

In 2019 ontwikkelde de Programmaraad Vakbekwaamheid & Kennis daarom een eerste visie op vakbekwaamheid: om de samenleving de toekomstbestendige brandweer te bieden die zij verwacht. Dit document is een uitnodiging aan alle veiligheidsregio's tot nadere afstemming en uitwerking. Het is een pleidooi voor meer samenwerking, integraliteit en maatwerk, zodat we eenheid in het noodzakelijke kunnen aanbrengen, passende mogelijkheden kunnen ontwikkelen om in regionale behoeften te voorzien en individuele (medewerkers)talenten beter tot hun recht kunnen laten komen. Deze visie is gebaseerd op de Landelijke Agenda Brandweezorg met de ontwikkelopgaven voor 2018-2022, 25 interviews en een 24-uursessie met negen sleutelfiguren en wordt na vaststelling in het Raad commandanten Directeuren Veiligheidsregio's nader uitgewerkt in een strategisch uitvoeringsplan.

Waarom een visie op vakbekwaamheid?

Landelijk groeit de behoefte aan een toekomstbestendige brandweerorganisatie. Deze brandweer heeft het vakmanschap versterkt en sluit beter aan bij de vraag van de veranderende samenleving, de ambities en risico's binnen de veiligheidsregio's. Daarnaast is er een sterke wens om het brandweeronderwijs beter aan te laten sluiten op de vraag- en risicogerichte brandweezorg door:

- 1 de vakbekwaamheid te differentiëren en te specialiseren,
- 2 de stapeling en versnippering van opleiden, bijscholen, trainen en oefenen te reduceren,
- 3 gepersonaliseerd leren (onder het motto 'sterk in je werk') mogelijk te maken en
- 4 'vakbekwaam worden' en 'vakbekwaam blijven' beter op elkaar aan te sluiten.

Bovenstaande komt ook tot uitdrukking in ontwikkelopgave 9 van de landelijke agenda:

Invoeren en onderhouden van een vitaal brandweeronderwijsstelsel, zodat we optimaal kunnen inspelen op de vraag naar differentiatie en specialisatie in de kennisontwikkeling en vakbekwaamheid.

'We moeten de handen ineenslaan om het letterlijk op te pakken. Hier ligt een gigantische kans om die verbinding met elkaar te leggen'. Albert-Jan van Maren

Missie van vakbekwaamheid

Basis onder de visie is de missie van vakbekwaamheid: iedereen voor zijn of haar taak vakbekwaam maken én houden.

Samen stap voor stap de toekomst realiseren

De verleiding was groot om alle ideeën en plannen direct te vertalen naar concrete projecten. Toch blijft dit een visie op hoofdlijnen. Vanuit een overeenstemmend beeld van de toekomst werken we de volgende kernwaarden graag nader uit in een strategisch uitvoeringsplan: verantwoordelijkheid, samenwerking, verschillen erkennen (in regio's en mensen) en dat leren leuk, nuttig én rendabel kan zijn.

Voorwoord

Vakmanschap. Dat is waar het om moet draaien wanneer we nadenken over het trainen en opleiden van onze brandweermensen. Incidenten met (bijna) gewonde 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.

Voor mij staat goed vakmanschap voor een brandweermens die bij elk incident zijn/haar rol kent, die kennis heeft van zijn/haar eigen kwaliteiten en beperkingen en zich bewust is van de risico's van elke inzet. Kortom, iemand die dus zelfbewust te werk gaat. Elk incident weer.

'Samen er voor zorgen dat onze ambitie werkelijkheid wordt'

In de visie die voor u ligt hebben we recht willen doen aan zowel de ambitie van de regionaal commandanten als de wensen uit het veld om te komen tot een verdere integrale ontwikkeling op vakbekwaamheid. Deze integrale samenwerking is al een aantal jaren geleden gestart en heeft een aantal mooie resultaten behaald die hoop geven voor de toekomst.

De verandering van vakbekwaamheid naar vakmanschap is een mooie ambitie die vraagt om een visie die deze ambitie waar kan maken. Dit betekent nog meer samenwerking en vernieuwing van het onderwijs, zowel op inhoud als in de vorm. Dat een meer flexibele manier van lesgeven mogelijk is, hebben zowel de regio's als de Brandweeracademie laten zien tijdens de Corona-crisis: er zijn nog nooit zoveel webinars aangeboden en het bereik onder de collega's is nog nooit zo groot geweest.

