Instituut Fysieke Veiligheid

Kwalificatiedossier Bevelvoerder

Versie: 0.8: 3 april 2017

Instituut Fysieke Veiligheid
Brandweeracademie
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
Kemperbergerweg 783, Arnhem
www.ifv.nl
info@ifv.nl
026 355 24 00

Colofon

Opdrachtgever:	Werkveldadviescommissie
Contactpersoon:	Chris Blanken
Titel:	Kwalificatiedossier Bevelvoerder
Datum:	3 april 2017
Status:	Vastgesteld
Versie:	0.8
Auteurs:	Clusterwerkgroep Repressie
Projectleider:	Gerrit Spruit
Eindverantwoordelijk:	Veiligheidsberaad

Inhoud

Inhoud

Inhoud 3

1 Inleiding 4

Deel A Algemene informatie 5

Deel B Overzicht kerntaken 6

Deel C Competenties 7

Deel D Uitwerking kerntaken 8

Deel E Specificaties vakbekwaamheid 10

Deel F Verantwoording 11

BIJLAGE 1 12

COMPETENTIEWOORDENBOEK 12

1 Inleiding

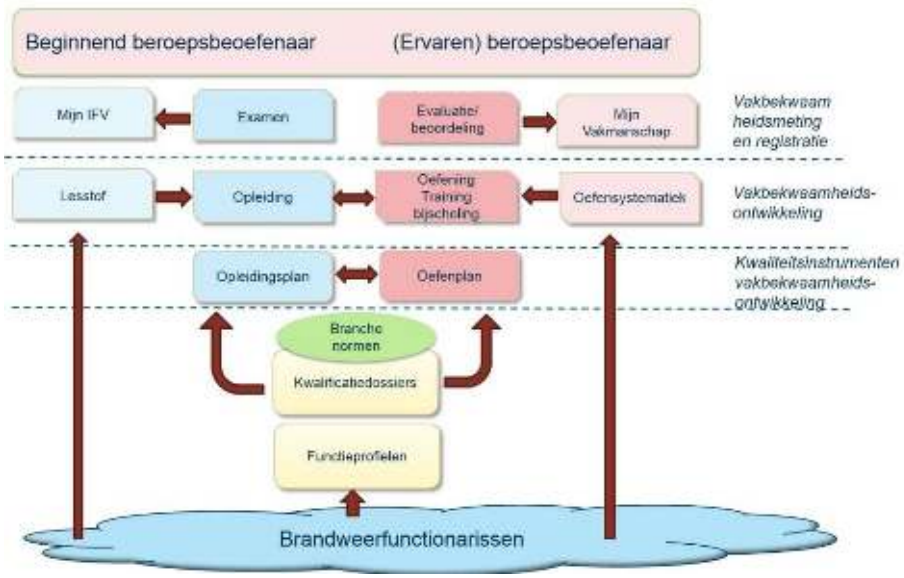
Opbouw dossier

Het kwalificatiedossier beschrijft op gestandaardiseerde wijze de functievereisten voor een beginnend beroepsbeoefenaar binnen een veiligheidsregio. De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

Deel A Algemene informatie over wat de functie typeert
Deel B Beschrijving van kerntaken
Deel C Beschrijving van competenties
Deel D Uitwerking van de kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.
Deel E Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het (instroom-) niveau.
Deel F Verantwoording van de totstandkoming van het kwalificatiedossier als het benoemen waar de verantwoordelijkheid ligt voor het onderhouden van het kwalificatiedossier.

Samenhang kwaliteitsinstrumenten

Het kwalificatiedossier vormt de basis voor het onderwijs en de examinering. Een overzicht van kennis en vaardigheden is opgenomen in het opleidingsplan. Beoordelingscriteria zijn opgenomen in het examenplan. Onderstaand schema geeft deze samenhang weer.



Deel A Algemene informatie

A1. Typering van de functie
De bevelvoerder geeft leiding aan manschappen om het incident: brand, hulpverlening, gevaarlijke stoffen of waterongevallen te bestrijden. In voorkomende gevallen kan er sprake zijn van dienstverlening. Hij borgt alle veiligheidsaspecten tijdens het incident. De situatie ter plaatse is bepalend voor de uit te voeren taken. Bij de bestrijding van het incident beschikt hij over de standaardbepakking van de tankautospuit en/of ondersteunende voertuigen.

A2. Werkomgeving
De bevelvoerder werkt in de repressieve dienst van de overheidsbrandweer. Hij voert zijn werkzaamheden voor het grootste deel uit op de plaats van het incident, ongeacht het tijdstip van de dag. De bevelvoerder moet samen met zijn manschappen snel ter plaatse zijn. .

A3. Positie van de functie
De bevelvoerder heeft bij het incident de leiding over de manschappen van de tankautospuit en van ondersteunende voertuigen die aan de tankautospuit zijn gekoppeld. De bevelvoerder is verantwoordelijk voor de bestrijding van het incident en de opschaling. Bij opschaling heeft hij de operationele leiding over de (blus)eenheden tot de aankomst van de Officier van Dienst (OvD).

