

Kwalificatiedossier

**Master of
Crisis and
Public order
Management
Niveau 7**

Conflict- en Crisisbeheersing

Definitief

Versie 1.0 15 juni 2021

Inhoudsopgave

1 Inleiding	3
1.1 Leeswijzer	3
1.2 Definities en afkortingen	4
2 Context	5
2.1 De beroepspraktijk.....	5
2.1.1 Historie van de MCPM'er.....	5
2.1.2 De MCPM'er	6
3 Kerntaken met bijbehorende werkzaamheden	7
4 Competenties	9
4.1.1 Persoonlijke dimensie.....	9
4.1.2 Conceptuele dimensie	9
4.1.3 Relationele dimensie	9
4.1.4 Operationele dimensie.....	10
5 Vereisten	11
5.1 Instroomeisen	11
5.2 Randvoorwaardelijke competenties.....	11
5.2.1 Persoonlijke dimensie.....	11
5.2.2 Conceptuele dimensie	11
5.2.3 Relationele dimensie	12
5.2.4 Operationele dimensie.....	13
6 Verantwoording	15
6.1 Doelmatigheid.....	15
6.2 Navolgbaarheid.....	15
6.3 Wettelijke kaders	15
6.4 Onderhoud en actualiseren van de kwalificatie.....	16

© Politieacademie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politieacademie.

1 Inleiding

In de eerste helft van 2008 kreeg de Politieacademie signalen uit het beroepenveld dat er behoefte zou zijn aan een masteropleiding op het gebied van gevaarkunde. Daarop is de Politieacademie gestart met een behoefte-onderzoek dat antwoord diende te geven op de vraag of er inderdaad behoefte was aan een master op het gebied van gevaarkunde en op welke beroepscompetenties deze master gericht zou moeten zijn. De behoefte bleek er te zijn. In het behoeftenonderzoek is aan relevante betrokkenen de vraag voorgelegd tot welke competenties een master op het gebied van gevaar- en crisisbeheersing op moet leiden. Vanwege de wens van de beroepspraktijk een multidisciplinaire Master te ontwikkelen, is tijdens het behoefteonderzoek toenadering gezocht tot het NIFV om te onderzoeken of samenwerking mogelijk is. Op basis van deze interviews is een eerste beroepsprofiel geconstrueerd. Dit beroepsprofiel is indertijd goedgekeurd door de Strategische Beleidsgroep Conflict en Crisis Beheersing van Politie-Nederland (rechtstreeks ressorterend onder de Raad van Hoofdcommissarissen) en door de Raad van Regionaal Commandanten van Brandweer-Nederland. Daarna is het beroepsprofiel goedgekeurd door de Politie Onderwijs Raad.

In het rapport Schakelen in verantwoordelijkheid van de Politieonderwijsraad (2010) is geen beroeps- en competentieprofiel geschetst voor de Master of Crisis and Public order Management (vanaf nu: MCPM). De opgegeven reden hiervoor is: "Het betreft een opleiding in een (samenwerkings)specialisme dat gericht is op een functionele, niet-permanente inzet." De MCPM'er is dus geen beroep of functie, maar het gaat om crisisprofessionals met gevarieerde posities, rollen en takken binnen verschillende hulpverlenings- en andere (semi-)overheidsorganisaties.

De MCPM is gebaseerd op de voormalige Master of Crisis and Disaster Management (MCDM) van het NIFV (nu IFV). Bij de MCDM lag het accent op ramp- en crisismanagement. Bij de MCPM is daaraan het onderwerp gevaarsbeheersing/public order management toegevoegd. Daarnaast zijn onderdelen uit de MCDM die zich specifiek richten op de brandweer vervallen en zijn bestaande onderwerpen op basis van evaluaties en nieuwe inzichten bijgesteld. Het resultaat is een geaccrediteerde multidisciplinaire master.

In 2012 is er een MCPM-kwalificatiedossier door de POR vastgesteld, wat in 2017 een summiere (light) actualisatie heeft ondergaan.

In de zelfevaluatie die is geschreven voor de her-accreditatie door de NVAO in 2017 is geconstateerd dat vaststelling van dit dossier geen monodisciplinaire aangelegenheid zou moeten zijn, maar juist multidisciplinair zou moeten plaatsvinden.

