

BESLISNOTITIE

(VASTGESTELD OP 18 OKTOBER 2024 in de RCDV en het MTNIPV)

Onderwerp Beschrijving onderwijsstelsel veiligheidsregio's
Van Programmteam Onderwijs Onderweg
Datum 18 oktober 2024

Duiding gespreksnotitie

Het programmteam kiest voor een interactieve aanpak om tot gedragen besluitvorming te komen. Daarvoor heeft het team het 'Koersplan Onderwijs Onderweg' door het NIPV en RCDV laten vaststellen als basis voor een interactief en iteratief proces (leren en bijstellen). Het team werkt in etappes met een doorlooptijd van ongeveer drie maanden. Het beschrijven van het onderwijsstelsel veiligheidsregio's is onderdeel van de eerste etappe.

Het programmteam hanteert bij het werkend krijgen van het onderwijsstelsel veiligheidsregio's de drieslag: richten – inrichten – verrichten. Deze notitie gaat over het 'richten' van het onderwijsstelsel. Daarbij gaat het over het doel en het 'wat'. Inrichtingsvraagstukken, die gaan over het 'hoe', komen in volgende etappes aan de orde. Nadat besluitvorming tot stand is gekomen over de inrichting, komt het verrichten aan de orde; het uitvoeren van het plan. Om ervaringen op te doen, start het programma met enkele 'proeftuinen'. Daarmee leren we in de praktijk.

Vakbekwaam blijven en bijscholing verdienen alle aandacht, willen de medewerkers hun taken goed uit kunnen voeren. De scope van het programma Onderwijs Onderweg gaat over opleiden tot beginnend beroepsbeoefenaar. De beschrijving van het onderwijsstelsel is ook bruikbaar voor bijscholing en vakbekwaam blijven, dit vraagt echter om een apart programma. Ons programma doet wel voorstellen om de effecten van nieuwe opleidingsinhoud tijdig in te bedden in de organisatie van de veiligheidsregio's.

1. Aanleiding

Uit het onderzoek 'Onderwijsstelsel veiligheidsregio's: de zoektocht naar verbetering' (sept. 2023) blijkt dat de invulling en uitvoering van het huidige onderwijsstelsel tot veel knelpunten leidt, als complex wordt ervaren en veel rolonduidelijkheid kent. In het 'Koersplan Onderwijs Onderweg' (mrt. 2024) is daarom een ambitie en toekomstperspectief uitgewerkt om deze problemen op te lossen. Voor onze eindbestemming ligt de focus op twee punten:

1. Een goed werkend onderwijsstelsel;
2. Praktijkgericht en flexibel onderwijs, dat up-to-date is.

Het stelsel staat ten dienste van de duurzame vakbekwaamheid van professionals. Het moet leiden tot goed opgeleide vakmensen in het veiligheidsdomein, die zich op een efficiënte en effectieve wijze kunnen inzetten voor een veilige samenleving.

Op weg naar onze eindbestemming staan zes ontwikkelopgaven centraal:

- Beter samenspel door meer rol duidelijkheid, rolbewustzijn en rolvastheid;
- Betere sturing en aansluiting op de vraag vanuit de beroepspraktijk;
- Meer flexibiliteit in het functiestelsel en de kwalificatiedossiers;
- Meer flexibiliteit in het onderwijs, waarin de deelnemer centraal staat;
- Efficiëntere en effectievere uitvoering;
- Gezamenlijke evaluatie en snellere aanpassing van onderwijs.

Deze gespreksnotitie heeft tot doel inzicht te geven hoe het stelsel, dat we voor ogen hebben, zou moeten werken, met de daarbij behorende rollen en rolinvulling.

Achtereenvolgens wordt ingegaan op:

- De uitgangspunten voor het onderwijsstelsel
- De opbouw van het onderwijsstelsel
- De organisatie van het onderwijsstelsel
- Het samenspel in het onderwijsstelsel
- Verdergaande samenwerking

In bijlage 4 zijn indicatief de wijzigingen en aandachtspunten om de gewenste situatie te bereiken in beeld gebracht.

De verwarring in het huidige stelsel ontstaat mede, doordat niet altijd duidelijk is vanuit welke rol een rechtspersoon handelt. Daarom zal in deze notitie bij de rechtspersoon ook de rol in het opnieuw geordend stelsel vermeld zijn.

2. Uitgangspunten onderwijsstelsel

Eigen onderwijsstelsel

De veiligheidsregio's hebben, als werkgever, de verantwoordelijkheid dat hun werknemers goed opgeleid zijn voor de functies en rollen in de brandweezorg en crisisbeheersing (excl. GHOR, bevolkingszorg). De opleidingen voor deze rollen en functies dienen gebaseerd en ingericht te zijn op de beroepspraktijk van deze domeinen. Deze praktijk behelst alle fasen van de veiligheidsketen: pro-actie, preventie, preparatie, repressie en nazorg (incl. evaluatie).

Omdat vrijwel alle medewerkers van de veiligheidsregio's risicovolle taken uitvoeren, of taken uitvoeren die risico's beperken voor burgers, samenleving en bedrijven, is het essentieel dat het onderwijsstelsel goed doordacht is, goed is georganiseerd en aantoonbaar goed functioneert in de praktijk. Het gaat dus niet alleen over de vraag 'wat hoort', maar ook over 'wat werkt'. Daarbij is onafhankelijk onderzoek over de praktijk en de ontwikkelingen daarin cruciaal. Ook is het van wezenlijk belang dat het in- en externe toezicht op het eigen stelsel goed is ingericht en functioneert. Daarmee kunnen de veiligheidsregio's naar hun medewerkers en burgers en stelselverantwoordelijke aantonen dat het stelsel goed functioneert.

De minister van Justitie en Veiligheid is stelselverantwoordelijke voor de brandweezorg en crisisbeheersing in ons land. Onderwijs is binnen het stelsel van brandweezorg en crisisbeheersing een essentieel onderdeel. Als afgeleide daarvan zien wij de minister van Justitie en Veiligheid ook als stelselverantwoordelijke voor het onderwijsstelsel van de veiligheidsregio's.

Uitgangspunten van het onderwijsstelsel

Voorafgaand aan het schrijven van deze stelselnotitie heeft er een uitgebreide verkenning en analyse plaatsgevonden. Daarnaast zijn er vele gesprekken, overleggen en bijeenkomsten geweest. Ook zijn er vele documenten geraadpleegd en geanalyseerd. Dit alles heeft de basis gelegd voor onderstaande uitgangspunten.

Bij het opnieuw geordende onderwijsstelsel gelden de volgende uitgangspunten:

- a. De veiligheidsregio's zijn als goed werkgever gehouden dat hun medewerkers goed opgeleid zijn voor de functies en rollen die zij uitoefenen;
- b. De minister van Justitie en Veiligheid is stelselverantwoordelijke voor brandweezorg en crisisbeheersing;
- c. De veiligheidsregio's en het NIPV zijn 'eigenaar' van en dragen (mede) zorg voor een robuust en vitaal ingericht stelsel, dat aantoonbaar goed functioneert;
- d. De werkgevers dragen mede zorg voor het beschrijven en doorontwikkelen van de professie, en daarmee ook verantwoordelijk voor het articuleren van de vraag vanuit de beroepspraktijk;
- e. Het stelsel is gericht op opleidingen voor een functie, rol of taak van de medewerkers in de beroepspraktijk van de veiligheidsregio's;
- f. De opleidingen in het stelsel zijn proportioneel;
- g. De opleidingen gaan specifiek over de taken van de veiligheidsregio's;
- h. De inrichting en werking van het stelsel sluit zo veel mogelijk aan bij het regulier beroepsonderwijs (mbo en hbo);
- i. In het stelsel zijn zeggenschap en medezeggenschap dicht bij elkaar georganiseerd;
- j. De inrichting en de werking van het stelsel zijn navolgbaar, effectief en efficiënt;
- k. Het stelsel is gebaseerd op rolduidelijkheid, rolbewustzijn en rolvastheid en een professioneel samenspel tussen actoren;
- l. Het stelsel kent een inzichtelijke financiering;
- m. Het stelsel kent een onafhankelijk toezicht;
- n. Het stelsel stimuleert en borgt de kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs ('zelflerend') en dat van de professie;
- o. Het stelsel kent een aantal ankerpunten, die de veiligheidsregio's en het NIPV onderschrijven en levend houden;
- p. In verschillende rollen treden de veiligheidsregio's in het stelsel op als collectief (b.v. voor landelijke opleidingen, vaststellen kwalificatiedossiers);
- q. Een opleidingsinstituut draagt zorg voor opleidingen, certificering en/of examinering, evaluatie en kwaliteitsborging
- r. Ieder opleidingsinstituut beschikt over didactisch bekwaam personeel en werkt vanuit een visie op onderwijs;
- s. Ieder opleidingsinstituut is geaccrediteerd, heeft voor iedere opleiding een curriculum (leerplan) met een opleidings- en examencommissie;
- t. Opleidingsinstituten werken samen met als doelen kwalitatief beter, effectiever en efficiënter te zijn. Zij maken gebruik van onderdelen van het regulier onderwijsstelsel;
- u. Opleidingsinstituten organiseren gezamenlijk de inhoud van onderwijs. Zij dragen zorg voor een goede procesgang van de inspraakorganen om de kwaliteit van het onderwijs te borgen;
- v. Opleidingsinstituten stellen gezamenlijk een visie op onderwijs, toetsing en examinering vast, die rekening houdt met de stelselverantwoordelijkheid van de minister van JenV;
- w. Er zijn interregionale opleidingsinstituten, het NIPV en commerciële opleidingsinstituten.

Bovenstaande uitgangspunten zijn grotendeels in 2009 al vastgesteld, toen het Veiligheidsberaad de Kadernota Brandweeronderwijs¹ heeft aanvaard. Deze nota vormde later, na diverse onderzoeken, de basis voor het Convenant Versterking Brandweeronderwijs en het versterkingsplan². Het voor de brandweer bedachte stelsel is ook toe te passen op crisisfunctionarissen. Vandaar dat wij uitgaan van eenzelfde stelsel voor beide groepen functionarissen.

¹ Kadernota brandweeronderwijs, Bestuurscommissie brandweer ter voorbereiding op het Veiligheidsberaad, 30 september 2009

² Convenant versterking brandweeronderwijs inclusief versterkingsplan, Staatscourant 24 juli 2012, 15261

Destijds is al aansluiting gezocht bij het regulier beroepsonderwijs (mbo en hbo) met als doelen:

- Opgedane kennis en kunde ook te kunnen benutten bij mbo en/of hbo (vervolg)opleidingen;
- Ervaringen in dit onderwijs te gebruiken in het eigen onderwijsstelsel;
- Aan te sluiten bij tweede loopbaanbeleid van bezwarende functies.

Belangrijk doel van het programma Onderwijs Onderweg is dat de actualisatie van het onderwijsstelsel helpt om belemmerende patronen voor het goed functioneren van het stelsel (zie bijlage 3) te doorbreken. Daarnaast is het essentieel dat het stelsel zelflerend is. Dit stelt eisen aan reflectie, kennisdeling, openheid van mensen en organisaties in en verbonden aan het stelsel. Daarmee is ook het tweede- en derde-ordelen mogelijk.

Ankerpunten alliantie opleidingsinstituten

In het stelsel werken de opleidingsinstituten samen in een organisatorisch verband. Er is gezocht naar succesvolle samenwerkingsverbanden. Daarbij bleek dat succesvolle samenwerkingsverbanden gebruik maken van doorleefde en geborgde ankerpunten. Alle partijen en actoren in een dergelijk samenwerkingsverband staan achter dergelijke ankerpunten. Daarom zijn er, naast de uitgangspunten van het stelsel en opleidingsinstituten, een viertal ankerpunten geformuleerd, die het NIPV en de 25 veiligheidsregio's helpen in het samenspel en de samenwerking als opleidingsinstituten in het onderwijsstelsel:

1. Hier staan en gaan we voor (missie en betekenis)
 - a. Voorbereiden toekomstige vakmensen bij de brandweer en crisisbeheersing en hun leidinggevend, die zich op een efficiënte en effectieve wijze kunnen inzetten voor een veilige samenleving
 - b. Continu aansluiten bij de veranderingen in dagelijkse praktijk en werkomgeving
 - c. Veilig en met plezier werken in teamverband
 - d. Bewust omgaan met datadeling en informatieduiding
2. Dit is wat ons verbindt (gedeelde waarden)
 - a. Respect en Diversiteit
 - b. Open en Reflectief
 - c. Deskundig en Betrokken
 - d. Betrouwbaar en Aanspreekbaar
 - e. (Ethisch) Bewustzijn en Begrenzing
 - f. Flexibel en Improvisatie
3. Dit is onze externe kracht (strategische visie)
 - a. Gezamenlijke onderwijsvisie³
 - b. Alliantie van onderwijsinstituten, NIPV (als kennisinstituut) en Veiligheidsregio's (als werkgevers)
 - c. Hoge erkenning en waardering van het onderwijs
 - d. Samenwerking met bedrijven en andere crisis- en hulpverleningsorganisaties
4. Hierin blinken we uit (unieke kracht)
 - a. Reputatie in de veiligheidsregio's, NIPV en bij andere partners
 - b. Een onderzoeksinstituut met lectoraten, met actuele kennisborging
 - c. Maatschappelijk en lokaal verbonden (vrijwilligers)
 - d. Verbonden met ROC's, hogescholen en universiteiten
 - e. Samenwerkingsgericht op een doel
 - f. We benutten de kracht van inclusiviteit

Deze ankerpunten krijgen verdieping bij de verdere uitwerking van de samenwerkingsvorm.

³ Zoals de onderwijsvisie Brandweeracademie, april 2010

3. Opbouw onderwijsstelsel veiligheidsregio's

Het programmateam heeft in het Koersplan Onderwijs Onderweg geconstateerd dat het eerder bedachte stelsel op zich juiste en logische elementen omvat en vergelijkbaar is met andere onderwijsstelsels. Het stelsel is als volgt weergegeven:



Figuur 1. Visuele weergaven van het onderwijsstelsel

Het stelsel bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Vraag vanuit de beroepspraktijk
2. Kwalificatiedossiers en onderhoud functiestelsel (normering)
3. Onderwijs ontwikkelen, uitvoeren, toetsen en examineren (aanbod, toetsing en examinering)
4. Evaluëren, leren en kwaliteitsontwikkeling onderwijs
5. Kwaliteitsborging en toezicht
6. Samenspel

Ad 1. Vraag vanuit de beroepspraktijk

De veiligheidsregio's hebben de wettelijke taak voor het organiseren van de brandweezorg, het voorbereiden van de rampenbestrijding en crisisbeheersing. De veiligheidsregio's moeten, in hun rol als werkgever, hun eigen mensen op laten leiden voor deze taakuitvoering. Zij bepalen, in hun rol als

werkgever, **waar** een beginnend functionaris (beroepsbeoefenaar) aan moet voldoen. Daarbij beschrijven de veiligheidsregio's de werkzaamheden, functie of rol waarvoor een medewerker opgeleid moet worden. De veiligheidsregio's maken gebruik van inzichten die uit onafhankelijk (praktijk-) onderzoek voortkomen, besproken en gewogen zijn tussen vakmensen (met gezag in hun vak) onderling. Hierdoor ontstaat een professionele opvatting, vastgelegd in doctrines, werkwijzen en opvattingen. De opleidingsinstituten brengen hierbij de uitkomsten van de evaluaties (van de opleidingen en het functioneren in de beroepspraktijk) in. De veiligheidsregio's bepalen als werkgever, wat uit deze inzichten en evaluaties onderdeel moet zijn van het 'beroepsprofiel'. De beroepsprofielen sluiten aan bij c.q. maken gebruik van de gangbare en collectief geaccepteerde werkwijzen ('doctrines', zie bijlage 2) in de organisaties van de veiligheidsregio's. Het gaat om het articuleren van de vraag vanuit de beroepspraktijk. Dat bestaat uit meerdere fases:

1. **De vraagstukken signaleren.** Daarbij spelen mensen uit de praktijk een belangrijke rol. Vraagstukken zijn niet altijd even duidelijk zichtbaar en kunnen van verschillende kanten komen.
2. **Samen vraagstukken doorgronden.** Hier komen de verschillende perspectieven van onderzoekers, praktijkmensen, deskundigen en andere belanghebbenden samen in een onderzoekend en herhalend proces.
3. **Samen vraag vanuit de beroepspraktijk formuleren.**

Het gesprek over de vraagarticulatie vraagt om een respectvolle en gelijkwaardige relatie en een onderzoekende geest in een open gesprek. Dit vraagt een goed georganiseerd, werkend en geborgd besluitvormingsproces; beter dan in de huidige situatie.