Ik nodig u allen uit om het onderliggende stuk goed door te nemen, vragen te stellen en deel te nemen aan de uitvoering. Samen zorgen we er immers voor dat onze ambitie werkelijkheid wordt.

Anton Slofstra

Voorzitter programmaraad Vakbekwaamheid

1 Huidige context vakbekwaamheid

1.1 Veiligheidsregio verantwoordelijk voor vakbekwaam personeel

In Nederland is de veiligheidsregio als werkgever verantwoordelijk voor de vakbekwaamheid van de medewerkers. Met oefeningen en opleidingen op lokaal of regionaal niveau geven alle veiligheidsregio's hier op hun eigen wijze invulling aan. Inmiddels zijn verschillende opleidingsinstituten opgericht om nieuw personeel het brandweervak te leren (naar schatting ruim twintig, zie bijlage 3). Iedere regio gaat hier verschillend mee om. Sommige maken gezamenlijk gebruik van een opleidingsinstituut waar zij hun opleidingstaken bij hebben ondergebracht. Andere regio's organiseren dit intern.

1.2 Wettelijke en niet-wettelijke taken van het IFV

Het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) voert een aantal wettelijke opleidingstaken uit, zoals: onderzoek en kennisontwikkeling; beheer van kennisdocumenten en het kennisplein; ontwikkeling van les- en leerstof voor officiersopleidingen; uitvoering van officiersopleidingen en examinering.

*'Soms worden dingen zo ingewikkeld gemaakt... dan ben je echt alle mensen kwijt'.
Lex Tillart*

Daarnaast hebben de veiligheidsregio's een aantal gemeenschappelijke taken bij het IFV ondergebracht, zoals de ontwikkeling en het beheer van kwalificatiedossiers; de ontwikkeling van les- en leerstof van andere opleidingen dan de officiersopleiding; het beheer van de Elektronische LeerOmgeving (ELO) en de kwaliteitsborging van het brandweeronderwijs (Bureau TEC).



1.3 Schat aan vakkennis, maar wel versnipperd

Zo doende heeft de brandweer in de loop der jaren een schat aan kennis, kunde en ervaring opgebouwd op het gebied van vakbekwaam worden en blijven. Deze schat bestaat echter uit talloze losse elementen. Een veel gehoorde klacht is de lange doorlooptijd voor nieuw personeel is opgeleid. De vraag is wat personeel in eerste aanleg moeten kunnen en weten. Moet alle kennis die voorhanden is ook (meteen) worden overgedragen? Daarnaast kan niet iedere regio optimaal profiteren van wat er voorhanden is. Op specifieke thema's kan nog veel beter gebruik worden gemaakt van vergelijkbare kennis die elders al is ontwikkeld. Bovendien wordt het brandweerwerk veelzijdiger en complexer. Regio's moeten kunnen beschikken over een steeds breder pallet aan competenties. Het oude 'stapelen' van kennis, kost iedere regio uiteindelijk steeds meer tijd, geld en inspanning. Het rendement neemt daardoor per saldo af.

1.4 Fundamentele vraagstukken

Wanneer is 'goed' goed genoeg?

Uit interviews met collega's uit het brandweerveld en een 24-uursessie met sleutelfiguren binnen de brandweer en de veiligheidsketen, bleek dat rond vakbekwaamheid veel fundamentele vraagstukken leven. Dit varieert van de vraag waar vakbekwaamheid wel en niet van moet zijn (taakafbakening); wat het brandweerpersoneel in de aard moet kunnen (objectivering van taak- en eisenpakket); hoe de verantwoordelijkheid voor vakbekwaamheid moet zijn verdeeld (tussen de vakbekwaamheidsorganisatie, het lijnmanagement / incidentbestrijding en de individuele medewerker) tot de vraag of iedere medewerker hetzelfde moet kunnen (functiedifferentiatie).

'Eigenlijk hoop je dat mensen vakbekwaamheid zelf serieus nemen en zich daar verantwoordelijk voor voelen'. Marco Troost

Hoe gaan we bestendig de toekomst in?