Het kwalificatiedossier uit 2012, en later het dossier uit 2017, heeft altijd aan de basis gelegen van de leergangen van de MCPM. Echter, elke leergang is telkens aangepast op basis van de actuele ontwikkelingen van dat moment en het kwalificatiedossier is daar nooit op aangepast.

Het Onderwijsteam MCPM heeft zich vanaf januari 2020 ingespannen ten behoeve van een aangescherpte actualisatie. Het resultaat daarvan is de inhoudelijke basis van dit kwalificatiedossier.

1.1 Leeswijzer

In dit document wordt allereerst algemene informatie over de context van het beroep gegeven. Vervolgens worden in het tweede hoofdstuk de kerntaken beschreven met de bijbehorende werkzaamheden. In hoofdstuk 3 zijn de competenties opgenomen, geselecteerd uit het functiewaarderingssysteem HR21 van de VNG. In het vierde hoofdstuk is er aandacht voor vereisten die horen bij deze functie. Het laatste hoofdstuk is een verantwoordingshoofdstuk.

Omwille van de leesbaarheid is steeds 'hij' gebruikt in de tekst. Waar 'hij' staat kan uiteraard ook 'zij' worden gelezen. Om verder bij te dragen aan de leesbaarheid van deze kwalificatie worden de belangrijkste begrippen vooraf uiteengezet.

1.2 Definities en afkortingen

Beroepsprofiel	<p>Een beroepsprofiel beschrijft de taken en verantwoordelijkheden van een beroep en de context waarin die wordt uitgeoefend.</p> <ul style="list-style-type: none">• Een beroepsprofiel beschrijft wat de vakbekwame medewerker doet.• Een beroepsprofiel maakt zichtbaar waarin een beroep zich onderscheidt van andere beroepen. <p>Het beroep politie kent zes beroepsprofielen</p>
HR21	<p>HR21 is een functiewaarderingssysteem voor gemeentes. Het maakt gebruik van een competentiewoordenboek. Dit competentiewoordenboek kent 31 competenties verdeeld over 4 dimensies, te weten de persoonlijke, conceptuele, relationele en operationele dimensie. In dit woordenboek wordt de volgende definitie van competenties gehanteerd: 'Observeerbare, kundige gedragingen, voortkomend uit het samenspel tussen kennis, vaardigheden en karaktereigenschappen (attitudes en drijfveren), die in een bepaalde situatie en vanuit een bepaalde houding leiden tot succesvol gedrag'. Per competentie is opgenomen:</p> <ul style="list-style-type: none">> De beschrijving / definitie van de competentie.> Het zichtbaar werkgedrag (gedragsvaardigheden) onderverdeeld in vier niveaus.
Kwalificatiedossier	<p>Set van verschillende kerntaken, werkzaamheden en competenties die samen een opleiding vormgeven en waar een diploma aan vast hangt.</p>
Kwalificatie	<p>Een kwalificatie van het politieonderwijs is een waardepapier, erkend door de minister van Veiligheid en Justitie, dat verworven competenties en daarin begrepen kennis, vaardigheden uitdrukt. Er zijn twee soorten kwalificaties: diploma's en certificaten van na- en bijscholing.</p>
Kwalificatiestructuur (KSP)	<p>Het geheel van kwalificaties binnen het politieonderwijs</p>
MCDM	<p>Master of Crisis and Disaster Management</p>
MCPM	<p>Master of Crisis and Public order Manegement</p>
NVAO	<p>De Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie</p>
POR	<p>Politie Onderwijs Raad</p>

2 Context

2.1 De beroepspraktijk

2.1.1 Historie van de MCPM'er

Aan het begin van de 21^e eeuw hebben een aantal grote incidenten, zowel nationaal (*de vuurwerkramp te Enschede en de cafébrand in 't Hemeltje te Volendam*) als internationaal (*aanslag WTC in New York*), geleid tot een herbeschouwing van het vakgebied van de (toen nog) klassieke rampenbestrijding. De beweging naar de moderne crisisbeheersing is daarmee ingezet, op zowel beleidsmatig als organisatorisch niveau, maar ook in het onderzoek en onderwijs op dit thema. Een belangrijke ontwikkeling daarbij is de inrichting van veiligheidsregio's sinds 2010, waar de multidisciplinaire samenwerking tussen de verschillende partners (politie, brandweer, GHOR, defensie, gemeenten) verder vormgegeven wordt. Ook de komst van de Nationale Politie heeft invloed op deze samenwerking. Daarnaast was (en is) er een toenemende complexiteit van grootschalige incidenten en de maatschappelijke impact daarvan wat vraagt om een multidisciplinaire inzet. De MCPM levert graag een bijdrage aan deze ontwikkeling en professionalisering, door de crisisprofessional in zijn¹ complexe praktijk toe te rusten om op cognitief, handelings- en gedragsniveau een piekprestatie te leveren.