Overkoepelend is er behoefte aan autoriteiten⁴ op het gebied van brandweezorg en crisisbeheersing, die helpen te komen tot een beroepsopvatting en verbetering te brengen in de huidige situatie. Meerdere 'community of practice' voeden deze autoriteiten met inzichten vanuit het vak, middelen en de bedrijfsvoering.

In dit element brengt het NIPV, als kennisinstituut, haar inzichten in op basis van onafhankelijke onderzoeken, ontwikkelingen en analyse van complexe casussen, ter bespreking met de vakmensen.

De veiligheidsregio's dienen zich te beseffen dat een beginnend beroepsbeoefenaar in de praktijk ervaring dient op te doen en daarmee te groeien in het vak. Coaching en begeleiding is dus een wezenlijk element dat werkgevers te organiseren hebben als iemand start in een functie. Dit past binnen de filosofie van een leven lang leren.

Ad 2. Kwalificatiedossiers en onderhoud functiestelsel (normering)

In dit element bewaken de veiligheidsregio's ook hun functiestelsel, zowel voor de 'warme', 'koude' en ondersteunende organisatie. Per functie of rol heeft de minister of hebben de veiligheidsregio's de bekwaamheidseisen (o.a. kerntaken, competenties, eindtermen) vastgesteld. Deze dienen als doelvoorschriften voor opleiden, examineren, bijscholen en oefenen. Om het stelsel goed te laten functioneren en aan te laten sluiten bij de praktijk is **onderhoud en borging** noodzakelijk.

De werkgevers vertalen, in overleg met de opleidingsinstituten, het beroepsprofiel in een kwalificatiedossier of kwalificatieprofiel⁵. Daarin leggen zij in overleg met de opleidingsinstituten de kwalificatie-eisen voor de functie of rol vast. Het waartoe opgeleid wordt, is in element 1 (de vraag uit de beroepspraktijk) vastgesteld. De opleidingsinstituten stellen samen met de werkgevers, de opleidingsduur, financiën, actualiteit en flexibiliteit vast. De opleidingsinstituten bepalen **hoe** er opgeleid wordt, hetgeen in het volgende element aan de orde komt. Daar zijn onderwijskundigen en docenten/instructeurs bij betrokken.

⁴ Autoriteiten zijn bemenst door brandweermensen, die vrijgesteld zijn als brandweerkundige, lectoren en andere deskundigen. Een autoriteit staat in het veld niet ter discussie.

⁵ De werkveldadviescommissie heeft besloten te gaan werken met kwalificatieprofielen als er sprake is van een rol i.p.v. een functie.

Ad 3. *Onderwijs ontwikkelen, uitvoeren, toetsen en examineren (aanbod, toetsing en examinering)*

Dit element bestaat uit onderwijs **ontwikkelen**, onderwijs **uitvoeren** en **toetsen/examineren**. Deze vier onderdelen voeren gekwalificeerde opleidingsinstituten uit. Zij hebben hiervoor meerdere kwaliteitsinstrumenten.

Belangrijke taken zijn:

- Ontwikkelen en onderhouden van (ELO) content en les- en leerstof
- Uitvoeren van onderwijs
- Ontwikkelen en onderhouden van toetsen en examens
- Afnemen van toetsen en examens
- Innoveren van het onderwijs (nieuwe vormen van leren) en kenniscirculatie (lerend vermogen, praktijkleren)
- Afgeven van certificaten en diploma's

De opleidingsinstituten geven aan welk aanbod mogelijk is. Zij hebben de opgave de opleidingen dicht bij de beroepspraktijk, capaciteits- en kostenbewust te organiseren. In afstemming met de veiligheidsregio's, als werkgevers, houden zij rekening met de diversiteit in aanbod van cursisten.

Ad 4 *Evalueren, leren en kwaliteitsontwikkeling onderwijs*

Dit element maakt 'de cirkel rond'. Opleidingsinstituten **evalueren** de opleidingen bij cursisten, docenten en instructeurs. Hetzelfde doen zij voor de toetsen en examens. Ook volgen zij het functioneren van een beginnend beroepsbeoefenaar in de praktijk en evalueren of de opleidingen hierop goed blijven aansluiten. Deze evaluaties stellen de opleidingsinstituten ter beschikking aan de veiligheidsregio's, zodat zij dit als input kunnen gebruiken bij element 1.

Een ander facet in dit element is de **kwaliteitsontwikkeling** van het onderwijs. De uitkomsten van de evaluaties helpen immers ook de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Ook dit is een taak van de opleidingsinstituten.

Ad 5 *Kwaliteitsborging en toezicht*

Ieder opleidingsinstituut heeft een eigen **kwaliteitssysteem**, bestaande uit meerdere onderdelen, waarbij de examencommissie en de opleidingscommissie, die aan de opleidingen van het instituut verbonden zijn, een formele rol hebben. De uitkomsten van de kwaliteitsinstrumenten deelt het opleidingsinstituut met haar directie en/of bestuur.

Een curatorium bepaalt de standaarden voor de accreditatie van het onderwijs. Een onafhankelijk bureau audit het opleidingsinstituut in hoeverre deze voldoet aan deze standaarden. Het curatorium bepaalt op basis daarvan of een opleidingsinstituut de accreditatie krijgt, behoudt of verliest.

De inspectie van het ministerie van JenV houdt **toezicht** op het geheel, passend binnen de (stelsel)verantwoordelijkheid⁶ van de minister van JenV.

Ad 6. *Samenspel*

De as waar het stelsel om draait, is het **samenspel in het stelsel**. In het stelsel zijn veel spelers actief met hun eigen belangen, eigen historie, eigen kwaliteiten, eigen 'supportersgroep' en hun eigenheid. Het stelsel vraagt om een goed overzicht over het speelveld en het samenspel. Dat begint met elkaars rol en positie in het speelveld kennen en weten welk spel aan de orde is. Een set spelregels en op elkaars kwaliteiten vertrouwen helpt het spel met plezier, doeltreffend en doelgericht te spelen. Het onderschrijven van de hiervoor beschreven uitgangspunten en ankerpunten zijn goede eerste stappen om uiteindelijk het spel op het speelveld goed te kunnen spelen.