Vakbekwaamheid is geen opzichzelfstaand doel. Om toekomstbestendig te kunnen ondersteunen, is het belangrijk dat risicobeheersing en incidentbestrijding samen met vakbekwaamheid de grenzen van hun kunnen in beeld brengen én accepteren. De problemen in de personele planning hinderen nu de opleidingsplanning en zonder een leidende visie op de operationele brandweerdoctrines is het lastig om keuzes te maken in het vakbekwaamheidsaanbod. Dit zijn allemaal voorwaarden om integraal af te kunnen wegen hoe vakbekwaamheid landelijk kan verbeteren. Vanuit die integraliteit kan vakbekwaamheid mogelijk zelfs bijdragen aan de oplossing van het landelijke probleem om voldoende personeel te vinden, te binden en te (blijven) boeien.

Het is tijd om vooruit te kijken en keuzes te maken

Op dit moment is nog onvoldoende helder welke vakbekwaamheid landelijk en uniform vereist is. Dit inzicht is belangrijk om daadwerkelijk de benodigde vakbekwaamheid te kunnen leveren en de huidige en toekomstige uitdagingen het hoofd te kunnen bieden. Als dit helder is, kan het overige (nu nog versnipperde) kennisaanbod modulair worden gemaakt. Daarmee kunnen regio's op basis van hun taak, functie en risicoprofiel passende keuzes maken uit een breed gesorteerd en landelijk samengesteld aanbod. Met deze concept-visie als richtinggevend kader kunnen de veiligheidsregio's hier verder vorm en inhoud aan geven.



2 Visie op vakbekwaamheid

2.1 Eenheid in het noodzakelijke; regionale behoeften als uitgangspunt

Onze toekomstvisie: De brandweer beschikt over een breed pallet met op maat gesneden kennis en kunde op het gebied van vakbekwaamheid. Dat realiseren we door eenheid in het noodzakelijke aan te brengen, met regionale behoeften als uitgangspunt en oog te hebben voor individuele talenten van medewerkers.

Breed pallet aan kennis en kunde

In ons beeld van de toekomst werken we landelijk samen, integreren we onze kennis en kunde op het gebied van vakbekwaamheid op een slimme manier en bieden we de kennis modulair aan. We maken daarbij onderscheid tussen een collectief basiskennisniveau en diverse gespecialiseerde modules, die beide landelijk zijn belegd. Zo zorgen we dat het basisniveau van alle brandweeredwerkers gelijk is. Bovendien krijgt iedere regio daarmee beschikking over een breed pallet met specifieke modules, zoals industriële veiligheid, metro-, spoor-, tunnel- of vliegtuigincidenten. De kennis wordt nu in meerdere regio's ontwikkeld en onderhouden, maar kan via een landelijk belegde module breder worden ontsloten. Zo kan iedere regio een op maat gesneden en toekomstbestendig antwoord geven op de steeds complexere uitdagingen van de samenleving en het steeds veelzijdigere brandweervak.

*We moeten wel eerst durven te delen en vertrouwen op elkaars expertise.
Peter van der Plas*

Personeel snel en goed toegerust inzetbaar maken

Als regio's en het IFV alle versnipperde kennis om vakbekwaam te *worden* en te *blijven* thematisch of modulair verbinden, ontstaat een doorlopende lijn voor de hele brandweercarrière. Door samen te werken en activiteiten als oefenen, trainen, opleiden en toetsen te integreren, verdwijnen onnodige dubbelingen. Zo worden medewerkers met minder inspanning en een kortere doorlooptijd goed toegerust en sneller inzetbaar. De verhouding tussen beschikbaarheid, belasting en belastbaarheid wordt weer gezond.

Taak- en functiedifferentiatie doet recht aan regionale en individuele verschillen

Waar uniformiteit en samenwerking winst oplevert, moeten we het niet laten. Toch zijn regionale verschillen in risico's zeker zo relevant. Taak- en functiedifferentiatie is een belangrijk uitgangspunt om in alle regionale behoeften en risico's te kunnen voorzien. Niet overal is dezelfde kennis en kunde nodig. De komende jaren bewegen we van 'iedereen het zelfde kennisniveau' naar een modulaire aanpak met een collectief basiskennisniveau, aangevuld vanuit een keuzemenu voor specifiekere risico's.

Meer oog voor de ontwikkeling van medewerkers

Voor de medewerker betekent dit dat deze eerst wordt uitgerust met de minimaal noodzakelijke basiskennis. Met oog en waardering voor de individuele competenties en interesses, kan dit tijdens de brandweercarrière modulair worden uitgebreid met specialistische kennis op basis van regionale risico's. Zo wordt de belasting om vakbekwaam te blijven realistischer en wordt werken en leren bij de brandweer leuker. Om dit mogelijk te maken, is gedeelde verantwoordelijkheid tussen medewerker, team en organisatie cruciaal.