A4. Complexiteit van de functie
Bij de incidentbestrijding werkt de bevelvoerder volgens uitrukprocedures en veiligheiduitgangspunten en waarborgt hij voortdurend de veiligheid van zichzelf, zijn manschappen en derden. De werkzaamheden variëren en moeten in wisselende en van tevoren niet bekende situaties worden toegepast. Hierbij kan het nodig zijn van procedures af te wijken en creatief een oplossing te zoeken, zonder dat de veiligheid in het geding komt en het beoogde resultaat wordt behaald. Tevens is de bevelvoerder verantwoordelijk voor het bijhouden van zijn vakinhoudelijke competenties.

Deel B Overzicht kerntaken

B1. Kerntaak 1: uitrukken naar het incident*
De bevelvoerder rukt samen met zijn manschap(pen) uit naar het incident in een brandweereenheid. Hij komt, voor zover mogelijk, voorbereid qua verkenningsplan en voorlopig inzetplan ter plaatse.

B2. Kerntaak 2: verkennen van het incident*
De bevelvoerder verkent of laat zijn manschappen methodisch en veilig het incident verkennen. Op basis van de bevindingen maakt hij zijn (voorlopig) inzetplan (definitief).

B3. Kerntaak 3: bestrijden van het incident*
De bevelvoerder bestrijdt het incident op basis van zijn inzetplan. Hij geeft daarbij leiding aan de eenheden die onder zijn bevel staan.

B4. Kerntaak 4: herstellen na het incident*
De bevelvoerder coördineert de personele en materiële nazorg (inclusief de evaluatie van het proces en het functioneren). Hij zorgt voor de administratieve afhandeling van het incident.

* het incident kan zijn: brand, hulpverlening, gevaarlijke stoffen of waterongevallen. In voorkomende gevallen kan ook sprake zijn van dienstverlening.

Deel C Competenties

(Onderstaande paragraaf alleen weergeven, als er sprake is van repressieve brandweerfuncties)
Er zijn voor de repressieve brandweerfuncties drie kerncompetenties vastgesteld die voor iedere brandweerfunctionaris noodzakelijk worden geacht om succesvol te kunnen functioneren:

> accuraat
> stressbestendig
> samenwerken

Er zijn voor elke functie specifieke competenties benoemd. In de competentiematrix hieronder worden deze benoemd voor de functie bevelvoerder in relatie tot de kerntaken.

C1. Competentiematrix										
Kerntaken	**Competenties**									
	Accuraat	Stressbestendig	Samenwerken	Probleem oplossen	Leiderschap	Analyseren	Daadkracht	Innoveren en creativiteit	Communicatief	Leren en reflecteren
uitrukken	1	1	1			1	1		1	
verkennen	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
bestrijden	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
herstellen	1	1	1		1	1			2	1

In de bijlage 1 ‘Competentiewoordenboek’ is beschreven welke betekenis de niveaus uit de competentiematrix hebben.

Deel D Uitwerking kerntaken

D1. Uitwerking kerntaak 1: uitrukken naar het incident
D1.1 Werkzaamheden:
D1.1.1 verzamelt actief informatie over het incident waar hij naar uitrukt
D1.1.2 analyseert de verkregen informatie
D1.1.3 maakt op basis van de beschikbare informatie een voorlopig verkennings- en inzetplan en plan+
D1.1.4 informeert de manschappen over het incident en het voorlopig verkennings- en inzetplan
D1.1.5 kiest zijn persoonlijke beschermingsmiddelen (afhankelijk van de situatie)
D1.1.6 bereidt zich mentaal voor
D1.2 Keuzes en dilemma's
D1.2.1 De bevelvoerder kiest persoonlijke beschermingsmiddelen die nodig zijn bij het bestrijden van het incident
D1.2.2 De bevelvoerder moet een voorlopig verkennings- en inzetplan maken terwijl zijn informatie niet compleet is en hij het incident nog niet gezien heeft.

D2. Uitwerking kerntaak 2: verkennen van het incident
D2.1 Werkzaamheden:
D2.1.1 schouwt de situatie en stelt, indien nodig, het voorlopige verkenningsplan bij
D2.1.2 verkent of laat zijn manschappen methodisch en veilig verkennen conform het verkenningsplan en maakt een inschatting van de aard, omvang en dynamiek van het incident
D2.1.3 toetst de actuele en verwachte risico's aan de eerdere inschatting en maakt zijn definitieve inzetplan
D2.1.4 schaalt, indien nodig, op
D2.1.5 stelt, indien nodig, zijn plan + in werking
D2.1.6 geeft een situatierapport aan de meldkamer
D2.2 Keuzes en dilemma's
D2.2.1 De bevelvoerder moet analyseren in een dynamische omgeving en snel komen tot een inzetplan.
D2.2.2 De bevelvoerder moet de risico's afwegen ten opzichte van het beoogde resultaat.
D2.2.3 De bevelvoerder moet bepalen of en wanneer hij opschaalt.
D2.2.4 De bevelvoerder moet een afweging maken tussen veilig optreden en de belangen van slachtoffers, overige hulpverleners en derden