De vuurwerkramp van zaterdag 13 mei 2000 kostte 22 Enschedeërs het leven. Bijna duizend mensen liepen verwondingen op, van wie een groot aantal met blijvend letsel. De materiële schade van de enorme explosie bedroeg bijna een half miljard euro. 500 woningen werden verwoest of onbewoonbaar en een veelvoud aan woningen liep flinke schade op. Jan Mans leidde de rampenstaf van de tot dan toe grootste crisis in Nederland sinds de Bijlmerramp: *'Als burgemeester heb ik met regelmaat geoefend. Voor een deel vraag je je bij oefeningen af wat het nut ervan is, omdat het vaak op hetzelfde neerkomt. Het is de geijkte LPG-tank die ontploft of de bus met schoolkinderen die kantelt. Je denkt het allemaal onder de knie te hebben. Totdat je bij de ramp pas merkt hoe belangrijk die oefeningen zijn geweest als je voor de werkelijke vraagstukken wordt gesteld.'*²

De hierboven aangehaalde gebeurtenissen hebben de opvattingen over de klassieke rampenbestrijding aardig opgeschud. En dat blijkt maar goed ook, want door de toenemende verstrengeling tussen economie, technologie, ecologie, cultuur en bestuur is de complexiteit van de samenleving sterk toegenomen. De moderne crisisbeheersing moet zich verhouden tot nieuwe typen crisis: de dreiging van een pandemieën, moorden met een politieke en/of criminele aanleiding (Pim Fortuyn, Theo van Gogh, Derk Wiersum), dierziekten, opkomst IS, maatschappelijke onrust als gevolg van vluchtelingencrises of klimaatveranderingen, maatschappelijke ontwrichting door het uitvallen van vitale infrastructuren, etc. En dan is er ook steeds vaker sprake van het fenomeen van 'de ongekende crisis'. Nieuwe vormen van dreiging vragen om een ander soort aanpak, andere partners en een andere strategie, en uiteraard heeft dit ook gevolgen voor de werkzaamheden van de studenten van de MCPM.

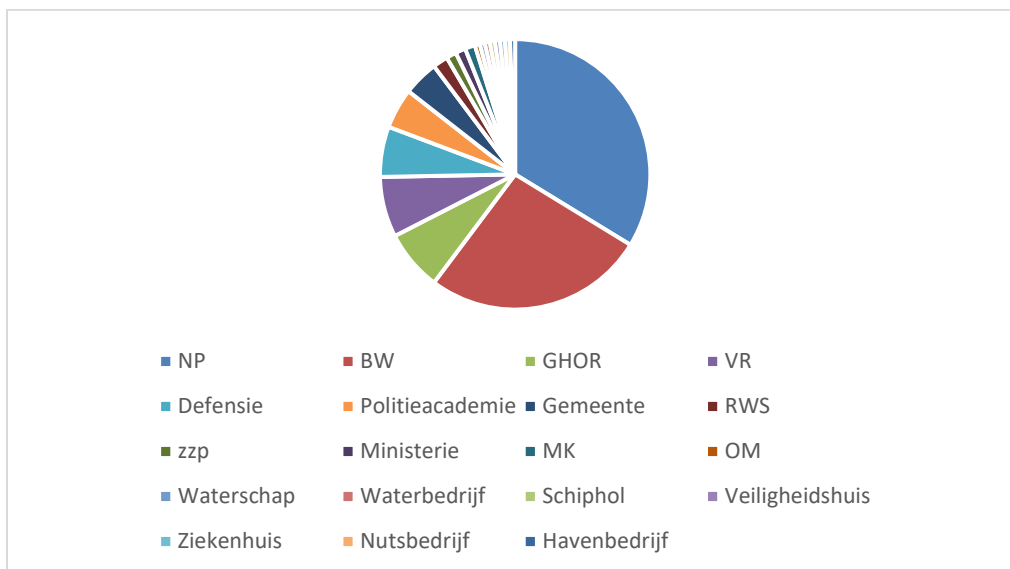
¹ Omwille van de leerbaarheid is bij de beschrijving van dit document gekozen voor de mannelijke vorm. Daar waar u 'hij' of 'hem' leest, kan tevens 'zij' of 'haar' worden gelezen.