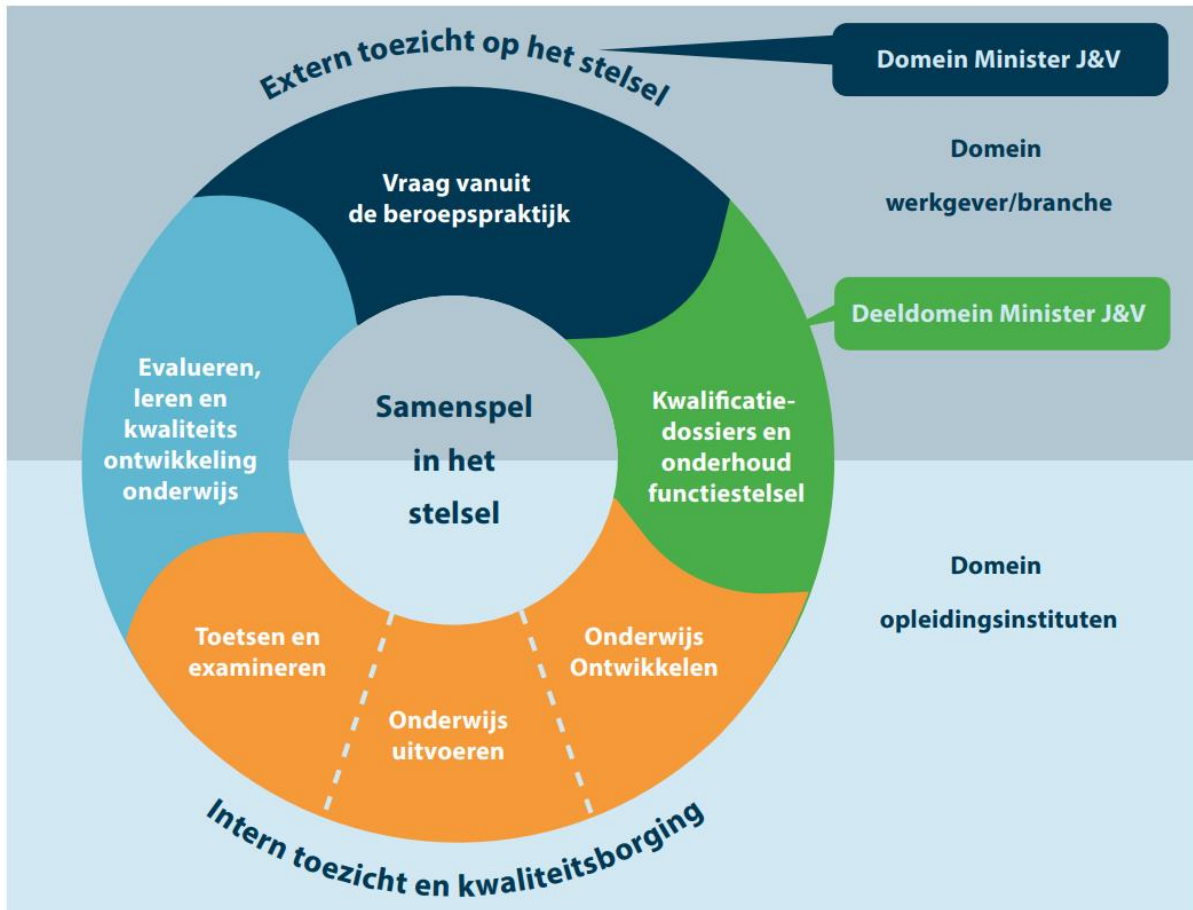
Er is geen scheidsrechter in dit samenspel. Partijen zijn gebaat met reflecties op het onderlinge samenspel, monitoring van de werking van de verschillende elementen van het stelsel en het stimuleren van de actoren met als doel het stelsel goed te laten werken. Deze taken kunnen uitgevoerd worden door twee of drie mensen, die het spel, de spelers en de spelregels kennen, die boven de partijen staan en er toch mee verbonden zijn. Daarbij zetten zij **de beginnende beroepsbeoefenaar centraal**.

⁶ In een volgende versie komt hier een nadere duiding van,

4. Organisatie van het onderwijsstelsel op hoofdlijnen

Meerdere verantwoordelijkheidsdomeinen

Het stelsel is op te splitsen in drie domeinen. Het domein van de verantwoordelijkheid van werkgevers, c.q. de branche, het domein van de opleidingsinstituten en het domein van de minister van JenV.



Figuur 2. Verantwoordelijkheidsdomeinen in het stelsel

a. Werkgever(s)

De veiligheidsregio's zijn de werkgevers voor de medewerkers in de brandweer en crisisbeheersing. Zij hebben zich verenigd in de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV). De WVSV overlegt met de werknemersorganisatie over arbeidsvoorwaarden. Arbeidsvoorwaarden kunnen medewerkers faciliteren opleidingen te volgen. De veiligheidsregio's hebben, als collectieve werkgevers, tot nu toe in het Veiligheidsberaad besloten over (elementen van) het onderwijsstelsel. Deze werkwijze behoeft geen aanpassing.

De vakbonden hebben in het domein van de werkgever(s) hun gebruikelijke rol. Aanvullend hebben zij in de huidige wet Veiligheidsregio's een bijzondere positie gekregen in het proces van het vaststellen en wijzigen van het Besluit personeel veiligheidsregio's. In het domein van de werkgever is ook de Wet op de Ondernemingsraden relevant. Deze wijze van medezeggenschap verdient nadere uitwerking bij het inrichten van het onderwijsstelsel

De werkgevers hebben allereerst de verantwoordelijkheid zorg te dragen dat vanuit de professie de juiste vraag gesteld wordt. Daarnaast hebben ze ook de verantwoordelijkheid om uitvoeringseisen aan het onderwijs (opleiden, examineren, bijscholen en oefenen) te stellen⁷. Deze taak hebben de werkgevers gezamenlijk en vraagt een goed georganiseerd en geborgd besluitvormings- en invoeringsproces.

⁷ Nader rapport wijziging wet veiligheidsregio's, juli 2011

Dit vraagt verbetering en versterking ten opzichte van de huidige situatie. Op dit moment is dit onduidelijk en niet, deels of versnipperd georganiseerd. Een vakvereniging speelt hierin een stimulerende rol. In het regulier beroepsonderwijs geeft de 'branche' de vraag vanuit de beroepspraktijk weer. In het speelveld van de veiligheidsregio's bestaan er meerdere beelden over de 'branche'. Dit begrip zal hier verder niet gebruikt worden met als doel misverstanden te voorkomen. De vaststelling van de vraag vanuit de beroepspraktijk vindt plaats door (of namens) de besturen van de veiligheidsregio's, in hun rol als werkgevers. De randvoorwaarde daarbij is dat de inbreng van de professionals, vakbonden en vakorganisaties geborgd is.

Daarnaast moet het onderwijs nu en in de toekomst kunnen voorzien in voldoende vakbekwaam personeel en leiderschap voor de veiligheidsregio's. De veiligheidsregio's moeten, in hun rol als werkgever, daarvoor de arbeidsontwikkeling en groei of krimp in de sector monitoren om tijdig maatregelen te kunnen treffen. Dit vraagt een stuk organisatie door de veiligheidsregio's met een goede cijfermatige onderbouwing en besluitvorming die past bij de dynamiek van de arbeidsmarkt.

De veiligheidsregio's (in hun rol als werkgever) constateren dat zij een grotere diversiteit aan mensen nodig hebben en krijgen. Die diversiteit raakt ook het opleidingsniveau, praktische kennis, leerstijlen en gedragsvraagstukken. Dit kan spanning geven met de instroomeisen of het instroomniveau voor een beginnend beroepsbeoefenaar. De veiligheidsregio's hebben dit spanningsveld samen met de opleidingsinstituten af te stemmen en op te lossen.

De werkgevers leggen in kwalificatiedossiers of kwalificatieprofielen⁸ vast welke kerntaken functionarissen moeten kunnen uitvoeren met welke bijbehorende competenties. De minister kan normen stellen aan zogenaamde ijkfuncties. Dit zijn functies, die cruciaal zijn in het kader van onderlinge bijstand, rampen en crises. Daarnaast kunnen de gezamenlijke werkgevers 'Veiligheidsregio-normen' vaststellen, waar een functionaris aan moet voldoen. Bij het vaststellen van normeringen voor het personeel zal expliciet aandacht moeten zijn voor realistische inschatting van de benodigde studie-uren en een realistische opleidings- en oefenbelasting voor alle medewerkers. In het domein van de werkgever treedt het NIPV op als faciliterende organisatie voor het beheer van de kwalificatiedossiers en kwalificatieprofielen.