D3. Uitwerking kerntaak 3: bestrijden van het incident

D3.1 Werkzaamheden:
D3.1.1 zet in op de eerste prioriteit en geeft doelcommando's aan zijn eigen eenheid
D3.1.2 controleert het effect van de werkzaamheden, anticipeert op ontwikkelingen en stelt, zo nodig, de inzet bij
D3.1.3 stelt, indien nodig, zijn plan + in werking
D3.1.4 informeert ter plaatse komende eenheden over het incident en stemt af
D3.1.5 coördineert de samenwerking met overige hulpverleningsdiensten
D3.1.6 geeft de meldkamer periodiek en OvD bij aankomst een situatierapportage
D3.2 Keuzes en dilemma's
D3.2.1 De bevelvoerder moet omgaan met arbeidshygiënische uitgangspunten in een dynamische omgeving en met uitzonderingsbepalingen van de Arbowetgeving zonder dat de veiligheid in het geding komt.
D3.2.2 De bevelvoerder moet een afweging kunnen maken tussen veilig optreden en belangen van slachtoffers, overige hulpverleners en derden.
D3.2.3 De bevelvoerder moet vertrouwen en zekerheid uitstralen terwijl hij innerlijk onzeker kan zijn over zijn besluiten en aanpak.
D3.2.4 De bevelvoerder moet beslissingen nemen, soms onder tijdsdruk, op basis van onvolledige informatie, tegenstrijdige belangen in een dynamische omgeving.
D3.2.5 De bevelvoerder moet omgaan met agressief gedrag van omstanders zonder dat het zijn inzet verstoort.
D3.2.6 De bevelvoerder moet omgaan met druk vanuit de omgeving zonder van zijn inzetplan af te wijken.

D4. Uitwerking kerntaak 4: herstellen na het incident
D4.1 Werkzaamheden:
D4.1.1 bouwt het incident af en draagt het over aan (hulpverlenings)diensten/beheerder/salvage
D4.1.2 coördineert de personele en materiële nazorg
D4.1.3 evalueert het incident met zijn eenheid
D4.1.4 evalueert zijn eigen functioneren
D4.1.5 neemt, na een traumatische ervaring, deel aan een nazorgtraject
D4.1.6 handelt de administratie rondom het incident af
D4.2 Keuzes en dilemma's
D4.2.1 De bevelvoerder moet een afweging maken wanneer psychosociale nazorg nodig is.
D4.2.2 De bevelvoerder moet afwegen wanneer arbeidshygiënische maatregelen nodig zijn.
D4.2.3 De bevelvoerder vindt registratie overbodig terwijl hij het toch moet doen.
D4.2.4. De bevelvoerder kiest het juiste moment voor inzetgereedheid van zijn eenheid.

Deel E Specificaties vakbekwaamheid

E1. Diploma

Om het te diploma bevelvoerder te behalen moet de bevelvoerder:
- beschikken over aantoonbaar MBO3 werk- en denkniveau
- diploma manschap A
- de proeve van bekwaamheid afgesloten hebben met een voldoende resultaat.

Het diploma bevelvoerder is MBO4 werk- en denkniveau.

E2. Vakbekwaam blijven

De bevelvoerder is zelf verantwoordelijk voor het op peil houden van zijn vakinhoudelijke competenties. De bevelvoerder ontwikkelt inzicht in zijn vakbekwaamheid door kritisch naar zijn eigen handelen te kijken en feedback te vragen. De bevelvoerder krijgt ook ongevraagd positieve en negatieve feedback en weegt af wat hij hier mee moet doen. Hij geeft zijn leer- en oefenbehoeften aan bij zijn leidinggevende. Hij maakt een plan voor om zijn competenties gericht op peil te houden en op de hoogte te zijn van nieuwe ontwikkelingen en vakkennis. Hij toont zijn vakbekwaamheid door zich te laten beoordelen.

De invulling hiervan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever.

De werkgever maakt bij de invulling gebruik van de landelijke standaarden blijvende vakbekwaamheid. Deze standaarden staan op www.ifv.nl

Deel F Verantwoording

F1. Procesinformatie	
Herzien door:	Clusterwerkgroep repressie
Onder regie van:	Werkveldadviescommissie
Vastgesteld door:	3 april 2017 Werkveldadviescommissie 16 juni 2017 Raad van Brandweercommandanten 15 december 2017 Veiligheidsberaad 5 juni 2018 Ministerie van Justitie en Veiligheid
Versie:	*nr.07* 2017

Brondocumenten:

Nibra – Competentiegericht opleiden. Functie- en competentieprofielen repressieve operationele brandweerfuncties op HBO/WO niveau, april 2004.

NVBR – Kwalificatieprofiel voor de bevelvoerder werkzaam binnen de brandweer, juli 2005.

Verantwoordelijkheid beheer en onderhoud:

De verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiedossiers voor functionarissen werkzaam binnen de brandweer is belegd bij het Instituut Fysieke Veiligheid (www.ifv.nl).

Het Instituut Fysieke Veiligheid pleegt periodiek onderhoud aan elk kwalificatiedossier, conform de notitie ‘Structureel beheer van de kwalificatiedossiers brandweerfuncties; werkproces en organisatie’ d.d. oktober 2013.