² Jong, W. & R. Johannink. (2007). 'Als het dan toch gebeurt, bestuurlijke ervaringen met crises.' Enschede, Bestuurlijk Netwerk Crisisbeheersing (ISBN: 90-78228-02-8).

2.1.2 De MCPM'er

De MCPM is bedoeld voor alle partners in veiligheid. Het gaat om personen, werkzaam op tactisch-strategisch niveau bij de overheid of in het bedrijfsleven, die veiligheidszorg en rampenbestrijding en/of crisismanagement – zoals de voorbeelden hierboven – in hun portefeuille hebben of krijgen en personen, die een verantwoordelijkheid hebben bij evenementenbeleid en/of grootschalig optreden. Dit zijn onder andere functionarissen bij de veiligheidsregio's, politie, brandweer, GHOR, defensie en gemeenten. Maar ook functionarissen bij nutsbedrijven, de energiesector en ministeries die in hun werk veel te maken hebben met gevaar- en crisisbeheersing (de functionele keten).

Veiligheidsregio's. In onderstaande grafiek een schematische weergave van de herkomst van de MCPM- studenten t/m 2020.



3 Kerntaken met bijbehorende werkzaamheden

Een Master of Crisis and Public order Management kan:

1. Functioneren binnen een (complexe) multidisciplinaire context
 - 1.1. stakeholdersanalyses uitvoeren
 - 1.2. in de koude fase proactief de contacten leggen ten behoeve van de werkzaamheden in de warme fase
 - 1.3. samenwerking met betrokken partners uit de algemene en functionele keten bevorderen
 - 1.4. acteren binnen de vier posities binnen de veiligheidsketen (preventie, preparatie, respons en nazorg) en heeft hier zicht op
 - 1.5. de bevoegdheden in de lokale, regionale en landelijke context onderscheiden en toepassen
2. Samenwerken in een team
 - 2.1. een actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing en hierop reflecteren
 - 2.2. verschillende werkstijlen herkennen en toepassen
 - 2.3. een actieve bijdrage leveren aan het multidisciplinair, kolomoverstijgend en kolomdoorbrekend functioneren en hierbij creatief en innovatief te werk gaan
 - 2.4. Gezamenlijk belang boven het eigen belang stellen
 - 2.5. kennis over zichzelf, het team en de omgeving gebruiken in het samenwerkingsproces
 - 2.6. in zijn kennisnetwerk relevante expertise vinden en hier gebruik van maken
3. Theorie en praktijk koppelen binnen het werkveld
 - 3.1. een onderzoek beoordelen op kwaliteit en bruikbaarheid
 - 3.2. (praktijk)problemen identificeren en vertalen naar een onderzoeksopzet
 - 3.3. een (kwalitatief) onderzoek opzetten en uitvoeren
 - 3.4. op creatieve en innovatieve wijze gebruik maken van (internationale) wetenschappelijke/theoretische kennis en inzichten in zijn functioneren
 - 3.5. bijdragen aan de ontwikkeling van het vakgebied gevaar- en crisisbeheersing
4. Opereren binnen het proces crisisbesluitvorming
 - 4.1. gegevens verzamelen, analyseren en in een breder perspectief plaatsen om te komen tot een weloverwogen besluit.
 - 4.2. omgaan met onzekerheden
 - 4.3. de inzichten en standpunten van verschillende stakeholders mee nemen in het besluitvormingsproces
 - 4.4. beslissingen uitleggen aan verschillende stakeholders (van burgers tot politiek)
 - 4.5. de effecten van de genomen beslissingen overzien
5. Risicomanagement toepassen
 - 5.1. effectief omgaan met onzekerheden en risico's
 - 5.2. resultaten van risicoanalyses kunnen duiden
 - 5.3. risico- en gevaarsaspecten bekijken vanuit verschillende gezichtspunten
 - 5.4. verschillende (innovatieve) alternatieve scenario's ontwikkelen binnen een risico-/gevaarssetting
6. In een politiek-bestuurlijk krachtenveld opereren
 - 6.1. de kennis van de politieke en de ambtelijke wereld gebruiken in het maken van een omgevingsanalyse
 - 6.2. Kennis van de omgevingsanalyse actief benutten in het politiek-bestuurlijk krachtenveld

