KWALIFICATIEDOSSIER
COMMANDANT VAN DIENST

Werkzaam bij de brandweer

Status

Dit kwalificatiedossier is in november 2009 aangeboden aan het ministerie van BZK. Procesverantwoording is te vinden in de verantwoordingsnotitie inzake het opstellen van kwalificatiedossiers voor de brandweer (Van der Lijcke, juni 2009).

Inhoudsopgave

Deel A **Vast te stellen door de minister**

1.1 Algemene informatie
1.2 Vakbekwaamheid

Deel B **Vast te stellen door de minister**

2.1 Kerntaken
2.2 Competentiematrix

Deel C **Uitwerking kerntaken, keuzes en dilemma's en beoordelingscriteria**

3.1 Uitwerking kerntaken, keuzes en dilemma's en beoordelingscriteria
3.2 Prestatie-indicatoren
3.3 Specificaties vakbekwaam worden, vakbekwaam blijven

Deel D **Verantwoording**

Bijlage **Uitwerking competenties en niveaus**

Deel A Vast te stellen door de minister

1.1 Algemene informatie

Functienaam	Commandant van dienst (CvD)
Beschrijving van de functie	In dit document staan de kerntaken van de commandant van dienst (CvD) centraal. Voorafgaand aan de beschrijving van deze kerntaken wordt in deze inleiding aandacht besteed aan de positie van de commandant van dienst. **Positionering commandant van dienst** De commandant van dienst treedt op in de context van het multidisciplinair repressief optreden (vanaf GRIP 2) en kan daarin een van de twee onderstaande rollen vervullen: 1. Operationeel leider van het regionaal operationeel team, hierna ROT genoemd. Hij[1] heeft in deze rol de leiding over de bestrijding van het incident en de effecten van het incident op de omgeving. Daarnaast treedt hij in voorkomende gevallen op als intermediair tussen het ROT en het beleidsteam (BT) (vanaf GRIP 3). 2. Adviseur van de burgemeester in het BT namens de brandweer. De commandant van dienst vertaalt de informatie over het incident en de incidentbestrijding vanuit het tactisch niveau (ROT) naar het strategisch niveau van het BT.

[1] Daar waar hij staat, kan ook zij gelezen worden.

	De twee rollen brengen verschillende verantwoordelijkheden met zich mee en vereisen andere competenties. In de beschrijving van de functie en bijbehorende kerntaken op de volgende pagina's gaan we uit van de volgende rolverdeling: *Commandant van dienst*: – operationeel leider (OT) – adviseur namens de brandweer in BT *HOVD*: – leider COPI – hoofd sectie brandweer in OT – compagniescommandant *OVD*: – leider dagelijkse incidentbestrijding – pelotonscommandant – brandweervertegenwoordiger in het COPI

1.2 Vakbekwaamheid

De vakbekwaamheid (uitgedrukt in kerntaken en competenties zoals beschreven in deel B) wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen en oefenen. Aanstelling in de functie van commandant van dienst kan geschieden wanneer de opleiding tot commandant van dienst is afgerond met een Rijksdiploma. De werkgever en de brandweerfunctionaris dienen aan te kunnen tonen dat de vakbekwaamheid is onderhouden.

Deel B Vast te stellen door de minister

2.1 Kerntaken

De kerntaken van de commandant van dienst liggen in het verlengde van de hiervoor geschetste rollen. Bij de beschrijving van de kerntaken is rekening gehouden met de beschrijving van de Gecoördineerde Regionale Incidentenbestrijding Procedure (GRIP).

Kerntaak 1: Optreden als operationeel leider ROT

De commandant van dienst treedt op als operationeel leider (OL) en geeft in die rol leiding aan de multidisciplinaire samenwerking in het ROT. Hij is verantwoordelijk voor het multidisciplinair aanpakken van de gevolgen van het incident. Hij vertaalt de tactische informatie waar nodig naar strategische beslispunten en treedt in voorkomende gevallen namens het OT op als adviseur naar het bestuur/de burgemeester (BT). Vanaf GRIP 3 is de OL verantwoordelijk voor het samenstellen van realistische multidisciplinair samengestelde scenario's, heldere adviezen en beslispunten voor het BT.

Kerntaak 2: Adviseren van de burgemeester in het beleidsteam

Als lid van het beleidsteam (BT) adviseert de commandant van dienst de burgemeester vanuit multidisciplinair perspectief over strategisch, politiek of bestuurlijk te nemen beslissingen.

Op de volgende pagina's worden de kerntaken nader uitgewerkt aan de hand van activiteiten, beoordelingscriteria en keuzes en dilemma's.

