

# KWALIFICATIEDOSSIER

## REGIONAAL COMMANDANT

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). In februari 2010 is er op verzoek van de Raad voor Regionaal Commandanten (december, 2009) aanpassingen gemaakt.



# Inhoudsopgave

<b>Deel A</b>	<b>Vast te stellen door de minister</b>
1.1	Algemene informatie
1.2	Vakbekwaamheid
<b>Deel B</b>	<b>Vast te stellen door de minister</b>
2.1	Kerntaken
2.2	Competentiematrix
<b>Deel C</b>	<b>Uitwerking kerntaken, keuzes en dilemma's en beoordelingscriteria</b>
3.1	Uitwerking kerntaken, keuzes en dilemma's en beoordelingscriteria
3.2	Prestatie-indicatoren
3.3	Specificaties vakbekwaam worden, vakbekwaam blijven
<b>Deel D</b>	<b>Verantwoording</b>
<b>Bijlage</b>	<b>Uitwerking competenties en niveaus</b>



## Deel A Vast te stellen door de minister

1.1 Algemene informatie	
Funcienaam	Regionaal commandant
Beschrijving van de functie	<p>In dit document staan de kerntaken van de regionaal commandant centraal. Voorafgaand aan de beschrijving van deze kerntaken wordt in deze inleiding aandacht besteed aan de positionering van de regionaal commandant.</p> <p><b>Positionering regionaal commandant</b> De regionaal commandant draagt de integrale eindverantwoordelijkheid voor het rechtmatig, doeltreffend en doelmatig functioneren van de brandweerorganisatie en de strategische sturing van de brandweerorganisatie.</p> <p>Hiërarchisch valt de regionaal commandant onder en rapporteert hij<sup>1</sup> aan het bestuur van de Veiligheidsregio. Daarnaast is hij ambtelijk eindverantwoordelijk voor de regionale brandweerorganisatie.</p>

<sup>1</sup> Waar hij staat, kan ook zij gelezen worden.

## **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 regionaal commandant kan geschieden wanneer scholing tot regionaal commandant is afgerond met een Rijksdiploma. Een EVC-procedure kan tot de mogelijkheid behoren. 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

*Kerntaak 1: Leiding geven aan de regionale brandweerorganisatie*

De regionaal commandant is ambtelijk eindverantwoordelijk voor de regionale brandweerorganisatie. Hij draagt daarin zorg voor het functioneren van de regionale brandweer en het personeel dat daarbij werkzaam is.

*Kerntaak 2: Ontwikkelen, vormen en uitzetten van visie en strategie voor de brandweerorganisatie*

De regionaal commandant ontwikkelt visie en strategie voor de gehele brandweerorganisatie.

*Kerntaak 3: Adviseren van het bestuur van de veiligheidsregio*

De regionaal commandant adviseert het (algemeen) bestuur van de veiligheidsregio en de lokale besturen gevraagd en ongevraagd over brandweeraangelegenheden. Daarbij ondersteunt hij het (algemeen) bestuur van de veiligheidsregio over strategische en bestuurlijke kwesties, inspelend op maatschappelijke, politieke en landelijke ontwikkelingen.

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 regionaal commandant is te vinden op de volgende pagina.

Functie: regionaal commandant														
Kerntaken	Kern		Organisatie						Omgeving					
	Leren / reflecteren	Ondernemen	Visie	Integer	Coachen	Leiderschap	Resultaatgericht	Analyseren	Kosten bewust	Netwerken	Samenwerken	Maatschappelijk geïntereerd	Politiek – bestuurlijk inzicht	Communiceren
Leiding geven aan de brandweerorganisatie			3	3		3		3		3			3	
Ontwikkelen, vormen en uitzetten van visie en strategie voor de brandweerorganisatie	3	3	3	3							3	3	3	
Adviseren van het bestuur van de veiligheidsregio			3	3				3					3	

Vakgebieden	Professie Niveau		
	Basis	Overdracht	Expert
Risico's en Veiligheid		*	
Operationele Voorbereiding		*	
Incidentbestrijding		*	
Voorbereiding rampenbestrijding en crisisbeheersing		*	



