

Nieuw stelsel brengt verbeterde kwaliteit brandweerpersoneel

Kwaliteitsverbetering is een continu proces. Ook de Nederlandse brandweer doet er alles aan om haar kwaliteitsniveau te optimaliseren. Om dit doel te realiseren wordt sinds 2005 met de projecten Kwaliteit Brandweerpersoneel (KBP) en Implementatie en communicatie KBP hard gewerkt aan de ontwikkeling en invoering van een nieuw kwaliteitstelsel. Een functiegericht stelsel dat zich richt op het vakbekwaam worden én vakbekwaam blijven van de Nederlandse brandweer in overheidsdienst. Dit nieuwe kwaliteitstelsel vindt zijn wettelijke verankering in de Wet veiligheidsregio's, het Besluit personeel veiligheidsregio's en de Regeling personeel veiligheidsregio's. Op 1 oktober 2010 treden deze in werking.

DOOR MARIËLLE VAN DER WIJNGAARD,
PROJECTORGANISATIE IMPLEMENTATIE EN COMMUNICATIE KBP

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) is verantwoordelijk voor het stellen van landelijke kaders ten aanzien van de kwaliteit van het brandweerpersoneel in Nederland. In het project KBP wordt sinds 2005 intensief samengewerkt met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), de Nederlandse Vereniging voor Brandweezorg en Rampenbestrijding (NVBR), het Nederlands bureau brandweerexamens (Nbbe) en het Nederlands Instituut Fysieke Veiligheid *Nibra* (NIFV) om de kwaliteit van het Nederlands brandweeronderwijs te verbeteren en te borgen.

GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID

Voor opdrachtgevers Caroline van den Brekel (VNG) en Paul Joosten (NVBR) is de kwaliteit van het brandweerpersoneel en de aangeboden brandweeropleidingen van groot belang. Volgens Van den Brekel is het voor ieder gemeentebestuur belangrijk dat

VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

Afhankelijk van de aanstelling en de functie, onderneemt de afdeling P&O acties. Er zijn vier denkbare situaties die elk om een andere actie vragen.

Situatie 1: De brandweerfunctionaris is in een functie aangesteld.

Er verandert niets aan de aanstelling. De werkgever past de opleidingseisen in de functiebeschrijvingen, indien van toepassing, aan aan die van het Besluit.

Situatie 2: De brandweerfunctionaris is in een rang aangesteld. De functionaris wordt aangesteld in een functie. In het Besluit staan veel voorbeeldfuncties genoemd. Daar kan echter van worden afgeweken voor plaatselijk maatwerk.

Situatie 3: De brandweerfunctionaris beschikt (nog) niet over de juiste diploma's om een brandweerfunctie uit te oefenen.

De functionaris kan dan nog niet in een operationele functie worden aangesteld. Uitzondering is dat bij de functie manschap A er al wel uitgerukt mag worden voor branden als de kerntaak brandbestrijding met succes is afgesloten. Voor de beheersmatige functies bekijken werkgever en functionaris welke taken in afwachting van het behalen van het diploma als aspirant uitgevoerd kunnen worden.

Situatie 4: De brandweerfunctionaris is in een rang aangesteld, waarbij een taakbeschrijving hoort die niet aansluit bij de takenpakketten uit het besluit.

Hiervoor geldt hetzelfde als in de derde situatie. Het enige verschil is dat op het moment dat de juiste diploma's zijn behaald, de functionaris wordt aangesteld in de functie van ... (hier wordt het takenpakket uit het besluit genoemd).

personeel goed is opgeleid en geoefend. 'In dit project hebben we dan ook een grote stap voorwaarts gemaakt met de inhoudelijke kwaliteit van de opleidingen', vult Joosten aan. 'We leiden immers op voor de praktijk, niet voor het examen.'

FUNCTIES UIT HET BESLUIT

Het project KBP leidt tot invoering van een nieuw kwaliteitstelsel voor brandweerpersoneel in overheidsdienst, dat gericht is op behoud van vrijwilligheid. Aan de vrijwilligers worden dezelfde eisen gesteld als aan het beroepspersoneel. Joosten: 'De 32 functies die in het Besluit zijn genoemd, zijn geen functies in rechtspositi- onele zin. Het zijn in feite takenpakketten waarvoor verschillende opleidingen, competenties en vaardigheden nodig zijn.'

Volgens Van den Brekel maken gemeenten lokaal hun eigen functiebeschrijvingen voor het brandweerpersoneel. 'Dit blijft ook zo na 1 oktober 2010. De inwerkingtreding van het besluit verplicht gemeenten dus niet om lokaal een functiewaarderings-

In het project Implementatie en Communicatie KBP wordt in opdracht van de VNG en NVBR gewerkt aan de landelijke invoering van een nieuw, functiegericht kwaliteitstelsel voor brandweerpersoneel. Dit project ondersteunt tot eind 2010 alle brandweer- en veiligheidsregio's bij de implementatie van het nieuwe stelsel.