BIJLAGE 1
COMPETENTIEWOORDENBOEK

Accuraat

Zorgvuldig en stipt handelen, gericht op het voorkómen van fouten. Nauwkeurig uitvoeren van activiteiten.

Niveau 1:

> toetst eigen werk aan geldende procedures, regels en afspraken.
> levert correct en volledig werk af.
> werkt ook onder druk kwaliteitsgericht, nauwgezet, gedegen en let op details.

Niveau 2:

> stimuleert partners/experts in het werken volgens bepaalde procedures, regels en richtlijnen.
> ontwerpt en verbetert de kwaliteit van het werk binnen het eigen organisatieonderdeel.
> wijkt van procedures, regels en richtlijnen af zodat fouten worden voorkomen of kwaliteit wordt verhoogd.

Niveau 3:

> werkt consciëntieus en secuur, ook onder zware druk van meerdere belangen of tijd en wanneer de impact groot is van mogelijke fouten.
> initieert en verbetert procedures voor het werk, stimuleert partners/experts procedures te ontwikkelen en te verbeteren.
> coördineert en corrigeert de werkzaamheden van meerdere personen/diensten, zodat fouten worden voorkomen en kwaliteit wordt verhoogd.
> heeft oog voor het cruciale belang van veiligheid onder alle omstandigheden, kan kritisch met mededelingen/informatie omgaan.

Analyseren

Systematisch onderzoeken en alloceren van problemen en vragen. Ontleden van relevante informatie, achtergronden en structuren. Verbanden leggen tussen gegevens en overzien van relaties tussen oorzaak en gevolg.

Niveau 1:

> deelt problemen op in onderdelen, haalt de kern naar voren.
> legt verbanden, doorziet structuren en trekt conclusies uit beschikbare informatie.
> selecteert systematisch gegevens, gebruikt meerdere informatiebronnen en structureert en interpreteert gegevens.
> toetst relevantie van beweringen en onderbouwing van argumenten.

Niveau 2:

> bekijkt uit een veelheid van vaak niet complete informatie moeilijke vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken.
> vertaalt gestelde vragen naar beleidsvragen.
> onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen en omschrijft scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.
> overziet gevolgen van besluiten op termijn; redeneert logisch wat de effecten van acties zijn.

Niveau 3:

> bekijkt ingewikkelde vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken met gevolgen op lange termijn; doorziet belangentegenstellingen.
> denkt ook over de grenzen van het eigen werkterrein heen.
> doorziet problemen en oplossingen die pas op lange termijn spelen.
> heeft oog voor – kritische – informatie en activiteiten en beziet de mogelijkheden hiervan voor de rampenbestrijdingsorganisatie.

Daadkracht

Op adequate en krachtige wijze nemen van beslissingen op basis van een inzichtelijke afweging en eigen oordeel, ook als kennis en/of informatie beperkt is en tevens het uitvoeren en afronden van activiteiten. Handelen naar en 'staan voor' een genomen besluit (van zichzelf of een ander).

Niveau 1:

> handelt moedig in lastige situaties, neemt verantwoorde risico's.
> neemt beslissingen op grond van relevante informatie en duidelijke feiten, waarbij de gevolgen van de besluiten voorspelbaar zijn.
> neemt en motiveert beslissingen binnen het eigen werkterrein.
> blijft achter gemaakte keuzen (van zichzelf of van partners/experts) staan.

Niveau 2:

> neemt op basis van feitelijke informatie besluiten die partners en/of gedupeerden betreffen.
> hakt knopen door, ook in onzekere situaties; motiveert het genomen besluit met het oog op acceptatie door betrokkenen.
> benoemt de gevolgen van het besluit voor zichzelf en partners/experts en houdt daar bij de besluitvorming rekening mee.
> blijft standvastig en toont durf in onzekere/lastige situaties.

Niveau 3:

> neemt, zo nodig op basis van onvolledige informatie, besluiten die implicaties hebben voor de gehele rampenbestrijdingsorganisatie.
> betrekt partners/experts bij de besluitvorming in complexe situaties, vraagt terugkoppeling en streeft naar draagvlak voor het genomen besluit.
> neemt een besluit in heroverweging wanneer de wijzigende omstandigheden daarom vragen.
> durft buiten gebaande paden te treden bij het oplossen van vastzittende, complexe kwesties.

Flexibel

Aanpassen van de eigen stijl, benadering en gedrag aan wisselende eisen en omstandigheden. Openstaan voor nieuwe ideeën en actief zoeken naar alternatieven om het gestelde doel te bereiken.

Niveau 1:

> pakt nieuwe zaken snel op, ook bij aangrenzende werkzaamheden.
> interpreteert regels en richtlijnen en richt zich daarbij op de bedoeling van de vastgestelde regels.
> accepteert dat werkzaamheden door partners/experts en door omstandigheden bepaald worden en handelt daarnaar; staat open voor veranderingen en verbeteringen die partners/experts voorstellen.
> past gedrag aan bij veranderende omstandigheden/ schakelt snel tussen verschillende werkzaamheden.