2.2 Betere aansluiting door integrale samenwerking en afweging

De missie en kerntaak van vakbekwaamheid is alle brandweerm medewerkers vakbekwaam maken en houden. Dit is geen op zichzelf staand doel en kan niet los worden gezien van andere brandweerdisciplines. Om de incidentbestrijding goed te kunnen ondersteunen, is het nodig om integrale afwegingen te maken. Op welke onderwerpen, in welke fase van de brandweercarrière investeren we op welke manier in vakbekwaamheid? En wanneer niet? Het vakmanschap van de medewerkers kan alleen een solide fundament onder het werk van de brandweer zijn én blijven als vakbekwaamheid en incidentbestrijding hier samen integrale afwegingen in maken. De missie en visie op vakbekwaamheid vormen daarbij het afwegingskader.

2.3 Modulaire aanpak draagt bij aan operationele continuïteit

Tot slot verwachten we dat een modulaire aanpak van de vakbekwaamheid een praktische oplossing kan bieden voor de (inmiddels jarenlange) bedreiging van de operationele continuïteit. Iedere regio heeft moeite om vrijwilligers te vinden en te houden: met steeds meer kunst- en vliegwerk houden we tot nu toe de dekking op het vereiste niveau. Veel (aspirant)vrijwilligers haken af door het lange opleidingstraject en de zware oefenbelasting. Met een collectieve basismodule kan personeel sneller aan de slag en gaandeweg de carrière regionaal toespitste vakbekwaamheid ontwikkelen.

Door met een gedifferentieerde en risicogerichte blik nieuw en bestaand personeel op maat op te leiden, draagt vakbekwaamheid dus niet alleen bij aan de kwaliteit en beheersbaarheid van de vakbekwaamheid, maar ook aan de continuïteit en operationaliteit van de brandweer in zijn geheel.



3 Onze kernwaarden

De vakbekwaamheid van de toekomst is meer een beweging dan een project. Uiteindelijk moet dit een systematiek opleveren, die alle instrumenten op het gebied van vakbekwaamheid met elkaar in samenhang brengt; zodat de vakbekwaamheid in Nederland met minder inspanning méér tot zijn recht komt en een breed pallet aan kennis en kunde oplevert die regio's nodig hebben. Hierin onderscheiden we vier kernwaarden:

3.1 Verantwoordelijkheid

Regionaal en landelijk kunnen we verantwoordelijkheden delen en verdelen, maar dit geldt evengoed voor de verantwoordelijkheidsverdeling tussen organisatie, teams en medewerker. Vakbekwaamheid gaat iedereen aan.

We doen risicovol werk, dus we moeten zorgen dat we vakbekwaam zijn.
Hans Zuidijk

3.2 Samenwerking

Samenwerking vraagt om commitment. Voor we op elkaars vakbekwaamheidskennis kunnen bouwen, moeten we investeren in het onderling vertrouwen. Samenwerken is alleen mogelijk met realistische ambities. Met de Leidraad Oefenen hebben we al stappen gezet in uniformiteit. Kennis delen, overdragen en 'shoppen bij de burens' zijn zo geleidelijk in beeld gekomen. Een mooie vervolgstap lijkt herziening van de landelijke les- en leerstof met taak- en functiedifferentiatie als uitgangspunt.

Als we bereid zijn samen te werken en te delen, hebben we al een grote slag gewonnen.
Dennis van Zanten

3.3 Verschillen erkennen: in regio's en mensen

Regio's verschillen in risicoprofiel; mensen in talenten. Door verschillen te erkennen, kunnen we ze op een andere manier benutten. Uniformiteit waar het nodig of nuttig is, maar differentiatie waar het kan en waarde toevoegt. Het is belangrijk om uit te zoeken hoe én wat we landelijk organiseren en waar we regio's op thema's kunnen verbinden. Hoe kunnen we realistisch recht doen aan de verschillende risicoprofielen en de kwaliteiten waar onze vrijwilligers al over beschikken?