Het NIPV stelt als onafhankelijk kennisinstituut ontwikkelde kennis beschikbaar. De lectoraten zijn voor opleidingen en contentontwikkeling (ELO) essentieel, omdat zij zicht hebben op de doctrines binnen het vakgebied.

De werkgevers hebben ook te zorgen dat het 'landelijk functiehuis', waar de kwalificatiedossiers en -profielen aan gekoppeld zijn, onderhouden en geborgd blijven. Daarbij dient de onderlinge afstemming tussen functies en rollen geborgd te zijn.

b. Opleidingsinstituten

Het NIPV is als landelijk opleidingsinstituut cruciaal in het onderwijsstelsel. Dat geldt zowel voor opleidingen voor crisisbeheersingsfuncties als voor opleidingen voor brandweerfuncties. Onderwijs is één van de kerntaken van dit instituut. Ook is de examinering, de ontwikkeling van examens en de borging van de onafhankelijkheid in dit instituut geborgd. Binnen het stelsel is de kerntaak als kennisinstituut een andere cruciale taak. Naast het NIPV zijn er andere opleidingsinstituten in het stelsel.

Iedere opleiding die opleidt tot een diploma kent een opleidingscommissie en een examencommissie. Een examencommissie kan meerdere opleidingen omvatten. Voor iedere opleiding is er een curriculum⁹ (lesplan). Dit curriculum komt tot stand in een curriculumcommissie, in afstemming met het werkveld en de opleidingscommissie. De decaan van een opleiding is voorzitter van deze commissie. De directie van een opleidingsinstituut stelt het curriculum jaarlijks vast. Als meerdere opleidingsinstituten dezelfde opleiding geven, dient iedere directie van ieder opleidingsinstituut dit curriculum vast te stellen.

⁸ Als er sprake is van een rol, zal er een kwalificatieprofiel opgesteld worden.

⁹ Wikipedia: Curriculum is een uit het [Latijn](#) afkomstige term voor het [leerplan](#) van een school of opleiding. Het curriculum bevat ten minste een opsomming van de [leerstof](#) en de doelen die behaald dienen te worden.

Bij alle opleidingen zal er sprake zijn van landelijke commissies en een landelijk vastgesteld curriculum. Ieder opleidingsinstituut kan daar een regionale component met een eigen leerblokken aan toevoegen. Als deze component afgesloten dient te worden met een examen, is daarvoor een eigen examencommissie vereist.

Van iedere opleiding zijn de studiebelastingen (SBU) bekend. Het niveau van de opleiding is geduid in het NLQF (Nederlands Kwalificatieraamwerk), zodat het vergelijkbaar is met andere (reguliere) opleidingen. Het niveau van een opleiding sluit aan bij het niveau van de functie of rol waarvoor opgeleid wordt.

In het opnieuw geordende stelsel zijn docenten en instructeurs van de opleidingsinstituten didactisch gekwalificeerd en kennen een brede taakstelling. Naast het geven van onderwijs, zijn docenten instructeurs van het NIPV betrokken bij het vervaardigen van les- en leerstof, het maken van toetsen en examens. Zij nemen ook toetsen en examens af. Deze brede taakstelling geldt ook voor de docenten en instructeurs van andere opleidingsinstituten waar zij verantwoordelijk voor zijn. Daarbij is opgemerkt dat een beperkt aantal instructeurs betrokken zal zijn bij het bepalen van de inhoud van de les- en leerstof en/of het ontwikkelen van toetsen en examens.

De Wet veiligheidsregio's gaat uit van de werkgeversverantwoordelijkheid als grondslag voor de aansturing op onderwijselementen via het Algemeen Bestuur NIPV. De voorzitters van de veiligheidsregio's, zijn qualitate qua lid van het Algemeen Bestuur van het NIPV. Het Algemeen Bestuur is wettelijk aangewezen diploma's af te geven.

In de alliantie van overheidsopleidingsinstituten bepalen de opleidingsinstituten gezamenlijk de inhoud van de les-, oefen-, leerstof en examenstof voor de opleidingen die zij uitvoeren. Deze opleidingen zijn gebaseerd op de landelijk vastgestelde kwalificatiedossiers. Het NIPV heeft in het opnieuw geordende stelsel de taak voor het ontwikkelen van lesstof, oefenstof, leerstof en examenstof.

De opleidingsinstituten werken op veel vlakken intensief samen. Dit rechtvaardigt een juridische vorm om deze samenwerking te borgen, zodat er besluitvorming kan plaatsvinden, deze te borgen en te bewaken. Het biedt de gelegenheid het onderwijs efficiënt en effectief in te richten. Het geeft ook de mogelijkheid btw-issues tussen deelnemers te voorkomen. Een alliantie of een andere vorm verdient nader onderzoek en werkt het programmateam uit in een volgende etappe. Commerciële opleidingsinstituten maken geen deel uit van deze samenwerkingsorganisatie.

Het **curatorium** toetst de opleidingsinstituten op vier standaarden voor accreditatie¹⁰:

1. Visie en beleid

Het opleidingsinstituut beschikt over een breed gedragen en met de andere opleidingsinstituten overeengekomen onderwijsvisie en een daarbij aansluitend beleid gericht op de interne kwaliteitszorg van haar onderwijs. De onderwijsvisie is actueel door periodieke afstemming op de relevante (veranderende) omgeving (externe- en interne stakeholders). De onderwijsvisie is vertaald naar expliciete uitgangspunten voor kwaliteitszorg.

2. Uitvoering

Het opleidingsinstituut verwezenlijkt de onderwijsvisie op doeltreffende wijze. De onderwijsvisie is adequaat vertaald naar concrete (beleids)acties en -processen. Cursisten en medewerkers zijn 'mede-eigenaar' van het beleid en dragen vanuit de gezamenlijke visie bij aan de realisatie ervan. Uit die betrokkenheid blijkt de realisatie van de beoogde kwaliteitscultuur van het opleidingsinstituut.

3. Evaluatie en monitoring

Het opleidingsinstituut evalueert stelselmatig of zij de beoogde beleidsdoelstellingen met betrekking tot onderwijskwaliteit realiseert. Het opleidingsinstituut organiseert effectieve feedback die de realisatie van het beleid ondersteunt. Hierbij zet zij passende evaluatie- en meetactiviteiten in, die bestendig verankerd zijn in het opleidingsinstituut. Die instrumenten leveren inzichtelijke informatie die bruikbaar is bij het

¹⁰ Dit is een beknopte beschrijving van de standaarden; deze verdienen nadere uitwerking

formuleren van gewenste kwaliteitsontwikkeling en de effectiviteit. Cursisten, medewerkers, alumni¹¹ en deskundigen uit het maatschappelijke veld spelen een actieve rol bij de evaluaties.

4. Ontwikkeling

Het opleidingsinstituut is gericht op ontwikkeling en werkt systematisch aan de verbetering van haar onderwijs. Op grond van feedback en reflectie op de resultaten zijn doelgerichte maatregelen genomen om het beleid of de uitvoering te versterken, te verbeteren of bij te stellen. Het opleidingsinstituut verbetert zich doorlopend en sluit aan op de (veranderende) omstandigheden en verwachtingen van cursisten en werkgevers

Bovenstaande standaarden voor accreditatie zijn in veel opleidingsinstellingen en/of veiligheidsregio's al de norm, vanwege reeds toegepaste kwaliteitssystemen (b.v. waarderingskader KAB¹²). Het is vanwege eenheid van onderwijs, kostenbewustzijn en efficiënt omgaan met personele capaciteit belangrijk hier landelijk één systeem na te streven.

c. *Ministerie van Justitie en veiligheid (JenV)*

Het 'domein' van de minister van JenV behelst twee onderdelen. De minister stelt, op advies van het veiligheidsberaad, de kwalificatiedossiers van zogenaamde ijkfuncties vast. Een ijkfunctie is een functie in de commandolijn van de brandweer- en crisisbeheersingsorganisatie en informatiemanagers. Ijkfuncties zijn belangrijk in het kader van regiogrensoverschrijdend optreden en dienen een minimaal kwaliteitsniveau en eenheid van werken te kennen¹³.