2.2 Competentiematrix

In de competentiematrix wordt het verband tussen competenties en kerntaken weergegeven. Er zijn drie typen competenties:
- Strategische en organisatorische competenties (organisatie);
- Sociale, maatschappelijke en communicatieve competenties (omgeving);
- Vakmatige en kenniscompetenties (professie).

Daarnaast zijn voor de repressieve brandweerfuncties drie kerncompetenties vastgesteld die voor iedere brandweerfunctionaris noodzakelijk worden geacht om succesvol te kunnen functioneren:
- Accuraat;
- Stressbestendig;
- Samenwerken.

In de cellen van de matrix wordt voor elke competentie het niveau beschreven dat vereist is bij het uitvoeren van de kerntaken.
In de bijlage wordt beschreven welke betekenis de niveaus uit de competentiematrix hebben.

De competentiematrix voor de functie van commandant van dienst is te vinden op de volgende pagina.

Functie: CvD									
Kerntaken	**Organisatie**		**Omgeving**						
	Analyseren	Plannen, organiseren en coördineren	Politiek Bestuurlijk inzicht	Communiceren	Daadkracht	Inleven	Leiderschap	Maatschappelijk georiënteerd	Samenwerken
Optreden als operationeel leider ROT	3	3	3	3	3	3	2		3
Adviseren van de burgemeester in het beleidsteam	3		3	3	3	3		2	2

Vakgebieden	**Professie Niveau**		
	Basis (1)	Overdracht (2)	Expert (3)
Incidentbestrijding			x
Risico's en veiligheid			x

Deel C Uitwerking kerntaken, keuzes en dilemma's en beoordelingscriteria

3.1 Uitwerking kerntaken, keuzes en dilemma's en beoordelingscriteria

Kerntaak 1: Optreden als operationeel leider ROT

Werkzaamheden

- Vervult de rol van technisch voorzitter in het ROT.
- Geeft leiding aan de multidisciplinaire beeld-, oordeels- en besluitvorming.
- Bewaakt de voortgang en afstemming van het totale proces van de crisisbestrijding.
- Stuurt het proces van informatievergaring aan (vraagt het COPI om situatierapporten, levert schriftelijke situatierapporten aan bij het BT).
- Is verantwoordelijk voor de totale incidentbestrijding bij een GRIP-2-incident.
- Zorgt voor heldere advisering aan en legt overwogen beslispunten voor aan het BT vanaf GRIP 3 en hoger.
- Anticipeert op de ontwikkeling van het incident (scenariodenken) en stemt met het BT te nemen beleidsbeslissingen af.
- Informeert en adviseert gevraagd en ongevraagd het BT, danwel de burgemeester.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (3)
- Plannen, organiseren en coördineren (3)
- Politiek bestuurlijk inzicht (3)
- Communiceren (3)
- Daadkracht (3)
- Inleven (3)
- Leiderschap (2)
- Samenwerken (3)

Keuzes en dilemma's

- Balanceren tussen de taak (bestrijden incident) en het behouden van de eigen relatie met de deelnemers aan het ROT en de deelnemers onderling.
- Zich een zo juist mogelijk beeld vormen van het incident en de effecten daarvan, terwijl hij op afstand zit en de informatie uit veel verschillende bronnen gefragmenteerd op hem af komt.
- Omgaan met multidisciplinaire schaarste en beperkingen.
- Moeten vertrouwen op eigen kennis (die soms ontoereikend is) versus vertrouwen op de kennis van deskundigen.
- Enerzijds moeten omgaan met de druk, belangen en beelden uit de eigen rode kolom en anderzijds met zijn verantwoordelijkheid als OL voor effectieve multidisciplinaire beeld-, oordeels- en besluitvorming van het ROT.
- Moeten afwegen of een beslissing aan het bestuur dient te worden voorgelegd.

Kerntaak 1: Optreden als operationeel leider ROT

Beoordelingscriteria

Leidinggeven

- Stimuleert samenwerking tussen de diverse partners in het ROT, met oog voor organisatiespecifieke kenmerken en prioriteiten.
- Kan als voorzitter van het ROT efficiënt en effectief (met oog op besluiten, prioriteiten, afspraken) vergaderen.
- Zorgt voor het uitvoeren van het genomen besluit conform de afspraak.
- Zorgt dat de veiligheid van eigen personeel, andere hulpverleningsdiensten en derden optimaal is gewaarborgd.

Beeld-, oordeels- en besluitvorming

- Zorgt voor een gedeeld en actueel beeld van de situatie.
- Zorgt continu voor een juist inzetplan, maar anticipeert op mogelijke veranderingen door verschillende scenario's voor handen te hebben.
- Checkt voortdurend de relevante deelprocessen.
- Kent en gebruikt de van toepassing zijnde procedures.
- Is in staat om de juiste vragen te stellen en de benodigde informatie te verzamelen.
- Is in staat hoofd- van bijzaken en feiten van beelden en emoties te scheiden.
- Is in staat om te bepalen welke beslissingen aan het bestuur dienen te worden voorgelegd.