Neem de wereld zoals die is en kijk naar de verschillen. Die zijn er niet voor niets: die zijn waardevol.
Fred Heerink

3.4 Leren is leuk, nuttig én rendabel

Oefenen is niet alleen nuttig, maar ook leuk. Kwaliteit en plezier kunnen hand in hand gaan als we niet alleen cijfermatig kijken en met vinklijsten werken. Het brandweervak is en blijft risicovol werk. Iedereen moet zijn verantwoordelijkheid nemen om als brandweer dag en nacht vakbekwaam paraat te kunnen staan. Dat mag nooit symbolisch worden, maar moet onderdeel zijn van het brandweer-DNA.

Mensen gaan niet alleen naar oefenavonden om te oefenen, maar ook omdat het leuk is.
Hans Zuidijk

4 Voorlopig beeld van de uitvoering

Wat kan een nadere uitwerking van de concept-visie de brandweer opleveren? Vanuit deze gedachte heeft de projectgroep drie strategische thema's geformuleerd met de uitgangspunten uit de 24-uursessie (zie bijlage 1) als basis:

- 1 Takenpakket & eisen
- 2 Structuur & organisatie
- 3 Innovatie & productontwikkeling

De kans bestaat dat een bredere bespreking van de concept-visie tot een nieuw gezamenlijk beeld leidt, waaruit een aangepaste visie en een nieuwe strategische aanpak voortkomt. Deze concretisering is vooral bedoeld om een iets tastbaarder beeld van de toekomst te schetsen en het gesprek over de visie te faciliteren.

Visie op vakbekwaamheid

1 Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Takenpakket & eisen

- 2 Medewerker en team staan centraal
- 4 Erkenning EVC's
- 9 Competenties volgens kwalificatiedossiers
- 12 Verbinding brandweergelateerde activiteiten

Structuur & organisatie

- 6 Verregaande integratie OTO
- 7 Vakbekwaamheid adviseert en regisseert; branche stelt taakinhoud vast
- 8 Vakbekwaamheidsinstuten: duidelijke rolverdeling en gezamenlijk verantwoordelijk
- 10 Gekwalificeerd en gefaciliteerd vakbekwaamheidspersoneel
- 11 Meerjarenplanning

Innovatie & product-ontwikkeling

- 3 Vakbekwaamheid is faciliterend
- 5 Brandweer is lerende organisatie



4.1 Takenpakket en eisen

Verzorgingsgebieden zijn niet overal hetzelfde. Dat maakt dat niet iedere brandweerm medewerker alle of precies dezelfde taken hoeft te beheersen. Er is brede behoefte om te onderzoeken hoe het brandweeronderwijs modulair kan worden ingericht. Daarbij kan rekening worden gehouden met:

- vraag- en risicogericht werken,
- gezonde balans tussen privé en werk,
- gepersonaliseerd leren, waarbij de verantwoordelijkheid voor de eigen vakbekwaamheid ook bij de medewerker komt te liggen.

*Alles begint met de vraag wat we nodig hebben voor onze taak.
Dennis van Zanten*

Hierbij is de opgave om de huidige ongecontroleerde stapeling van opleiden, bijscholen, trainen en oefenen te vereenvoudigen en de opleiding- en oefenbelasting voor de medewerkers te verlagen.

Vanuit hun verantwoordelijkheid voor de vakbekwaamheid van de medewerkers, moeten de veiligheidsregio's die bekwaamheid ook aantoonbaar maken. Zij willen hier graag aan voldoen en hierin ook ruimte geven aan de Eerder Verworven Competenties (EVC's) van de medewerkers. De toepassing van EVC's draagt bij aan een verdergaande personalisatie van het leren, waardoor de oefenbelasting in sommige gevallen omlaag kan.

4.2 Structuur en organisatie

Vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven zijn communicerende vaten. Het is niet meer dan logisch dat ze ook op elkaar aansluiten. Er is behoefte aan een systematiek of werkwijze waarin les- en leerstof voor beide vormen integraal wordt ontwikkeld. Hiermee hangt ook de behoefte samen aan een gezamenlijk inzicht in de rol- en taakverdeling van verschillende actoren (platforms, opleidingsinstituten, programmaraad, IFV, etc.) die aan de vakbekwaamheid bijdragen. Dit ondersteunt de verbetering van de onderlinge samenwerking.

4.3 Innovatie en productontwikkeling

Het digitale tijdperk biedt mogelijkheden om innovatief, tijd- en plaatsonafhankelijk te leren. Daarmee neemt de mogelijkheid voor gepersonaliseerd leren toe. Om dit mogelijk te maken, is er behoefte aan inzicht in beschikbare technische onderwijsinnovaties. Bij de strategische uitwerking mag ook aandacht uitgaan naar het absorptievermogen van vakbekwaamheid, zodat nieuwe innovaties, wetenschappelijke inzichten (denk aan de lectoraten) sneller, actueler en werkbaarder worden geborgd in zowel opleiding als training.