Niveau 2:

> improviseert bij onvoldoende of onduidelijke informatie: past daarbij eigen stijl en gedrag aan.
> verbetert zijn werkwijze door te anticiperen op veranderende omstandigheden; wisselt van methode of aanpak.
> schakelt gemakkelijk tussen eigen werk en werk van partners/experts.

Niveau 3:

> verandert in geval van kansen of problemen eigen gedragsstijl om gesteld doel te bereiken; brengt afhankelijk van de situatie variatie in eigen gedragsstijl aan.
> balanceert tussen diverse belangen en partijen: is intermediair.
> schakelt bij weerstand over op een aanpak die wel tot het gestelde doel leidt.

Inleven

Onderkennen van gevoelens en behoeften van anderen. Verplaatsen in anderen en zich bewust tonen van de invloed van het eigen handelen.

Niveau 1:

> beïnvloedt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, stuurt het gesprek in de juiste richting en houdt de relatie goed; beheerst de eigen emoties.
> toont belangstelling, luistert actief, vraagt door, houdt rekening met eigen emoties en die van anderen en reflecteert hierop.
> houdt rekening met omstandigheden en praktijkervaringen van partners/experts en toont begrip en waardering.
> communiceert open en durft eigen vragen, zorgen en leerpunten bespreekbaar te maken.

Niveau 2:

> is zichtbaar beschikbaar en aanwezig als leider/expert, is op het juiste moment op de juiste plaats.
> stimuleert en helpt partners/experts om gevoelens bespreekbaar te maken, maakt ruimte voor emotie binnen de organisatie en kalmeert partners/experts als emoties de overhand dreigen te krijgen.
> spreekt partners/experts aan op hun ontwikkeling en bijdrage; stelt zich daarbij kritisch op vanuit een begripvolle houding.
> stelt zich kwetsbaar op en heeft oog voor gevoeligheden ten aanzien van eigen gedrag.

Niveau 3:

> creëert veiligheid in de rampenbestrijdingsorganisatie waardoor partners/experts zich durven uiten; spreekt medewerkers aan authentiek gedrag te tonen.
> onderkent rollen en posities en respecteert deze door de partner/expert hierop te benaderen zonder de strijd aan te gaan.
> bindt partners/experts aan de rampenbestrijdingsorganisatie door eigen optreden en persoonlijke uitstraling.
> wisselt van stijl/gedrag om bewustwording bij de partner/expert te realiseren of om gedragspatronen te doorbreken of te versterken.

Innoveren/creativiteit

Creëren van nieuwe en originele ideeën, werkwijzen en toepassingen door het combineren van formele en informele informatie, bestaande en nieuwe oplossingen/aanpakken.

Niveau 1:

> heeft niet voor de hand liggende, frisse ideeën voor nieuwe werkwijzen of methoden.
> genereert nieuwe ideeën in het werk; ook samen met partners/experts.
> betreedt bij tegenslagen nieuwe paden of bedenkt alternatieve oplossingen.
> speelt met nieuwe ideeën en benaderingen in op veranderingen.

Niveau 2:

> improviseert bij onvoldoende of onduidelijke informatie.
> stimuleert partners/experts tot creatief denken en handelen.
> werkt proactief bij mogelijke problemen in een complexe omgeving en stelt alternatieve oplossingen voor; toont assertief gedrag.
> improviseert in complexe situaties.

Niveau 3:

> ontwikkelt vernieuwde, oorspronkelijke ideeën en inzichten die een effect hebben op een brede omgeving.
> benadert vraagstukken uit een andere invalshoek.
> maakt zich los uit bestaande denkkaders en maakt zo nieuwe wegen zichtbaar, waardoor nieuwe oplossingsrichtingen ontstaan; zoekt en creëert ruimte.

Taakgericht leiderschap

Op inspirerende wijze richting geven. Tonen van voorbeeldgedrag. Delegeren. Randvoorwaarden scheppen en mensen motiveren zodat resultaten bereikt worden. Charisma

Niveau 1:

> brengt eigen denkbeelden onder woorden en toetst deze.
> begeleidt partners/experts in het realiseren van doelen; geeft heldere instructies en houdt toezicht op de prestaties.
> wijst deel van de eigen taken toe aan de juiste persoon; geeft hierbij eigen verwachtingen, gewenst resultaat en eigen verantwoordelijkheid van de persoon aan.
> staat open voor vragen, wekt vertrouwen en motiveert partners/experts.

Niveau 2:

> geeft partners/experts de ruimte om besluiten te beïnvloeden uit eigen ambities zodat betrokkenheid en inspiratie hiervoor bij partners/experts ontstaat.
> verdeelt werkzaamheden zodanig dat deze aansluiten op talenten en ambities van het personeel; toetst het resultaat op kwaliteit.
> neemt op ‘natuurlijke wijze’ het voortouw, betrekt partners/experts en motiveert hen voor het realiseren van gemeenschappelijke doelen.