Communicatie

- Is bekend met protocollen en partijen die een rol spelen in de informatieprocessen.
- Kan duidelijke informatie geven en genomen beslissingen uitleggen aan belanghebbende collega's (multidisciplinair), het bestuur/de burgemeester.
- Communiceert open en helder.

Professionele beroepshouding

- Denkt en handelt aantoonbaar multidisciplinair handelt situationeel en durft van prioriteit te wisselen. Kan deze keuzes goed onderbouwen.
- Straalt rust en gezag uit.
- Beschikt over inlevingsvermogen.
- Toont daadkracht.

Kerntaak 2: Adviseren van de burgemeester in het beleidsteam

Werkzaamheden

- Vormt met de deelnemers aan het BT een gemeenschappelijk beeld van het incident en draagt bij aan oordeelsvorming en besluitvorming.
- Adviseert de burgemeester vanuit multidisciplinair perspectief over strategisch, politiek of bestuurlijk te nemen beslissingen.

Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Analyseren (3)
- Politiek bestuurlijk inzicht (3)
- Communiceren (3)
- Daadkracht (3)
- Inleven (3)
- Maatschappelijk georiënteerd (2)
- Samenwerken (2)

Keuze en dilemma

- Moet enerzijds omgaan met de druk, belangen en beelden uit de eigen rode kolom en anderzijds met zijn verantwoordelijkheid als lid van het BT.

Beoordelingscriteria

Beeld-, oordeels- en besluitvorming

- Maakt snel een analyse van de aangeleverde informatie en de effecten van voorgenomen besluiten op de maatschappelijke en politiek-bestuurlijke consequenties ervan.
- Kent en gebruikt de van toepassing zijnde procedures.
- Kan gevolgen van beslissingen inschatten op politiek-bestuurlijk niveau.
- Maakt een juiste inschatting van de maatschappelijke impact van het incident.

Communiceren en samenwerken

- Kan effectief deelnemen aan vergaderingen.
- Communiceert gestructureerd, eenduidig en kernachtig zonder gevoeligheden uit het oog te verliezen.
- Kan samenwerken met de diverse partners in het BT, met oog voor organisatiespecifieke kenmerken en prioriteiten.
- Kan hoofd- en bijzaken onderscheiden.

Professionele beroepshouding

- Is vaardig in het doen van integrale adviezen aan de burgemeester in het BT.
- Is in staat gevraagde beslissingen van de operationeel leider monodisciplinair (brandweer) te toetsen, zonder daarbij het algemeen maatschappelijk en politiek-bestuurlijk belang uit het oog te verliezen.

3.2 Prestatie-indicatoren

De commandant van dienst beheerst de vereiste competenties zodanig dat hij in staat is om zijn werkzaamheden adequaat uit te voeren. Hij kan omgaan met de keuzes en dilemma's die hij in zijn werk tegenkomt.

3.3 Specificaties vakbekwaam worden, vakbekwaam blijven

Niveaubepaling (indicatie)

Nader te bepalen

Studielast (indicatie)

Nader te bepalen

Instroomeisen

Nader te bepalen

Rijksdiploma/certificeerbare eenheden

Nader te bepalen

Vakbekwaam blijven

Nader te bepalen

Deel D Verantwoording

Proces- en inhoudsinformatie	
Ontwikkeld door:	VNG, NVBR, Nifv, Nbbe en het Ministerie van Binnenlandse Zaken.
Onder regie van:	De projectgroep Project Kwaliteit Brandweer Personeel.
In opdracht van:	De stuurgroep Project Kwaliteit Brandweer Personeel.
Gebruikte brondocumenten	
NVBR – *Kwalificatieprofiel commandant van dienst,* maart 2009	

Bijlage: Uitwerking competenties en niveaus

Strategische en organisatorische competenties (organisatie)

Dit betreft strategische en organisatorische competenties die met name betrekking hebben op het geven van richting aan organisatie(onderdeel) (visie, strategievorming) en de inrichting van het werk (de interne organisatie).

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 3

- Bekijkt ingewikkelde vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken met gevolgen op lange termijn; doorziet belangentegenstellingen
- Denkt ook over de grenzen van de eigen kennis/het eigen vakgebied 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 brandweer.

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 3

- Ondersteunt en stuurt anderen 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.

Sociaal, maatschappelijke en communicatieve competenties (omgeving)

Dit betreft sociale, maatschappelijke en communicatieve competenties die betrekking hebben op de interactie met de omgeving zowel extern als intern.