In het door ons aanbevolen stelsel houdt de inspectie van JenV extern toezicht op het NIPV, thematische en incidenteel op onderdelen en op het stelsel als geheel. Essentieel is natuurlijk de vraag of de inrichting van het stelsel veilig, effectief en efficiënt optreden mogelijk maakt en daardoor bijdraagt aan een veilige samenleving.

Als stelselverantwoordelijke minister krijgt de minister de rapportages van de Inspectie van JenV en kan het beleid daarop aanpassen. Dat laatste geldt overigens ook voor de veiligheidsregio's en het NIPV.

Notie: Bijzonder is dat de minister zelf werkgever is voor de BES gemeenten. In dit kader heeft de minister taken belegd bij het NIPV. Dat kan leiden tot rolconflicten bij de minister en het NIPV.

5. Samenspel

'Koppelvlakken' domeinen

Uit figuur 2 blijkt dat de twee domeinen (werkgever en opleidingsinstituut) 'elkaar tegenkomen' in het element "kwalificatiedossiers en onderhoud functiestelsel" en in het element "evalueren, leren en ontwikkeling onderwijs". Dit zijn twee zogenaamde 'koppelvlakken' van de domeinen, wat vraagt om samenspel en rolvastheid.

Zo zijn de veiligheidsregio's, als gezamenlijke werkgevers, primair verantwoordelijk voor het onderhoud van het functiestelsel. Het gaat tenslotte om hun (repressieve) organisatie, de samenhang en eenheid hierin. De opleidingsinstellingen hebben hierbij een signalerende en adviserende rol. Dat geeft de opleidingsinstellingen van de veiligheidsregio's op dit onderdeel een adviserende rol aan de eigen organisatie in de rol van werkgever.

Het opstellen van de kwalificatiedossiers is wel een gezamenlijke opgave van werkgevers en opleidingsinstellingen, zoals nu ook plaatsvindt in de werkveldadviescommissie. De opleidingsinstellingen bepalen de toelatingscriteria voor de opleidingen, zodat deze aansluiten bij het kwalificatiedossier. De besluitvorming over het kwalificatiedossier is een zaak van de werkgevers en bij de ijkfuncties van de minister van Justitie en Veiligheid.

¹¹ Alumni zijn cursisten die de opleiding met goed gevolg hebben verlaten.

¹² Kwaliteit Aanbieders Brandweeropleidingen

¹³ Hierover is een aparte notitie geschreven

De opleidingsinstituten kunnen het effect van hun opleidingen in de beroepspraktijk niet evalueren zonder medewerking van de werkgevers. Dat vraagt om gezamenlijkheid en afspraken over het benaderen van oud-cursisten en medewerkers in de beroepspraktijk.

Het ontwikkelen van het onderwijs is een verantwoordelijkheid van de opleidingsinstituten, waarbij de werkgevers kunnen adviseren. Binnen de veiligheidsregio's bepalen de opleidingsinstituten de ontwikkeling van onderwijs en adviseren de andere onderdelen van de veiligheidsregio in hun rol als werkgever. De werkgevers zullen deze evaluatie verrijken met uitkomsten van onafhankelijk (incident)onderzoek en casuïstiek. Daardoor kan het verschil tussen de praktijkbeleving van medewerkers en onafhankelijk onderzoek effectief omgezet worden in verbeteringen in het onderwijs.

Samenspel

Het stelsel kent veel spelers met meerdere speelvelden. Er is een landelijk speelveld en er zijn regionale speelvelden. De (inter)regionale speelvelden gaan over nog nader af te stemmen opleidingen. Iedere opleiding (voor functie of rol) kent ook zijn eigen speelveld, waarbij interregionale opleidingsinstituten samenwerken en waarbij ook de veiligheidsregio's, in hun rol als werkgever, gezamenlijk de vraag vanuit de beroepspraktijk vorm moeten geven en de afstemming met het collectief van de opleidingsinstituten dienen te organiseren. In het opnieuw geordende stelsel is het logisch dat de opleidingsinstituten het NIPV hierbij benutten (mede gezien hun huidige ervaring, kennis en kunde op dit gebied).

Om het samenspel succesvol en met plezier te spelen, moeten de veiligheidsregio's, in alle rollen en het NIPV, in haar rollen, voor iedere opleiding, het speelveld, de rollen en de spelers in beeld brengen. Het is ook belangrijk hygiëne in het stelsel aan te brengen en te houden. Zo verdraagt een toezichthoudende of accrediterende rol zich slecht met een andere rol in het stelsel. Ook zijn rolbewustzijn en rolvastheid cruciaal.

Het lastige is dat zowel het NIPV als de veiligheidsregio's meerdere rollen vervullen in dit stelsel. Daarom doen de veiligheidsregio's en het NIPV er verstandig aan een 'reflectiecommissie' in het leven te roepen. Twee of drie mensen reflecteren op het samenspel, gebaseerd op de rolduidelijkheid, rolbewustzijn en rolvastheid. Zij adviseren de verschillende spelers met als doel dat het stelsel goed functioneert, robuust en vitaal blijft. In het overleg tussen werkgevers en werknemers, als onderdeel van de bewaking/verbetering van de arbeidsomstandigheden, kunnen deze mensen uitgenodigd worden om hierover te spreken.

Deze mensen baseren hun reflecties op aangeleverde cijfers, rapportages van het curatorium, opleidingsinstituten, interviews, onderzoeken, etc.

6. Verderegaande samenwerking

De veiligheidsregio's en het NIPV doen er verstandig aan elkaars kracht en expertise goed te benutten. Zeker voor de opleidingen die regionaal plaatsvinden is door samenwerking veel te winnen. Dit kan zowel financieel zijn, alsook in kwaliteit. Samenwerking vraagt echter soms ook het inleveren van een stukje autonomie.

In het opnieuw geordende stelsel is de vervaardiging van les- en leerstof, toetsen en examens een taak van de opleidingsinstituten. Vanwege de benodigde deskundigheid, efficiëntie, landelijk eenheid van werken en om de opvatting over het vak te borgen is het logisch dit in één hand te leggen en op te dragen aan het NIPV. Dit vraagt goed opdrachtgeverschap van het collectief van de regionale opleidingsinstituten en een goed samenwerkingsverband.

De opleidingsinstituten hebben behoefte aan een goede pool van docenten en instructeurs. Naast eigen docenten en instructeurs, is het ook wenselijk docenten of instructeurs over en weer in te zetten. Dit kan als de opleidingsinstituten, de veiligheidsregio's en het NIPV met elkaar een alliantie in de vorm van vereniging of coöperatie aangaan, waarbinnen de uitwisseling van arbeidscapaciteit mogelijk is. Dit kan overigens ook het vraagstuk oplossen van het over en weer aanbieden van complete opleidingen; nu is dit maar in beperkte mate mogelijk. De vorm van samenwerking en de rechtspersoon vraagt nog nader onderzoek.

Samenwerking is ook nodig bij het formuleren van de vraag vanuit de beroepspraktijk. Uiteraard gaat het dan om samenwerking tussen de veiligheidsregio's in hun rol als werkgever. Belangrijker nog is het gesprek wat vakmensen, onderzoekers en mensen met praktijkervaring met elkaar te voeren hebben over nieuwe inzichten, ontwikkelingen, maatschappelijke veranderingen, veranderingen in de fysieke omgeving in relatie tot doctrines en bestaande werkwijzen. Daarbij is de rol van een vakvereniging evident. Dit aspect is nog onderontwikkeld.