Niveau 3:

> geeft partners/experts ruimte om besluiten te nemen en ondersteunt hen bij het realiseren van collectieve ambitie.
> draagt de eigen visie uit en wordt op grond daarvan door partners/experts binnen en buiten de eigen werkomgeving gevraagd bijdrage te leveren aan hun ambities.
> creëert ruimte en mogelijkheden voor personeel om werkzaamheden op eigen (en eventueel andere) wijze uit te voeren.
> inspireert partners/experts om hun visie te delen en om draagvlak en betrokkenheid hiervoor te realiseren.

Leren en reflecteren

Terugkijken op het eigen functioneren en het gedrag daaraan aanpassen of ondernemen van ontwikkelacties om tot verbetering van eigen functioneren en vaardigheden te komen. Je kwetsbaar durven opstellen en fouten durven maken. Actief werken aan zelfontwikkeling.

Niveau 1:

> stelt zich vragend op en toont wil om te leren.
> vraagt feedback op eigen functioneren, luistert actief en vraagt door.
> zet met behulp van feedbackgever concrete feedback om in acties.
> volgt (nieuwe) ontwikkelingen in eigen vakgebied.

Niveau 2:

> doorziet eigen leerstijl en herkent andere mogelijke leerstijlen.
> ziet sterke en zwakke kanten in eigen functioneren en vraagt hier gericht op door bij partners/experts.
> leert van en met partners/experts; formuleert leerdoelen en zet deze om in acties
> vertaalt ontwikkelingen in het vakgebied naar de praktijk.

Niveau 3:

> reflecteert op eigen ervaringen; herkent verbeterpunten en verbetert gedrag in volgende situaties.
> doorziet eigen leerprocessen en herkent bevorderende en belemmerende factoren voor leren.
> stelt eigen ontwikkelplan op met langere termijn doelstellingen en onderneemt gerichte acties.

Communiceren

Ideeën, meningen en informatie aan anderen overdragen in voor de ontvanger begrijpelijke taal, gebaren en non-verbale signalen. Tactvol en effectief reageren op behoeften en gevoelens van anderen, taal en terminologie aanpassen aan de doelgroep (incl. Engels)

Niveau 1

> drukt zich zowel mondeling als schriftelijk goed uit bij contacten van verschillend niveau, onderbouwt de boodschap met duidelijke argumenten.
> stelt zich open en onbevooroordeeld op in een gesprek, interpreteert verbale en non-verbale signalen en vraagt na of de boodschap goed begrepen is.
> formuleert tactvol, stemt taal, gebaren en houding af op de behoefte en belangen van de ander.
> stelt open vragen en vraagt door; geeft feedback wanneer daar om wordt gevraagd.
> redigeert interne documenten en schrijft documenten voor extern gebruik.

Niveau 2

> formuleert complexe vraagstukken en 'slechte boodschappen' helder, eenduidig en gestructureerd.
> verzorgt samenhangende presentaties voor de hulpverleningsdiensten.
> houdt bij contacten van verschillend niveau rekening met afwijkende behoeften en belangen; herkent tegenstellingen en kiest een geschikt communicatiekanaal/middel.
> neemt het initiatief en stuurt in gesprekken, houdt rekening met de invloed van wat hij zegt.

Niveau 3

> voert complexe gesprekken met personen op strategisch niveau over gevoelige onderwerpen met tegenstellingen in belangen en/of taalverschillen.
> herkent persoonlijke belangen en kiest een geschikte manier om de ander te beïnvloeden; zet verschillende invloedstijlen effectief in.
> beïnvloedt en stuurt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, ook wanneer bij de ander geen respect lijkt te bestaan.

Onafhankelijk

Zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen, rekening houdend met de missie van de organisatie.

Niveau 1:

> vertrouwt op zichzelf, maakt zelfstandig keuzen binnen het eigen takenpakket en aandachtsgebied en laat zich daarbij niet weerhouden door belemmeringen.
> vraagt feedback en hulp op het juiste moment op basis van een inschatting van de eigen kennis en vaardigheden.
> werkt zelfstandig en vaart duidelijk een eigen koers binnen gestelde kaders.

Niveau 2:

> wijzigt de eigen werkzaamheden zelfstandig bij veranderende omstandigheden.
> komt op voor de eigen belangen, toont zich zelfbewust en is weerbaar.
> neemt verantwoorde risico's op eigen aandachtsgebied.

Niveau 3:

> loopt voorop bij strategische veranderingen en uitdagingen; ziet deze als kansen.
> houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging wanneer daarop kritiek wordt geleverd of druk wordt uitgeoefend om zich aan te passen.
> durft zich kwetsbaar op te stellen en neemt risico's.

Oordelen

Op basis van beschikbare informatie en ervaring en met inachtneming van de heersende waarden en normen tot een mening komen die als geldig erkend wordt.

Niveau 1:

> weegt complexe gegevens af en komt op overwogen en vastberaden wijze, rekening houdend met geldende normen en waarden tot een eigen mening.
> maakt onderscheidt tussen vaststaande feiten en meningen van derden en betrekt hierbij de eigen ervaringen.
> schetst verschillende perspectieven en opinies en stelt hun pro's en contra's vast alvorens tot actie over te gaan.