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

### 3.1 Uitwerking kerntaken, keuzes en dilemma's en beoordelingscriteria

#### Kerntaak 1: Leiding geven aan de brandweerorganisatie

##### Werkzaamheden

- Is eindverantwoordelijk voor het rechtmatig, doeltreffend en doelmatig functioneren van de regionale brandweerorganisatie en het personeel dat daarbij werkzaam is.
- Geeft leiding aan het managementteam brandweer.
- Geeft sturing, coördineert en motiveert bij ontwikkeling en uitvoering van beleid op strategisch en tactisch niveau.
- Optimaliseert het proces van planning en control binnen de regionale brandweer en de veiligheidsregio.
- Rapporteert op basis van audits aan het bestuur over de geleverde prestaties van de korpsen.
- Is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en veiligheid van het brandweerpersoneel.
- Initieert, stimuleert en voert veranderingsprocessen door om kwaliteit en productiviteit van de brandweerorganisatie als geheel te versterken.
- Is eindverantwoordelijk voor de vaststelling en handhaving van protocollen met betrekking tot het inhoudelijk en bedrijfsmatig handelen van de regionale brandweer en zijn aandachtsgebieden binnen de veiligheidsregio. Dit beslaat ook de verantwoordelijkheden omtrent de (financiële) bedrijfsvoering.
- Optimaliseert de kwaliteit van de bedrijfsvoering van de regionale brandweer en de veiligheidsregio.
- Behartigt de belangen van de brandweerorganisatie en de veiligheidsregio in diverse in- en externe overlegorganen.

##### Vereiste competenties en niveaus van functioneren

- Leren/reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (3)
- Leiderschap (3)
- Analyseren (3)
- Netwerken (3)
- Maatschappelijke betrokkenheid (3)
- Politiek-bestuurlijk inzicht (3)

##### Keuzes en dilemma's

- Personeelsbeslissingen met grote impact op personen. Het bepalen welke betrokkenen een (leidende) rol gaan spelen bij bepaalde werkzaamheden vraagt om een afweging van zowel organisatiebelang als persoonlijke voorkeuren en competenties. De kunst voor de regionaal

**Kerntaak 1: Leiding geven aan de brandweerorganisatie**

commandant is om deze beslissing te nemen en bij teleurstelling van bepaalde personen hen zo transparant mogelijk te benaderen, zodat de werkrelatie niet onnodig verstoord wordt.

- Resultaatgericht en mensgericht. Het is mogelijk dat de regionaal commandant voor de situatie komt te staan dat gestelde doelen waar hij zelf over beslist niet gehaald dreigen te worden. De regionaal commandant is (ook dan) in staat om resultaat te behalen met een mensgerichte leidinggevende stijl.

**Beoordelingscriteria**

- Communiceert open en helder.
- Straalt rust en gezag uit.
- Beschikt over inlevingsvermogen.
- Toont daadkracht.
- Zorgt ervoor dat het personeel van de brandweerorganisatie een duidelijk beeld heeft van de verwachtingen van de regionaal commandant ten aanzien van hun functioneren.
- Draagt zorg voor individuele uitdaging en steun in ontwikkeling aan leden van het managementteam.
- Draagt zorg voor optimale waarborging van de veiligheid van eigen personeel, andere hulpverleningsdiensten en derden.
- De brandweerorganisatie is gemotiveerd om te werken aan hun ontwikkeling en resultaten te boeken.
- Anticipeert op mogelijke problemen en meevallers bij het behalen van de resultaten om waar mogelijk achterblijven van doelen te voorkomen.
- Besluiten tot bijsturing zijn verantwoord onderbouwd.
- Is in staat om te bepalen welke beslissingen bestuurlijk dienen te worden voorgelegd.
- 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.
- Denkt en handelt aantoonbaar multidisciplinair, handelt situationeel en durft van prioriteit te wisselen. Kan deze keuzes goed onderbouwen.
- Is extern actief en proactief in (brandweer)netwerken.
- Weet te handelen en te acteren in een netwerk omgeving.
- Kan procesmatig handelen.

## **Kerntaak 2: Ontwikkelen, vormen en uitzetten van visie en strategie voor de brandweerorganisatie**

### **Werkzaamheden**

- Is ambtelijk verantwoordelijk voor de strategieontwikkeling van de veiligheidsregio.
- Initieert en ontwikkelt, evalueert en stelt visie, doelen, strategie en beleid van de brandweerorganisatie bij.
- Regisseert de interne samenhang van en afstemming in de organisatie ten behoeve van beleidsontwikkeling, - uitvoering en – monitoring en zorgt voor de eindtoets inzake integraliteit van advisering en besluitvormingsrijpheid van stukken.
- Draagt zorg voor functionele samenhang voor beleid tussen de regionale (en lokale) brandweer, de gemeenten en andere parate diensten.
- Draagt bij aan de ontwikkeling, vorming en uitzetting van visie en strategie aangaande de brandweerorganisatie op landelijk niveau.