- De invoering van het kwaliteitstelsel resulteert in een aantal nieuwe rollen en functies, die in de leerorganisatie samenwerken.
- De consequentie van het functiegerichte kwaliteitstelsel is dat onderwijs via een duaal stelsel met werkend leren wordt aangeboden.
- Vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven voor het brandweervak maken beide deel uit van invoering van het nieuwe kwaliteitstelsel.

systeem in te voeren of het bestaande systeem aan te passen. Wel is het verstandig om in de lokale functiebeschrijvingen aan te sluiten bij taken zoals die worden beschreven in het besluit.'

WELKE ACTIES ZIJN NODIG?

Het verschilt per gemeente of personeel is aangesteld in een rang of in een functie. Welke acties zijn hiervoor nodig? Voor de korpsen waar het personeel al is aangesteld in een functie, verandert er niets aan de aanstelling. Wel moeten deze korpsen kijken of de lokale functiebeschrijvingen aanpassingen behoeven, bijvoorbeeld met de nieuwe opleidingseisen. De takenpakketten zijn namelijk gekoppeld aan wettelijke vakbekwaamheidseisen. De korpsen die op dit moment hun personeel aanstellen in een rang, moeten een nieuw aanstellingsbesluit nemen en hun personeel aanstellen in een functie gelijk aan één of meerdere takenpakketten.

VAKBEKWAAM WORDEN ÉN BLIJVEN

Het nieuwe kwaliteitstelsel richt zich zowel op het vakbekwaam worden als op het vakbekwaam blijven en vindt zijn wettelijke verankering in de Wet veiligheidsregio's, het Besluit personeel veiligheidsregio's en de Regeling personeel veiligheidsregio's. Van den Brekel: 'Vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven is een verantwoordelijkheid van het gemeentebestuur. Juist in onze verantwoordelijkheid naar de burger toe is dit van groot belang.' Kerntaken, competenties en beoordelingscriteria zijn in de regeling voor iedere brandweerfunctie beschreven. Deze vormen de uitgangspunten voor het bekwaam worden én blijven. 'Ook voor bestuurders biedt het betere handvatten en meer duidelijkheid.'

OPLEIDEN VOOR DE PRAKTIJK

Kenmerkend voor het stelsel is dat het opleiden, examineren, oefenen en bijscholen geen losse onderdelen zijn, maar één geheel vormen. Alle medewerkers van de brandweer worden dus voortaan opgeleid, geoefend en bijgeschoold voor de functie die zij daadwerkelijk uitoefenen. De praktijk is het uitgangspunt. Voor de 32 functies voor de brandweer in overheidsdienst zijn kwalificatiedossiers opgesteld (voor een uitgebreide omschrijving zie www.infopuntveiligheid.nl). De verandering heeft de grootste impact op de vorm van het leren (werkend leren in een duaal stelsel) en daarmee op alle medewerkers die in het leren een rol vervullen.

'HET PROJECT KBP LEIDT TOT INVOERING VAN EEN NIEUW KWALITEITSSTELSEL VOOR BRANDWEERPERSONEEL IN OVERHEIDSDIENST, DAT GERICHT IS OP BEHOUD VAN VRIJWILLIGHEID.'

De stelselwijziging heeft consequenties voor de regionale organisatie, voor het gemeentelijke/lokale korps en voor het (boven) regionale opleidingsinstituut (ROI). Korps en opleidingsinstituut worden anders dan voorheen nadrukkelijk partner in het leerproces, waarin de cursist centraal staat.

Volgens Joosten is het een goede ontwikkeling dat het veld in dit proces een grotere rol toebedeeld heeft gekregen in het ontwikkelen van nieuwe opleidingen en examens. 'Eén van de gevolgen hiervan is dat we veel meer praktijk terugzien in de opleidingen. De kloof tussen opleiding en praktijk is daardoor kleiner. Door duaal leren tijdens oefenavonden worden opleiding en praktijk in korpsen veel dichter bij elkaar gebracht.' Maar ook op het gebied van examinering zijn grote stappen genomen. 'De examens sluiten veel beter aan bij de beleving van de cursisten. Dus ook meer praktijkgericht.'

SUCCESSVOLLE EINDFASE PROJECT

Caroline van den Brekel en Paul Joosten, gezamenlijke opdrachtgevers voor het project, kijken met tevredenheid terug op hetgeen is gerealiseerd in de afgelopen jaren. Joosten: 'De aanvankelijke terughoudendheid is inmiddels omgebogen tot enthousiasme. Iedereen is nu blij met de kwaliteit en inhoud van de opleidingen.' Beide opdrachtgevers realiseren zich dat het nog even kan duren voordat het nieuwe stelsel in alle regio's is geïmplementeerd. In de laatste fase – tot 1 januari 2011 – wordt de projectorganisatie dan ook nog volledig ingezet om de regio's te ondersteunen bij de invoering. 'Een belangrijke stap is gezet nu. Voor de borging van het stelsel is een onderwijsraad ingesteld, de BOR. Ook heeft de NVBR voor de verdere ontwikkeling het project lerend vermogen opgestart.' ■

Meer informatie

- Website Infopuntveiligheid: www.infopuntveiligheid.nl
- Gezamenlijk dossier kwaliteit brandweerpersoneel: www.bkbp.nl
- De ledenbrief vindt u op: <http://www.vng.nl/eCache/DEF/1/00/450.html>