Politiek-bestuurlijk inzicht

Anticiperen op en onderkennen van de relevantie van gebeurtenissen die van invloed zijn op de positionering van de brandweer en rampenbestrijdingsorganisatie in de politiek-bestuurlijke context.

Niveau 3

- Schat politiek-bestuurlijke belangen in, betrekt actoren in besluitvorming en deelt het succes (van brandweeroptreden) met bestuurders
- Benut het politiek-bestuurlijk krachtenveld rondom de brandweer en de ontwikkeling van de brandweerorganisatie, stemt zijn/haar handelen af op dit krachtenveld en sluit allianties
- Legt relaties tussen de verwachte resultaten voor de eigen organisatie en criteria voor andere schakels in de bestuurlijke keten.

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 3

- Voert ingewikkelde gesprekken met personen op strategisch niveau over gevoelige onderwerpen, tegenstellingen en belangen
- Formuleert met anderen vraagstukken op strategisch niveau en behandelt gevoelige onderwerpen binnen een complexe context
- Beïnvloedt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, stuurt het gesprek in de juiste richting en houdt de relatie goed
- Schrijft en redigeert complexe externe stukken over gevoelige onderwerpen met tegenstellingen en belangen.

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 3

- Neemt, zonodig op basis van onvolledige informatie, besluiten die implicaties hebben voor de (het) gehele organisatie(onderdeel)
- Betrekt collega's 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.

Sociaal, maatschappelijke en communicatieve competenties (omgeving)

Dit betreft sociale, maatschappelijke en communicatieve competenties die betrekking hebben op de interactie met de omgeving zowel extern als intern.

Inleven

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

Niveau 3

- Creëert veiligheid in de organisatie waardoor medewerkers zich durven uiten; spreekt medewerkers aan authentiek gedrag te tonen
- Onderkent rollen en posities en respecteert deze door de ander hierop te benaderen zonder de strijd aan te gaan
- Bindt anderen aan de organisatie door eigen optreden en persoonlijke uitstraling
- Wisselt van stijl/gedrag om bewustwording bij de ander te realiseren of om gedragspatronen te doorbreken of te versterken.

Leiderschap

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

Niveau 2

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

Maatschappelijk georiënteerd

Laten blijken geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie.

Niveau 2

- stimuleert en stuurt medewerkers hun eigen netwerk te ontwikkelen
- houdt rekening met nieuwswaarde en mogelijke positieve en negatieve publiciteit bij interne gebeurtenissen en beslissingen
- onderkent de invloed van externe factoren en ontwikkelingen en vertaalt deze in een langetermijnperspectief op de brandweerfunctie; kijkt vooruit
- vertaalt problemen in de omgeving naar de inrichting van de organisatie en processen in het brandweerkorps; geeft betekenis aan het brandweeroptreden.

Sociaal, maatschappelijke en communicatieve competenties (omgeving)

Dit betreft sociale, maatschappelijke en communicatieve competenties die betrekking hebben op de interactie met de omgeving zowel extern als intern.

Samenwerken

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

Niveau 3

- Zoekt actief samenwerking met anderen op en stuurt daarbij op gemeenschappelijke belangen; betrekt anderen in besluitvorming en komt met hen tot een gemeenschappelijk doel en aanpak
- Doet actief aan kennisoverdracht door eigen kennis en ervaringen te delen en anderen te motiveren hun expertise in te brengen
- Beweegt anderen tot samenwerken en zorgt ervoor dat het resultaat wordt ervaren als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Vakmatige competenties (professie)

Dit betreft competenties op vakgebieden die specifiek voor de brandweer zijn.

Incidentbestrijding

Dit vakgebied omvat de repressieve taken van de rampenbestrijdingsorganisatie, zoals het operationeel leidinggeven dan wel adviseren bij incidenten van verschillende schaalgrootten (zowel mono- als multidisciplinair). Ook de aan het operationeel optreden gelieerde aandachtsgebieden zoals evaluaties, bedrijfsopvang, nazorg, procedures (w.o. alarmerings- en opschalingsprocedures), Arbo-wetgeving en andere wettelijke kaders vallen onder dit vakgebied.

Expertniveau (3)

- Is in staat om informatie en gegevens te reproduceren en deze kennis toe te passen binnen het eigen expertgebied.

Risico's en veiligheid

Dit vakgebied omvat het onderwerp risico's en veiligheid. Het gaat hierbij om onder meer de aandachtsgebieden risicomanagement, risicoanalyses, risicocommunicatie, integraal veiligheidsbeleid, arbeidsveiligheid en milieuveiligheid.

Expertniveau (3)

- Is in staat om buiten het eigen expertgebied te treden en zodoende verbanden met gerelateerde vakgebieden te leggen. Is in staat om eigen expertise over te dragen.