### **Vereiste competenties en niveaus van functioneren**

- Leren/reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (3)
- Plannen, organiseren en coördineren (3)
- Samenwerken (3)
- Maatschappelijke betrokkenheid (3)
- Politiek-bestuurlijk inzicht (3)

### **Keuzes en dilemma's**

- Moet enerzijds omgaan met de druk, belangen en beelden uit de eigen brandweerorganisatie en anderzijds met zijn verantwoordelijkheid richting het bestuur van de veiligheidsregio.
- Ontwikkeling van strategisch beleid betekent het maken van keuzes. Het maken van keuzes vraagt enerzijds om het innemen van een duidelijke positie en draagvlak daarvoor krijgen en anderzijds oog hebben voor de belangen van anderen (luisteren, meebewegen). De regionaal commandant zal per situatie een weloverwogen beslissing moeten nemen welk belang hij het zwaarst laat tellen.
- Meegaan in strategische noodzaak versus inschatten van operationele haalbaarheid. In sommige gevallen is dit zo ingrijpend dat er bijvoorbeeld onvoldoende middelen over blijven of dat de kwaliteit van het zittende personeel niet past bij de beoogde koers.
- Omgaan met bestuurlijke dilemma's. De regionaal commandant handelt in een bestuurlijk krachtenveld, waarin een afweging gemaakt moet worden tussen politieke belangen en belangen van de brandweerorganisatie.

### **Beoordelingscriteria**

- Kan hoofd- en bijzaken onderscheiden.
- Kan de relevantie van gesignaleerde ontwikkelingen overtuigend onderbouwen.
- Kent en gebruikt de van toepassing zijnde procedures.
- Kan gevolgen van beslissingen inschatten op politiek-bestuurlijk niveau.
- Kan effectief deelnemen aan vergaderingen.

## **Kerntaak 2: Ontwikkelen, vormen en uiteenzetten van visie en strategie voor de brandweerorganisatie**

- Communiceert gestructureerd, eenduidig en kernachtig zonder gevoeligheden uit het oog te verliezen.
- Kan samenwerken met de diverse partners in de veiligheidsregio, met oog voor organisatiespecifieke kenmerken en prioriteiten.

### **Kerntaak 3: Adviseren van het bestuur van de veiligheidsregio**

#### **Werkzaamheden**

- Adviseert en ondersteunt het veiligheidsbestuur over de koers en strategische positionering inspelend op maatschappelijke, politieke en landelijke ontwikkelingen.
- Adviseert gevraagd en ongevraagd het veiligheidsbestuur inzake ontwikkelingsmogelijkheden, risico,- en succesfactoren en multidisciplinaire veiligheidsaspecten.
- Adviseert burgemeester over het regionale beleid.
- Formuleert strategisch beleid en zorgt voor de vertaling hiervan naar het tactisch/operationeel niveau.
- Signaleert en adviseert gevraagd en ongevraagd het bestuur over de kwaliteitsbewaking en de kwaliteitsverbeteringen.

#### **Vereiste competenties en niveaus van functioneren**

- Leren/reflecteren (3)
- Ondernemen (3)
- Visie (3)
- Analyseren (3)
- Politiek-bestuurlijk inzicht (3)

#### **Keuze en dilemma**

- Moet enerzijds omgaan met de druk, belangen en beelden uit de eigen brandweerorganisatie en anderzijds met zijn verantwoordelijkheid richting het bestuur van de veiligheidsregio.

#### **Beoordelingscriteria**

- Kan hoofd- en bijzaken onderscheiden.
- Kan de relevantie van gesignaleerde ontwikkelingen overtuigend onderbouwen.
- Kan integrale adviezen geven aan het bestuur van de veiligheidsregio.
- Kent en gebruikt de van toepassing zijnde procedures.
- Kan gevolgen van beslissingen inschatten op politiek-bestuurlijk niveau.
- Kan effectief deelnemen aan vergaderingen.
- Communiqueert gestructureerd, eenduidig en kernachtig zonder gevoeligheden uit het oog te verliezen.
- Kan samenwerken met de diverse partners in de veiligheidsregio, met oog voor organisatiespecifieke kenmerken en prioriteiten.

### **3.2 Prestatie-indicatoren**

De regionaal commandant 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

<b>Proces- en inhoudsinformatie</b>	
Ontwikkeld door:	VNG, NVBR, Nbbe en het Ministerie van Binnenlandse Zaken.  De Programmaraad Brandweezorg (NVBR) heeft gefungeerd als ontwikkelgroep. Het Nifv heeft gefungeerd als klankbordgroep.
Onder regie van:	De projectgroep Project Kwaliteit Brandweer Personeel.
In opdracht van:	De stuurgroep Project Kwaliteit Brandweer Personeel.
<b>Gebruikte brondocumenten</b>	
NVBR – <i>Kwalificatieprofiel regionaal commandant</i> , oktober 2009 Nibra – <i>Competentiegericht opleiden. Functie- en competentieprofielen repressieve brandweerfuncties op HBO/WO niveau</i> , april 2004. Landelijk Management Development politie en brandweer – <i>Kerncompetenties brandweer</i> , juli 2005.	