Niveau 2:

> komt op basis van onvolledige informatie tot eigen mening, redeneert logisch en betrekt partners/experts in beeldvorming.
> betrekt verschillende alternatieven bij de oordeelsvorming en houdt rekening met onzekere of tegenstrijdige factoren.
> toetst plannen aan doelstellingen, brengt de gevolgen voor de lange termijn in kaart en doet uitspraken over te nemen acties.

Niveau 3:

> komt op basis van tegenstrijdige informatie tot een gewogen mening en beïnvloedt daarmee de richting voor de rampenbestrijdingsorganisatie.
> betrekt een breed scala aan alternatieve opvattingen en meningen in de oordeelsvorming en houdt rekening met gevolgen voor de betrokken partijen.
> schetst de mogelijke gevolgen van plannen en meningen in situaties met een hoge mate van onzekerheid en complexiteit.

Plannen, organiseren en coördineren

Vanuit een vastgesteld doel bepalen welke taken/activiteiten georganiseerd en gepland moeten worden en daar naar handelen. Bepalen van prioriteiten en aangeven van een volgorde van werkzaamheden.

Niveau 1:

> plant eigen werkzaamheden, stemt deze planning af met partners/experts.
> werkt ordelijk en systematisch volgens vooraf opgestelde planning.
> heeft overzicht over eigen werkzaamheden; toetst eigen voortgang.
> wendt de juiste middelen aan die nodig zijn om de planning te realiseren.
> stelt doelen en prioriteiten voor zichzelf.

Niveau 2:

> stemt eigen werkzaamheden af op werkzaamheden van partners/experts en plant, zo nodig, werkzaamheden van partners/experts.
> houdt overzicht over de werkzaamheden van partners/experts, bewaakt de voortgang en wendt op het juiste moment de juiste middelen aan.
> brengt een heldere en logische structuur aan in het eigen werk en in het werk van partners/experts.
> anticipeert op factoren die van invloed kunnen zijn op de planning en speelt hier waar nodig op in.

Niveau 3:

> ondersteunt en stuurt partners/experts aan bij de planning en uitvoering van hun werkzaamheden en bewaakt de voortgang.
> coördineert veel werkzaamheden die inhoudelijk van elkaar verschillen, met een langere doorlooptijd of met gevolgen voor de langere termijn.
> houdt op elk moment en op elk niveau het overzicht van werkzaamheden en stuurt indien nodig bij op hoofdlijnen.
> anticipeert op onverwachte gebeurtenissen die van invloed zijn op de planning en past de planningen en doelstellingen hierop aan.

Probleem oplossen

Het signaleren van (potentiële) problemen/knelpunten en deze zelfstandig of in samenwerking met anderen verhelpen.

Niveau 1:

> signaleert tijdig knelpunten binnen het eigen organisatieonderdeel en lost deze binnen de gestelde kaders op.
> formuleert binnen gestelde kaders verschillende alternatieven of oplossingen.
> dringt door tot de kern van het probleem; achterhaalt onderliggende oorzaken om herhaling te voorkomen.
> voorziet problemen en anticipeert hierop.

Niveau 2:

> anticipeert op knelpunten buiten het eigen organisatieonderdeel.
> reageert snel en doeltreffend bij problemen en onverwachte gebeurtenissen.
> analyseert problemen, achterhaalt de werkelijke vraag achter het probleem, ook zonder eigen inhoudelijke expertise.
> formuleert verschillende passende oplossingen en helpt partners/experts bij het oplossen van problemen wanneer zij hier niet uit komen.

Niveau 3:

> lost complexe problemen op strategisch niveau op.
> benoemt naast knelpunten tevens verschillende alternatieven en schetst consequenties en verloop van oplossingsmogelijkheden; denkt in scenario's.
> structureert, reflecteert, vraagt door en helpt zodoende ook partners/experts om tot oplossingen of alternatieven te komen.
> treedt op als bemiddelende derde partij; begeleidt partners/experts bij oplossen van problemen door het geven van handvaten.

Resultaatgericht

Formuleert doelstellingen helder, concreet en meetbaar en maakt duidelijke afspraken. Houdt zich aan de voortgang en informeert en rapporteert daarover. Denkt vooruit.

Niveau 1:

> stelt samen met partners/experts meetbare en haalbare doelen en maakt duidelijke afspraken over gewenste kwaliteit, middelen en tijdspad.
> stelt prioriteiten en komt gemaakte afspraken na.
> plant zelfstandig het eigen werk om gewenste resultaten te realiseren en past, indien relevant, het concept van projectmatig werken toe.
> maakt resultaten van het eigen werk zichtbaar en communiceert hierover naar partners/experts; overlegt tijdig met partners/experts over knelpunten.
> toetst activiteiten tussentijds op hun bijdrage aan het te bereiken resultaat, stuurt activiteiten die dat niet doen bij.

Niveau 2:

> stelt een actieplan op en benoemt daarin de beheersaspecten; voert dit samen met partners/experts uit.
> toetst de voortgang van activiteiten, stuurt bij en bewaakt het proces.
> ondersteunt partners/experts bij het opstellen van meetbare doelstellingen, geeft hen middelen om (tussen)resultaten te halen en stelt hierbij meetbare deadlines en normen voor resultaten en gedrag.