- 6.3. processen organiseren zodat bestuurders tijdig een professioneel en afgewogen advies krijgen in een hanteerbare vorm
 - 6.4. meedenken in de verschillende verantwoordelijkheden
 - 6.5. het bestuur adviseren en heldere keuzes/ scenario's voorleggen
 - 6.6. gepaste invloed uitoefenen op het besluitvormingsproces, met behulp van kennis van de besluitvormingscyclus en interventiemogelijkheden
 - 6.7. adequaat omgaan met sterke bestuurlijke en operationele druk
 - 6.8. omgaan met tegenstellingen (belangen) die ook in de tijd of op grond van beschikbare informatie (kennis) kunnen veranderen
7. Kwaliteitsmanagement toepassen
- 7.1. de PDCA-cyclus herkennen en toepassen:
 - a. kritisch naar de huidige situatie kijken en mogelijkheden voor verbeteringen identificeren
 - b. evaluaties opzetten, uitvoeren en over de resultaten communiceren
 - c. op basis van evaluatieresultaten aanbevelingen omzetten in verbeteracties, innovaties en leren
 - d. de implementatie van de aanbevelingen monitoren
 - 7.2. kwaliteitsdenken stimuleren
8. Internationale aspecten integreren
- 8.1. monitoren van nationale en internationale ontwikkelingen in relatie tot crisis en rampen
 - 8.2. (wetenschappelijke) kennis en ervaringen in een internationale context verzamelen, beschouwen en uitwisselen met als doel verbeteracties, innovaties en leren te stimuleren
 - 8.3. gebruik maken van kennis en inzicht in het functioneren van de Europese Unie (in relatie tot crisismanagement)
 - 8.4. met behulp van de kennis van het European Civil Protection Mechanism een bijdrage leveren aan de rol die EU kan spelen in respons op crisis en rampen

4 Competenties

Voor de MCPM zijn te ontwikkelen competenties en randvoorwaardelijke competenties geselecteerd uit het HR21 competentiewoordenboek. De randvoorwaardelijke competenties worden benoemd in hoofdstuk 5.

4.1.1 *Persoonlijke dimensie*

Zelfreflectie
Heeft inzicht in het eigen functioneren. Staat open voor kritiek in verband met de mogelijkheid tot gedragsverandering.
Niveau B (leren) <ul style="list-style-type: none">> Vraagt bij het ontvangen van feedback door naar suggesties ter verbetering.> Zet feedback om in verandering.> Neemt initiatieven om eigen functioneren te verbeteren, op basis van eerder gekregen feedback.> Leert van fouten uit het verleden.> Draagt uit dat het belangrijk is te werken aan de eigen ontwikkeling.

4.1.2 *Conceptuele dimensie*

Analytisch vermogen
Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.
Niveau A (achterhalen) <ul style="list-style-type: none">> Identificeert de achterliggende oorzaken van complexe problemen.> Schat de afbreukrisico's in ten aanzien van de verschillende oplossingsrichtingen.> Houdt rekening met diverse belangentegenstellingen zowel binnen als buiten de organisatie.> Weet draagvlak te krijgen voor een oplossingsrichting.> Bekijkt ingewikkelde vraagstukken vanuit diverse invalshoeken.

Oordeelsvorming
Weegt gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar af om tot realistische beoordelingen te komen
Niveau B (afwegen) <ul style="list-style-type: none">> Brengt mogelijke handelwijzen in beeld.> Weegt gegevens en/of handelwijzen op juiste wijze af.> Scheidt relevante criteria van irrelevante criteria.> Komt met een goed afgewogen oordeel.

4.1.3 *Relationele dimensie*

Omgevingsbewustzijn
Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.
Niveau A (nationaal)

- > Speelt proactief in op ontwikkelingen uit de omgeving die van invloed kunnen zijn op de organisatie.
- > Voert een constructieve discussie met belangenpartijen en stakeholders.
- > Anticipeert snel op wensen vanuit politiek bestuur.
- > Komt met initiatieven die blijf geven van inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen.
- > Vertaalt maatschappelijke en politiek/economische ontwikkelingen naar consequenties en realistische voorstellen voor het eigen aandachtsgebied en belangen van de eigen organisatie.