Het bewaken van het functiestelsel is een gezamenlijke werkgeversverantwoordelijkheid. Dit is nu niet belegd, waardoor de onderlinge samenhang van functies niet geborgd is. Veiligheidsregio's netwerken met veel organisaties om hun taak uit te voeren. Daarbij is het van belang dat de veiligheidsregio's in hun functiestelsel ook bewezen opleidingsniveaus borgen, zodat zij een goede gesprekspartner kunnen zijn in hun netwerken.

Samenwerking tussen de veiligheidsregio's (werkgevers) en de opleidingsinstituten komt samen in het proces te komen tot kwalificatiedossiers. De kwalificatiedossiers vormen een belangrijk fundament in het stelsel en hebben zich in de afgelopen jaren bewezen. Het is duidelijk dat hier intensivering van de samenwerking tussen veiligheidsregio's en het NIPV en binnen het NIPV nodig is, wil de gevraagde flexibiliteit in onderwijs ook vorm kunnen krijgen.

Het evalueren kan niet zonder samenwerking tussen de opleidingsinstituten en de veiligheidsregio's. Ook dit element vraagt nader onderzoek en maatregelen. Feedback van cursisten, alumni, examenkandidaten, opleidingsinstituten en ervaringen in de praktijk komt niet tot zijn recht. Het vraagt informatiedeling tussen de actoren in het stelsel en de gezamenlijke duiding ervan. Hier is ook nog het nodige te winnen door de samenwerking te organiseren en daarna te intensiveren.

Wettelijk kader

In de Wet veiligheidsregio's (2010) ligt over het onderwijsstelsel het een en ander vast. Op basis van wet- en regelgeving heeft een aantal rechtspersonen meerdere rollen¹⁴ in het stelsel:

Ministerie van Justitie en Veiligheid:

- a. Stelselverantwoordelijke door het stellen van wettelijke eisen aan het functiestelsel (besluit en regeling personeel VR's) en de taken aan het NIPV (les- en leerstof, examens diploma's officiersopleidingen en kennisdeling)
- b. Toezichthouder van veiligheidsregio's en NIPV (door de Inspectie JenV)

Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV):

- a. Onderzoeksinstituut
- b. Opleidingsinstituut voor officiersopleidingen, landelijke opleidingen en functies in de crisisbeheersing.
- c. Producent van (elektronische) les- en leerstof, toetsen en examens
- d. Diploma's en vrijstellingen verstrekker (door AB NIPV)

Als gevolg van versterking van het brandweeronderwijs, is door de veiligheidsregio's toegevoegd:

- e. Hoofdproducent van kwalificatiedossiers
- f. Accreditatie van opleidingsinstituten brandweeroopleidingen. (TEC)
- g. Toezichthouder auditsystematiek voor certificatie brandweeroopleidingen en adviseur onderwijsstelsel (curatorium)

Veiligheidsregio:

- a. Werkgever personeel veiligheidsregio's (ook in crisisorganisatie)
- b. (Mede) eigenaar van opleidingsinstituut voor brandweeroopleidingen tot en met onderofficier (*geen wettelijke taak*)
- c. Coproducent van kwalificatiedossiers
- d. Leverancier voor docenten, instructeurs en examinatoren NIPV

Naast de Wet veiligheidsregio's, is de Arbeidsomstandighedenwet belangrijk in het kader van onderwijs (deze wet spreekt over 'onderricht'). Soms is specifieke wetgeving van toepassing. Op basis hiervan is de werkgever verantwoordelijk voor het onderricht wat nodig is om veilig en gezond te werken en het welzijn van de medewerkers te bevorderen. Dit gegeven is een belangrijke bouwsteen onder het beschrijven van het opnieuw geordend onderwijsstelsel.

Een andere wezenlijke bouwsteen is aansluiten op het reguliere onderwijs. Het accent ligt daarbij op wat bij mbo- en hbo-opleidingsinstituten gebruikelijk is.

¹⁴ De precieze omschrijving is o.a. in de Wet veiligheidsregio's (2010) te vinden.

Het werken vanuit 'doctrines'

Bij het verkennen van de drie grote werken is naar boven gekomen dat het bij de veiligheidsregio's geregeld ontbreekt aan eenheid van opvatting over een aantal gezamenlijke uitgangspunten bij het voorkomen, beperken en bestrijden van branden, incidenten, rampen en crises. Deze eenheid van opvatting vormt de basis voor de les- en leerstof voor brandweermensen en crisisfunctionarissen. Hoe steviger de basis, des te beter de veiligheidsregio's haar taken kunnen uitvoeren.

Het bovenstaande is vertaald in: 'het ontbreken van *doctrines* bij de veiligheidsregio's'. Dit gaat inmiddels een eigen leven leiden, wat ons niet helpt in het oplossen van het vraagstuk. Er blijkt geen definitie van een doctrine te zijn; sommige operationele organisaties hebben wel een doctrine, zoals defensie, andere hebben het weer niet.

In het kader van het onderwijsstelsel is het essentieel vast te leggen wat de veiligheidsregio's onder een doctrine verstaan en hoe ze er mee om gaan.

Wat is een doctrine?

Met 'doctrine' wordt een verzameling leerstellingen (grondbeginselen, principes) bedoeld, die binnen een bepaalde beroepsgroep niet ter discussie staan. Een doctrine verwoordt de fundamentele, gezamenlijke uitgangspunten voor het handelen van een organisatie. Het is **de theorie** achter het vak, opgedaan door onafhankelijk onderzoek en het analyseren van praktijkervaringen.

De brandweer is er om branden te voorkomen, te beperken en te bestrijden; dit is helder vastgelegd in de Wet veiligheidsregio's. De manier waarop de brandweer die taken uitvoert – waarom en hoe – is beschreven in de **brandweerdctrine**.

Een doctrine kent verschillende niveaus. Binnen de bestuurlijke kaders spreekt op strategisch niveau de RCDV uit wat haar doelen, visie en uitgangspunten zijn. Het tactisch niveau (b.v. vakraden, taskforce) vertalen de uitgangspunten in procedures en modellen voor het operationele niveau. Op operationeel niveau is het een soort handboek soldaat (standaard wijzen van werken), vaak beschreven in les- en leerstof, maar zonder alles dicht te timmeren. Er moet ruimte zijn voor improvisatie in ons vak. Deze ruimte moeten leidinggevenden geven en afdekken. Dat moet je dus vastleggen in de doctrines. Een voorbeeld is de **brandbestrijdingsdoctrine**, die in 2022 is gedocumenteerd.

De brandweerdctrine beschrijft hoe de brandweer het veiligst en effectiefst kan optreden. De doctrine is **geen voorschrift** of procedure, maar biedt **kennis** en inzicht. Daarmee biedt het medewerkers ruimte bij incidenten tot een goede aanpak te komen.

De veiligheidsregio's zijn er om de risico's van rampen en crises in beeld te brengen, daarover te adviseren en de rampenbestrijding en de crisisbeheersing te organiseren; dit is vastgelegd in de Wet veiligheidsregio's. De manier waarop de veiligheidsregio's die taken uitvoert – waarom en hoe – zou beschreven moeten zijn in de **rampenbestrijdings- en crisisbeheersingsdoctrine**.

Voor alle duidelijkheid: doctrines zijn nooit af en zullen zich altijd (moeten) door ontwikkelen. Nieuwe ervaringen en onderzoek kunnen leiden tot aanpassing van de doctrine. Evalueer en actualiseer.

Met doctrines kunnen de veiligheidsregio's een aantal doelen voor ogen hebben:

1. Eenheid van opvatting.
2. Stuurmiddel bij gezamenlijk optreden. Met een doctrine wordt daarnaast de basis gelegd voor het plannen, voorbereiden en uitvoeren van optredens van de veiligheidsregio's/brandweer.