Niveau 3:

> stelt meetbare strategische doelstellingen op en definieert de resultaten op langere termijn; maakt de voorwaarden duidelijk die nodig zijn om deze resultaten te bereiken en vult deze in.
> zorgt voor heldere structuren, taakverdeling en procedures die een effectieve en efficiënte inzet van medewerkers bevordert.
> spreekt zichzelf en partners/experts tijdig en regelmatig aan op het nakomen van afspraken en het realiseren van doelstellingen; achterhaalt achterliggende oorzaak bij niet nakomen van afspraken en stuurt bij.

Samenwerken

Zich inzetten om met anderen resultaten te bereiken en daarmee bijdragen aan een gezamenlijk doel. Denken en handelen vanuit gemeenschappelijke belangen.

Niveau 1:

> draagt bij aan gemeenschappelijk doel en komt afspraken na; informeert partners/experts over eigen activiteiten en houdt zich op de hoogte van activiteiten van partners/experts.
> toont belangstelling voor collega's en helpt hen op verzoek.
> vraagt collega's naar hun mening en geeft eigen mening.

Niveau 2:

> streeft gezamenlijke doelen na; wisselt informatie en ideeën uit met partners/experts en geeft en vraagt reacties.
> biedt gevraagd en ongevraagd hulp aan partners/experts en vraagt zelf om hulp van partners/experts; maakt meetbare afspraken.
> doet concessies om tot gezamenlijk doel of resultaat te komen; stelt op basis van meningen van partners/experts eigen gedachten/handelingen bij.

Niveau 3:

> zoekt actief samenwerking met partners/experts op en stuurt daarbij op gemeenschappelijke belangen; betrekt partners/experts in besluitvorming en komt met hen tot gemeenschappelijk doel en aanpak.
> doet actief aan kennisoverdracht door eigen kennis en ervaringen te delen en partners/experts te motiveren hun expertise in te brengen.
> beweegt partners/experts tot samenwerken en zorgt ervoor dat het resultaat wordt ervaren als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Stressbestendig

Kalm, objectief en effectief blijven functioneren bij tijdsdruk, tegenslag, teleurstelling of tegenspel. Om kunnen gaan met weerstanden.

Niveau 1

> geeft bij (tijds)druk voorrang aan bepaalde zaken in het eigen werk en blijft doeltreffend handelen.
> bewaakt eigen grenzen van kennen en kunnen.
> accepteert tegenwerpingen als onvermijdelijk, ziet het betrekkelijke hiervan in.
> laat zich niet meeslepen in emotionele meningsverschillen.

Niveau 2

> stelt partners/experts gerust met kalm optreden.
> zorgt bij (tijds)druk dat het team of de afdeling doeltreffend blijft werken door te bepalen welke zaken voorrang hebben.
> houdt onder druk vast aan het eigen oordeel.
> luistert naar de kritiek van partners/experts, erkent reële punten en gebruikt deze.

Niveau 3

> houdt onder grote druk en bij complexe situaties vast aan het eigen standpunt; past bij problemen of tegenstand de aanpak aan.
> herkent stressfactoren en maakt deze bespreekbaar door het proces met partners/experts te analyseren.
> presteert langdurig goed onder tijdsdruk, tegenslag en complicaties.
> schermt partners/experts af van stress door (tijds)druk en zorgt dat het werk hier geen schade van ondervindt.

Arbeidsveiligheid

Arbeidsveiligheid kenmerkt zich in het gedrag van de werknemer waarin hij zijn taak uitvoert zonder effecten te ondervinden van slechte arbeidshygiëne of een arbeidsongeval. Om dit te kunnen zal de werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden verschillende vormen/niveaus van risicoanalyse uitvoeren.

Niveau 1:

> herkent risico's in de directe werkomgeving en geeft deze door aan collega's en leidinggevenden
> kent de beperkingen van verstrekte veiligheidsmiddelen
> reageert op onveilig handelen van collega's
> weegt verschillende mogelijkheden af en kiest de meest veilige
> hanteert uitgangspunten van arbeidshygiëne bij het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen

Niveau 2:

> herkent de ontwikkeling van een incident en de daaraan gekoppelde risico's voor brandweerpersoneel
> kent de mogelijkheden en beperkingen van bestrijdingsmiddelen en veiligheidsmiddelen
> maakt een afweging tussen te behalen resultaat en het risico voor personeel (taak – risicoanalyse)
> is proactief in het nemen van veiligheidsmaatregelen
> bevordert en ziet toe op de naleving van goede arbeidshygiëne

Niveau 3:

> herkent de invloed van een incident op de veiligheid van de omgeving
> maakt een afweging tussen bestrijden en controleren op basis van de risico's voor het eigen personeel en de omgeving (Taak-risico- analyse)
> herkent mogelijk domino-effecten op het gebied van arbeidsveiligheid en arbeidshygiëne
> is proactief in het nemen van veiligheidsmaatregelen