Samenwerken

Voert in een team een opdracht uit. Draagt bij aan de harmonie van de groep en aan de optimale inzet van de leden ten behoeve van het groepsdoel, desnoods ten koste van eigen korte termijn belangen.

Niveau B (zorgdragen voor cohesie)

- > Maakt, door regelmatig overleg, een gemeenschappelijk plan van aanpak.
- > Laat anderen inzien dat het te halen resultaat een gezamenlijke verantwoording is.
- > Neemt initiatief tot samenwerking met anderen.
- > Heeft oog voor sfeer binnen de groep en is effectief in het optimaliseren van ontspannen samenwerking.
- > Zet eigen belangen opzij ten behoeve van het gemeenschappelijk doel.
- > Houdt rekening met de verschillende rollen en posities binnen de groep.

4.1.4 Operationele dimensie

Kwaliteitsgerichtheid

Is zich ervan bewust dat het te leveren product moet voldoen aan gestelde eisen, normen en prioriteiten en handelt hiernaar. Legt verantwoording af voor het gerealiseerde kwaliteitsniveau. Streeft naar continue kwaliteitsverbetering.

Niveau B (ontwikkelen, verbeteren)

- > Streeft naar kwaliteitsverbetering van het product.
- > Werkt actief aan de bevordering van eigen persoonlijke kwaliteiten en mogelijkheden.
- > Signaleert kansen om de kwaliteit te verbeteren via een andere organisatie of logistiek in processen.
- > Verbetert ook de kwaliteit wanneer dit niet direct van hem/haar verwacht wordt.

5 Vereisten

5.1 Instroomeisen

Na de inschrijving worden de kandidaten getoetst op de instroomeisen:

1. in het bezit zijn van een HBO-/WO-diploma diploma;
2. het hebben van enige jaren relevante werkervaring.

5.2 Randvoorwaardelijke competenties

5.2.1 *Persoonlijke dimensie*

Stressbestendigheid
Blijft onder tijdsdruk, hoge werkdruk en bemoeilijkende omstandigheden adequaat functioneren (bijvoorbeeld tegenslag, teleurstelling).
Niveau D (ontspannen) <ul style="list-style-type: none">> Houdt overzicht bij een grote werkvoorraad.> Blijft goed functioneren onder tijdsdruk.> Ontspant zich na een zware werkdag.> Blijft rustig bij hectische omstandigheden.

Verantwoordelijkheid
Komt gemaakte afspraken na en accepteert de gevolgen die voortvloeien uit het eigen handelen.
Niveau B (actie ondernemen) <ul style="list-style-type: none">> Maakt helder geformuleerde afspraken.> Spreekt anderen er op aan wanneer afspraken niet worden nagekomen.> Gaat adequaat om met eventuele nadelige gevolgen van het eigen handelen.> Kent de eigen verantwoordelijkheid en handelt daar naar.

Zelfstandigheid
Verricht zonder hulp van anderen taken, probeert op eigen kracht probleemsituaties de baas te worden. Handelt volgens eigen overtuiging, onafhankelijk van anderen.
Niveau B (proberen) <ul style="list-style-type: none">> Kent eigen beperkingen en klopt bijtijds bij anderen aan.> Probeert eerst op eigen kracht problemen de baas te worden.> Durft een onafhankelijk standpunt in te nemen.> Gaat meningsverschillen niet uit de weg.

5.2.2 *Conceptuele dimensie*

Visie
Neemt afstand van de dagelijkse praktijk en plaatst deze in een breder verband. Is in staat zich op de lange termijn te richten. Vertaalt informatie naar ideeën voor de toekomst.
Niveau C (visie op het eigen vakgebied) <ul style="list-style-type: none">> Heeft oog voor de gevolgen van ontwikkelingen voor het eigen vakgebied.

- > Past relevante ontwikkelingen toe op het eigen vakgebied.
- > Vertaalt de strategie en doelstellingen van de organisatie naar het eigen vakgebied.
- > Deelt zijn/haar visie op het eigen vakgebied met anderen.

5.2.3 Relationale dimensie

Conflicthantering

Reageert correct en tegemoetkomend op de reacties van anderen op het eigen gedrag, beleid of functie-uitoefening. Weet adequaat te reageren op problemen, zonder hierdoor in het gedrang te komen of er te emotioneel onder te worden. Vindt oplossingen bij belangentegenstellingen.