## 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).

#### **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 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.

#### **Ondernemen**

*Kansen en bedreigingen binnen de organisatie of in de omgeving signaleren en deze actief vertalen naar verbeter- of vernieuwingsacties, die bijdragen aan het verhogen van de prestaties van de organisatie.*

##### Niveau 3:

- doorziet ontwikkelingen in de maatschappij; toont zich innovatief, signaleert kansen en zet aan tot ontwikkeling van nieuwe manieren van dienstverlening
- versterkt de organisatiepositie door een pro-actieve strategie
- start activiteiten en zorgt voor verankering binnen de eigen organisatie en zet anderen aan tot verbetering en vernieuwing
- 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 anderen om tot oplossingen of alternatieven te komen.

#### **Visie**

*Ontwikkelen van een toekomstbeeld op basis van ervaring en inzicht in interne en externe ontwikkelingen; dit toekomstbeeld uitdragen binnen de organisatie.*

##### Niveau 3:

- draagt toekomstbeeld uit dat bijdraagt aan de doelen van de organisatie
- schat het belang in van juridische, politieke, economische, sociale en maatschappelijke ontwikkelingen, omschrijft de gevolgen hiervan voor de organisatie en initieert acties
- stimuleert en begeleidt anderen om hun visie te delen, plannen te maken en te realiseren en bewaakt hierbij de bijdrage aan de organisatiedoelen.

## **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).

### **Integer**

*Op consistente wijze handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen en waarden in woord en gedrag. Het daarop aanspreekbaar zijn en het hierop aanspreken van anderen.*

#### Niveau 3

- houdt ook in spanningsvolle en conflicterende situaties rekening met normen en waarden van de organisatie en van samenwerkingspartners
- brengt de discussie over normen en waarden op gang in de bestuurlijke en maatschappelijke context van de functie

### **Leiderschap**

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

#### 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.

## **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.

### **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

- 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

### **Netwerken**

*Ontwikkelen en onderhouden van interne en externe contacten, die voor de organisatie en/of het eigen functioneren functioneel zijn of kunnen worden.*

#### Niveau 3:

- bouwt en onderhoudt actief een divers (multidisciplinair) netwerk met invloedrijke personen die voor de organisatie belangrijk zijn, brengt daarbij de juiste mensen met elkaar in contact.
- vertegenwoordigt de (brandweer)organisatie op het hoogste bestuurlijke niveau, slaagt erin de aandacht te krijgen en bindt mensen aan zich herkent, bespreekt en sluit externe samenwerkingsverbanden wanneer die vruchtbaar zijn voor de organisatie.
- is ook bij grote en complexe (politiek-bestuurlijke) vraagstukken in staat het algemene belang boven het individuele en organisatiebelang te stellen en “ontkleurd te kijken”

### **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 3

- onderhoudt actief een persoonlijk netwerk van relevante en invloedrijke personen en instanties en benut deze
- levert een bijdrage aan het maatschappelijke debat en geeft mede vorm aan de oplossing van vraagstukken en dilemma's
- heeft een visie op trends en ontwikkelingen in de maatschappij en destilleert hieruit onderwerpen voor de bestuurlijke agenda
- speelt proactief in op vraagstukken/dilemma's uit de maatschappij en vertaalt deze naar de eigen organisatie.

## **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, betreft actoren in besluitvorming en deelt het succes met bestuurders
- benut het politiek-bestuurlijk krachtenveld rondom de brandweer en de ontwikkeling van de rampenbestrijdingsorganisatie, stemt zijn 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.

## Vakmatige competenties (professie)

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

### 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.

#### Toepassings- en overdrachtniveau (2):

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

### Operationele voorbereiding

Operationele voorbereiding houdt in dat de organisatie voorbereid is op het uitvoeren van haar repressieve taken. Dit vakgebied omvat de aandachtsgebieden personeel (opleiden, oefenen, plannen en procedures), materieel (w.o. logistiek en innovatie) en omgeving (zorgnormen, bereikbaarheid en bluswatervoorziening). Ook de vakmatige ICT-toepassingen zoals onder meer bij preventie, oefenen en verbindingen worden gebruikt, vallen onder dit vakgebied.

#### Toepassings- en overdrachtniveau (2):

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

### 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.

#### Toepassings- en overdrachtniveau (2):

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

### Vorbereiding rampenbestrijding en crisisbeheersing

Dit vakgebied omvat de activiteiten die de organisatie moet uitvoeren om voorbereid te zijn op haar taken in het kader van het beheersen en bestrijden van rampen en crises. Met name de aandachtsgebieden planvorming (w.o. beheersplannen en organisatieplannen) en procedures (w.o. alarmerings- en opschalingsprocedures) vallen onder dit vakgebied.

#### Toepassings- en overdrachtniveau (2):

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