Bijlage 1

De volgende uitgangspunten zijn tijdens de 24-uursessie geformuleerd. Deze punten liggen ten grondslag aan de visie op vakbekwaamheid:

- 1 Vakbekwaamheid is een **gezamenlijke verantwoordelijkheid** van medewerker, team en organisatie.
- 2 De brandweer stelt de **individuele medewerker en het team centraal** in de taakgerichte vakbekwaamheid en de teamvaardigheden, die is vastgelegd in landelijke kaders, regionale plannen en lokale risico's.
- 3 Vakbekwaamheid **faciliteert** medewerkers en teams met tijd en leermogelijkheden.
- 4 Vakbekwaamheid **erkent eerder verworven competenties** (EVC's).
- 5 De brandweer is een **lerende organisatie** waarbinnen leren leuk, nuttig, veilig en rendabel is.
- 6 Door **verregaande integratie** tussen opleiden, trainen en oefenen faciliteert en stimuleert de brandweer medewerkers om de **gehele loopbaan** te blijven leren.
- 7 De branche stelt de taakhoud vast. Vakbekwaamheid adviseert bij de vaststelling van deze taakhoud en regisseert de ontwikkeling van producten en wettelijke borging
- 8 Vakbekwaamheidsinstituten zijn met een duidelijke rolverdeling **gezamenlijk verantwoordelijk** voor inhoud, ontwikkeling en vorm van vakbekwaamheidsproducten.
- 9 Iedere medewerker is aantoonbaar vakbekwaam conform het **kwalificatiedossier**.
- 10 Instructeurs, oefenleiders en docenten zijn **gekwalificeerd en worden gefaciliteerd** om hun taak goed uit te kunnen oefenen.
- 11 Vakbekwaamheid heeft een **meerjarenplanning** van vier jaar, die is gebaseerd op het regionaal beleidsplan, het strategisch personeelsplan en de opleidingsbehoeften vanuit de regio.
- 12 Vakbekwaamheid legt nadrukkelijker de **verbinding** met brandweergelieerde activiteiten zodat bijvoorbeeld medewerkers eenvoudiger van jeugdbrandweer naar brandweer **doorstromen** en de vakbekwaamheidsdoelen onderdeel blijven van **brandweerwedstrijden** (in de vaardigheidstoets ABWC).

Bijlage 2

Geïnterviewden

Ter oriëntatie op de formulering van een visie op vakbekwaamheid zijn in 2019 in totaal 24 sleutelfiguren bij de brandweer en ketenpartners geïnterviewd. Dit leverde een lijst met twaalf uitgangspunten op (bijlage 1), die de basis legde onder de concept-visie.

Naam	Functie(s) of voormalig functie	Organisatie
Wim Beckman	Manager Kennisontwikkeling en Onderwijs	IFV
Chris Blanken	Hoofd onderwijskundigen	IFV
Marcel Dokter	Voorzitter	Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers
Kenny Essers	Hoofd onderwijs	Brandweeracademie onderdeel van het IFV
Fred Heerink	– Directeur / commandant Brandweer – Portefeuillehouder vrijwilligheid	Veiligheidsregio Drenthe
Roelf Knoop	Commandant	Brandweer Groningen
Lucas de Lange	Afdelingshoofd vakbekwaamheid	Veiligheidsregio Haaglanden
Martin Lugtenburg	– Clustercommandant – Afdelingshoofd vakbekwaamheid	Rotterdam Rijnmond
Albert-Jan van Maren	– Voorzitter van districtsoverleg vakbekwaamheid Oost-Nederland – Hoofd operationele voorbereiding	Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden
Jip Nauta	– Specialist / oefencoördinator ELO – Voorzitter LOBO	Veiligheidsregio Utrecht
Peter van der Plas	– Wachtcommandant – Instructeur	Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond
Herman Reuvers	Sectorhoofd Vakspecialistisch Politie Onderwijs	Nationale Politie (Politieacademie)
Frans Schippers	Directeur / commandant	Veiligheidsregio Kennemerland
Anton Slofstra	– Directeur / commandant Brandweer – Voorzitter Programmaraad VBK	Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden
Michel Smeenk	Opleidingsontwikkelaar / sergeant-majoor	Korps mariniers
IJle Stelstra	Algemeen directeur	IFV
Lex Tillart	Manager Vakbekwaamheid	Veiligheidsregio Utrecht
Marco Troost	– Districtsvertegenwoordiger West4 programmaraad vakbekwaamheid en kennis – Bureauhoofd vakbekwaamheid Zuid-Holland-Zuid – Manager Spinel	Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid
Luc Valent	– Districtsvertegenwoordiger Zuid6 programmaraad vakbekwaamheid en kennis – Teamleider Vakbekwaamheid brandweer Zuid-Limburg	Veiligheidsregio Zuid-Limburg