Niveau B (relativeren en ondersteunen)

- > Verwerkt tegenslagen in emotioneel opzicht soepel.
- > Probeert lering te trekken uit feedback.
- > Weet de situatie te relativeren.
- > Luistert in een conflictsituatie goed naar de belangen van de tegenpartij.
- > Helpt anderen bij het oplossen van conflictsituaties.

Mondelinge communicatie

Maakt ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk en weet aan te sluiten bij het publiek.

Niveau B (woordenschat en bondig)

- > Beschikt over een grote woordenschat.
- > Brengt de informatie goed geordend en bondig over.
- > Vat samen en legt bondig uit.
- > Stemt zijn/haar taalgebruik af op de toehoorders.
- > Beantwoordt inhoudelijke vragen afdoende.

Netwerken

Bouwt een netwerk van (in)formele contacten op dat voor de organisatie functioneel is of kan worden.

Niveau B (contact onderhouden)

- > Onderhoudt actief een relevant relatienetwerk en netwerkbestand.
- > Legt contacten met andere organisatieonderdelen of organisaties met het oog op samenwerking.
- > Is alert op mogelijkheden om nieuwe contacten te leggen en (producten van) de organisatie onder de aandacht te brengen.
- > Weet mensen aan zich te binden.
- > Voert gesprekken op vele niveaus.

Overtuigingskracht

Overtuigt anderen van een bepaald standpunt om instemming te krijgen met bepaalde plannen, ideeën of producten

Niveau D (argumenteren)

- > Verzamelt feiten die spreken voor zijn/haar standpunt.
- > Brengt suggesties duidelijk, enthousiast en met steekhoudende argumenten over.

- > Geloof in het standpunt dat hij/zij vertegenwoordigt.
- > Gebruikt voorbeelden om het eigen standpunt te verhelderen.

Schriftelijke communicatie

Brengt opvattingen duidelijk onder woorden en weet aan te sluiten bij de lezer. Formuleert ingewikkelde zaken kernachtig en weet woorden trefzeker te kiezen.

Niveau B (kernachtig)

- > Verwoordt de doelstelling en het beoogde resultaat trefzeker.
- > Beschikt over een goede woordenschat.
- > Brengt de informatie geordend en bondig over.
- > Vat de boodschap adequaat samen.
- > Doseert informatie adequaat.
- > Formuleert een logische opbouw van zaken (inleiding, kern en samenvatting).

5.2.4 Operationele dimensie

Initiatief

Signaleert kansen en handelt ernaar in plaats van passief te blijven tot anderen iets gedaan hebben. Neemt actief maatregelen om de gang van zaken te beïnvloeden.

Niveau C (voorbereiden)

- > Bereidt zaken goed voor.
- > Doet voorstellen om zaken aan te pakken.
- > Zoekt actief naar mogelijke verbeteringen of vernieuwingen in het eigen werkgebied.
- > Onderbouwt ideeën voor nieuwe of te verbeteren producten of activiteiten, stelt een plan op en zorgt voor uitvoering.

Nauwkeurigheid

Verricht werkzaamheden met een grote mate van accuratesse.

Niveau D (kwaliteit bewaken)

- > Heeft oog voor kwaliteit maar ook kwantiteit van het werk.
- > Controleert het eigen werk op tekortkomingen en herstelt gemaakte fouten.
- > Verwerkt gegevens en/of verricht handelingen met een grote mate van precisie.
- > Werkt zorgvuldig.

Plannen en organiseren

Stemt activiteiten van zichzelf (en anderen) op elkaar af en bepaalt hun volgorde zodat doeleinden efficiënt en effectief gerealiseerd worden.

Niveau C (structureren)

- > Stelt goede prioriteiten.
- > Gaat effectief te werk.
- > Brengt de nodige structuur aan.
- > Stuurt op het realiseren van de eigen taakstelling.

Resultaatgerichtheid

Formuleert heldere doelstellingen en resultaten en is er actief op gericht om deze te behalen.

Niveau C (brede kaders)

- > Werkt binnen brede kaders aan het behalen van resultaten.
- > Neemt beslissingen en stelt de juiste prioriteiten noodzakelijk voor het behalen van de afgesproken resultaten.
- > Stelt acties bij.
- > Is vasthoudend bij het behalen van resultaten en zoekt effectieve oplossingen voor problemen.