De brandweer kent meerdere doctrines; deze zijn bekend bij de lectoren van het NIPV. De lectoren van de crisisbeheersing van het NIPV kennen de rampenbestrijding en crisisbeheersing doctrines in ons land.

De doctrines maken geen deel uit van het onderwijsstelsel. Zij vormen wel het fundament, waar 'de vraag uit de beroepspraktijk' en opleidingen op steunen. Dit is de basisvraag achter les-, leer-, oefen en stof die een opleidingsinstituut moet maken, zodat op een goede wijze onderwezen kan worden.

Belemmerende patronen

Uit onze eerdere analyses komen de volgende belemmerende patronen naar voren:

- Veiligheidsregio's hebben een cultuur, waarbij we 'alles oplossen'. Dat geeft ons maatschappelijke erkenning, status, aanzien en maakt ons trots. Dit mechanisme zien we ook bij individuen in onze organisatie.
- We zeggen geen 'neen' en begrenzen is lastig. We stapelen onze (neven) taken en kunnen slecht focussen.
- Omdat we alles oplossen, hebben we bij een beetje tegenwind, moeite om uit te leggen waarom (aan bestuurders); we gaan het (weer) oplossen. Dit leidt tot suboptimale oplossingen.
- Autonomie en zelfredzaamheid is een kwaliteit die van hoog tot laag in onze organisatie hoogtij viert. Dat maakt samenwerking moeilijk en leidt tot versnippering en verspilling van menskracht. De leidinggevenden geven hierin niet altijd het goede voorbeeld.
- Brandweer mensen nemen risico's, houden van improviseren, omdat dit een 'kick' geeft (adrenaline). Ook daardoor zijn er suboptimale oplossingen.
- Omdat we alles aan alles koppelen in de 'koude' situatie, ontstaat verlamming.
- Aan- en uitspreken vinden we lastig; daardoor laten we zaken 'hangen...' of kiezen voor een andere prioriteit

Bovenstaande patronen sluiten aan bij eerdere rapporten over het onderwijsstelsel. Het is belangrijk deze patronen nader te verkennen, onder ogen te zien en te betrekken bij het samenspel en de 'spelregels', die het onderwijsstelsel nodig heeft om goed te laten functioneren.

Wie moet wat doen, wil het stelsel goed functioneren?

Noot: onderstaande tabel is een indicatieve opsomming en moet per kolom gelezen worden. In het vervolgproces kan dit verder geordend worden conform 'de cirkel van het stelsel'.

Veiligheidsregio's als werkgever	Opleidingsinstituten, inclusief NIPV	NIPV als ondersteuningsorganisatie
Borgen werking van de vier ankerpunten voor een alliantie	Borgen werking van de vier ankerpunten voor een alliantie	Borgen werking van de vier ankerpunten voor een alliantie
Actualiseren, saneren, flexibiliseren en herordenen functiehuis (warm, koud en ondersteuning) t.b.v. kwalificatiedossiers	Voldoen aan accreditatiecriteria (herziene KAB)	Ondersteunen vervaardiging en borging kwalificatiedossiers
Toespitsen vraag vanuit de beroepspraktijk op brandweer en veiligheidsregio specifieke issues	Opleidingen proportioneel houden (niet meer leren dan nodig voor de functie)	Aanleveren relevante onderzoeksresultaten
Mogelijk maken van tweede en derde orde leren in het stelsel	Mogelijk maken van tweede en derde orde leren in het stelsel	Het mogelijk maken van tweede en derde orde leren in het stelsel
Organiseren van de vraag uit de beroepspraktijk 'waartoe' iemand opgeleid moet worden, gekoppeld aan doctrines, het organiseren van de professie, onderzoeksresultaten en evaluatie van opleidingen, toetsen, examens en de beroepspraktijk en borgen	Borgen van de taakstelling voor opleidingen, toetsen, examens en evaluaties, inclusief het bijbehorende kwaliteitssysteem.	Ondersteuning van het maken van een landelijk curriculum voor iedere opleiding. Ontwikkelen en vaststellen van toetsen en examens
Het organiseren van het meegeven van kaders bij het besluit opdracht te geven een kwalificatiedossier aan te passen of in te voeren en het borgen ervan.	Het instellen van landelijke commissies: opleidingscommissie, curriculumcommissie examencommissie en het borgen ervan	Het faciliteren van de werkveld-adviescommissie en de ondersteunende werkgroepen. Het borgen van de continuïteit.
Het organiseren van het meegeven van uitvoeringseisen ten aanzien opleidingen (b.v. kosten, studiebelasting en oefenbelasting) en het borgen ervan	Het verbreden van de taakstelling van instructeurs/docenten naar vervaardigers van les- en leerstof, examenstof en toetsers/examinator.	Oprichten en faciliteren 'samenspelgroep'
Het borgen van de medezeggenschap in het opleidingsstelsel.	Het organiseren en borgen van community's van alumni's.	
Het organiseren van de vraag uit de regionale beroepspraktijk 'waartoe' iemand regiospecifiek opgeleid moet worden.	In gezamenlijkheid organiseren en gebruik maken van onderwijsmiddelen, instructeurs, docenten, toetsers, examinatoren en evaluatoren	
Het organiseren van een beeld de verwachte arbeidsmarktontwikkeling en de verwachte meerjarige opleidingsvraag van de	Het organiseren dat het opleidingsinstituut inspeelt op de verwachte arbeidsmarktontwikkeling en de verwachte meerjarige opleidingsvraag van de	

veiligheidsregio en het borgen ervan.	gezamenlijke veiligheidsregio's en het borgen ervan.	
Het bepalen voor welke doelgroepen welke opleiding georganiseerd moet worden, rekening houdend met de diversiteit in meerdere opzichten.	Het vaststellen en borgen van een gezamenlijke onderwijs- en examenvisie.	Ondersteuning vanuit NIPV
Het faciliteren van de werkveld-adviescommissie en de ondersteunende werkgroepen. Het borgen van de continuïteit.	Het organiseren en borgen dat bij het gereedkomen van de les- en leerstof voor een herzien kwalificatiedossier ook de les- en leerstof voor de bijscholing gereed is.	
Het organiseren en borgen van community 's van KD-functies	Uitvoeren en borgen gezamenlijk opdrachtgeverschap richting het NIPV voor maken les- en leerstof, ontwikkelen van toetsen en examens, houden van objectieve evaluaties.	
Het maken van voorstellen tot aanpassing van wet- en regelgeving (Two-pagers)	Het maken en borgen van een landelijk curriculum voor iedere opleiding, gekoppeld aan NLQF. Ieder curriculum maakt het aantal uren studiebelasting. Ieder curriculum kent een decaan als eigenaar.	
De WVA te steunen en in het functiestelsel naast kwalificatiedossiers te gaan werken met kwalificatieprofielen voor rollen	Het participeren van de werkveld-adviescommissie en de ondersteunende werkgroepen. Het borgen van de continuïteit.	
Oprichten 'samenspelgroep'	Oprichten 'samenspelgroep'	

Curatorium:

- Focus op accreditatie van de opleidingsinstellingen. Onafhankelijke bureau's voeren de accreditatie uit

Inspectie JenV:

- Verbreden toezicht naar hele stelsel en niet alleen NIPV, met als belangrijkste check op werking stelsel en of derde orde leren plaatsvindt in het stelsel

Ministerie van JenV:

- Invoeren ijkfuncties in de regelgeving
- Wet- en regelgeving aanpassen aan opnieuw geordende stelsel

Veiligheidsberaad:

- Het invoeren van ijkfuncties en functies vastgesteld door het Veiligheidsberaad.
- Herbevestigen rol van Veiligheidsberaad en WVS in het opleidingsstelsel.
- Het (opnieuw) laten vaststellen van bestuurlijke kaders door het Veiligheidsberaad

Algemeen Bestuur NIPV:

- Afnemen van examens mandateren aan geaccrediteerde interregionale opleidingsinstellingen.
- Positie curatorium t.o.v. TEC te heroverwegen