Naam	Functie(s) of voormalig functie	Organisatie
Marinus van de Velde	– Afdelingshoofd Brandweer Zuidwest & Vakbekwaamheid – Voorzitter platform vakbekwaamheid	Veiligheidsregio Fryslân
Sjoerd Veltman	Onderwijskundige	Brandweeracademie onderdeel van het IFV
Marcel de Vries	– Regionaal functionaris jeugdbrandweer vaardigheidstoetsen – Coördinator ABWC Provincie Utrecht	Veiligheidsregio Utrecht
Ricardo Weewer	Lector brandweerkunde	IFV
Wybe Westra	– Opleidingscommando – Stafmedewerker OTCO plannen en projecten	Koninklijke Landmacht
Tonnie Wold	Beleidsadviseur	Brandweer Nederland
Dennis van Zanten	Regionaal commandant	Veiligheidsregio Gelderland-Zuid
Hans Zuidijk	Algemeen directeur / regionaal commandant	Veiligheidsregio Hollands Midden

Deelnemers 24-uursessie

Op 28 en 29 oktober kwamen negen sleutelfiguren bij elkaar tijdens een 24-uursessie. Op basis van de inzichten uit de interviews legden zij het fundament voor deze concept-visie op vakbekwaamheid.

Naam	Functie	Organisatie
Kenny Essers	Hoofd onderwijs	Brandweeracademie onderdeel van het IFV
Brian Mulder	Programmaregisseur brandweezorg	Veiligheidsregio Noord-Holland Noord
Peter van der Plas	– Wachtcommandant – Instructeur	Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond
Peter Reimert	Medewerker team lifeguards	KNRM
Anton Slofstra	– Directeur / commandant Brandweer – Voorzitter van programmaraad VBK	Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden
Luc Valent	– Districtsvertegenwoordiger Zuid6 programmaraad vakbekwaamheid en kennis – Teamleider vakbekwaamheid brandweer	Veiligheidsregio Zuid-Limburg
Bryan Visser	Projectleider vakbekwaamheid	Brandweer Nederland
Dennis van Zanten	Regionaal commandant	Veiligheidsregio Gelderland-Zuid
Hans Zuidijk	Algemeen directeur / regionaal commandant	Veiligheidsregio Hollands Midden

Bijlage 3

Naam	Vestigingslocatie	Betrokken regio's	Publiek	Privaat
Brandweeracademie			x	
BON Holding BV				x
St. Brandweeropleidingen BOGO			x	
Brandweerschool Noord-Holland			x	
Opleidingsinstituut Veiligheidsregio Utrecht			x	
Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost			x	
Veiligheidsregio Midden- en West Brabant			x	
Veiligheidsregio Zeeland			x	
Veiligheidsregio Zuid-Limburg			x	
Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid			x	
Veiligheidsregio Hollands Midden			x	
Veiligheidsregio Brabant-Noord			x	
Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond			x	
Veiligheidsregio Haaglanden			x	
Veiligheidsregio Limburg-Noord			x	
Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek			x	
H2K				x
BOCAS				x
RelyOnNutec FireAcademy				x

Chauffeursopleidingen:

- BRUSECO
- BLOM
- VVCR
- DEK
- KROS

Colofon

Dit is een uitgave van Brandweer Nederland

Kemperbergerweg 783
6861 RW Arnhem

Postbus 7010
6801 HA Arnhem

T (026) 355 24 55

I www.brandweernederland.nl

E info@brandweernederland.nl

Eindredactie Communicatie Brandweer Nederland

Vormgeving OudZuid Ontwerp mediavormgevers

Foto's IFV, Brandweer Nederland en Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

Juli 2020



BRANDWEER
Nederland