6 Verantwoording

Dit kwalificatiedossier is gebaseerd op het eerste kwalificatiedossier uit 2012. Dit dossier is als uitgangspunt genomen en feitelijk is niet veel gewijzigd. De werkzaamheden zijn nog steeds in lijn met het oorspronkelijke gedachtegoed van de MCPM. In de verschillende leergangen is telkens de actualiteit meegenomen, waardoor er bijvoorbeeld gebruik is gemaakt van actuele casuïstiek. Hiermee is de context gelijk gebleven waardoor er is voldaan aan het oorspronkelijke kwalificatiedossier. De wijziging in kwalificatiedossier lijkt nu wellicht inhoudelijk groter dan het feitelijk verschil in uitvoeringen van leergangen. Dit ogenschijnlijk grotere verschil wordt versterkt door het gebruik van een andere systematiek van kerntaakbeschrijvingen en competenties.

6.1 Doelmatigheid

Dit kwalificatiedossier is niet gekoppeld aan een beroepsprofiel. De MCPM leidt immers niet op tot een beroep. Dé MCPM'er bestaat dan ook niet. De student die de MCPM heeft gevolgd, in dit dossier gemakshalve de MCPM'er genoemd, vervult een rol in de crisisbeheersing. In de uitoefening van zijn reguliere functie zal hij de beschreven kentaken met bijbehorende werkzaamheden uitvoeren in de context van zijn reguliere functie. Doelmatigheid van dit kwalificatiedossier is dan ook niet aan te tonen daar te relateren aan een vastgesteld beroepsprofiel, maar eerder door bijvoorbeeld gebruik te maken van evaluatiegegevens.

In 2020 is aan de leidinggevenden van de dan studenten van de MCPM7 een korte enquête voorgelegd. Hoewel de respons gering was, is de trend wel duidelijk:

- > De helft van de respondenten is van mening dat de inhoud van de leergang MCPM bijna in zijn geheel toepasbaar is op de werkzaamheden van de MCPM'er. De andere helft is van mening dat de inhoud van de leergang MCPM enigszins van toepassing is op de werkzaamheden van de MCPM'er. Geen enkele respondent is van mening dat de inhoud van de leergang MCPM niet van toepassing is op de werkzaamheden van de MCPM'er. Motivatie van de respondenten bij hun antwoord:

6.2 Navolgbaarheid

De kerntaken zijn in eerste instantie beschreven door de decaan en de hoofddocenten. Deze zijn al jarenlang betrokken bij de MCPM en hebben vanuit hun andere taken ook goed zicht op het werkgebied van de MCPM'er. De kerntaken zijn vervolgens in eerste instantie voorgelegd aan de opleidingscommissie en na hun akkoord verder uitgewerkt in werkzaamheden en er is een koppeling gelegd met de competenties. Dit resultaat is op 22 juni 2020 in een online meeting bediscussieerd. De leden van de opleidingscommissie zijn studenten, alumni en leidinggevenden, ook de hoofddocenten waren bij deze discussie aanwezig, maar hebben uiteraard een wat terughoudendere rol gehad, gezien het voortraject. Op basis van de discussie hebben enkele inhoudelijke wijzigingen plaats gevonden. Daarna heeft de opleidingscommissie ingestemd met de beschreven kerntaken, activiteiten en competenties voor de MCPM.

6.3 Wettelijke kaders

Zoals al eerder benoemd is de MCPM geen apart beroep. Ook in het Besluit personeel veiligheidsregio's staat deze dan ook niet opgenomen. Er zijn dan ook geen wettelijke kaders voor de MCPM, anders dan de eisen die gesteld worden aan het zijn van een wettelijk erkende opleiding van een hogeschool, na erkenning door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO).

Uit de hiervoor al genoemde korte enquête onder de leidinggevenden is gevraagd naar het belang van een NVAO erkenning van de MCPM. Alle respondenten zijn van mening het belangrijk is dat de MCPM een door de NVAO geaccrediteerde opleiding is.

6.4 Onderhoud en actualiseren van de kwalificatie

Dit is de eerste versie van deze kwalificatie die niet alleen door de politiekolom zal worden vastgesteld. Binnen de reguliere termijn van drie jaar wordt bezien of onderhoud noodzakelijk is.