

Kwalificatiedossier Hoofd crisiscommunicatie

Werkzaam binnen de organisatie van crisisbeheersing

Versie: 4.0, 27 maart 2026



Nederlands Instituut Publieke Veiligheid
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
Kemperbergerweg 783, Arnhem
www.nipv.nl
info@nipv.nl
026 355 24 00

Colofon

Opdrachtgever:	Portefeuillehouder Vakbekwaamheid landelijk netwerk bevolkingszorg
Titel:	Hoofd crisiscommunicatie
Datum:	17 april 2026
Vertrouwelijkheid:	Openbaar
Status:	Definitief
Versie:	4.0
Auteurs:	Werkgroep Kwalificatiedossiers Crisiscommunicatie
Projectleider:	Carian Zijlmans Cools
Review:	Netwerk risico- en crisiscommunicatie
Eindverantwoordelijk:	NIPV, Programma vakbekwaamheid bevolkingszorg

Het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is bij wet vastgelegd onder de naam Instituut Fysieke Veiligheid.

Inhoud

Inleiding	4
Deel A Algemene informatie	5
Deel B Overzicht kerntaken	7
Deel C Competenties	8
Deel D Uitwerking kerntaken	10
Deel E Specificaties vakbekwaamheid	13
Deel F Verantwoording	15
Bijlage 1 Namenlijst	17
Bijlage 2 Begrippen en afkortingen	18

Inleiding

Opbouw dossier

Het kwalificatiedossier beschrijft op gestandaardiseerde wijze de functievereisten voor Hoofd crisiscommunicatie binnen een veiligheidsregio. Dit document is ervoor bedoeld om een algemeen beeld te schetsen voor deze functie. De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

- Deel A Algemene informatie over wat de functie typeert
- Deel B Beschrijving van kerntaken
- Deel C Beschrijving van competenties
- Deel D Uitwerking van de kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.
- Deel E Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het niveau.
- Deel F Verantwoording van de totstandkoming van het kwalificatiedossier als het benoemen waar de verantwoordelijkheid ligt voor het onderhouden van het kwalificatiedossier.

Samenhang kwaliteitsinstrumenten

Het kwalificatiedossier vormt de basis voor het onderwijs en de examinering. Een overzicht van kennis en vaardigheden kan worden opgenomen in het opleidingsplan.

Beoordelingscriteria zijn opgenomen in het examenplan.

Deel A Algemene informatie

A.1 Plaatsing van de functie binnen de crisiscontext

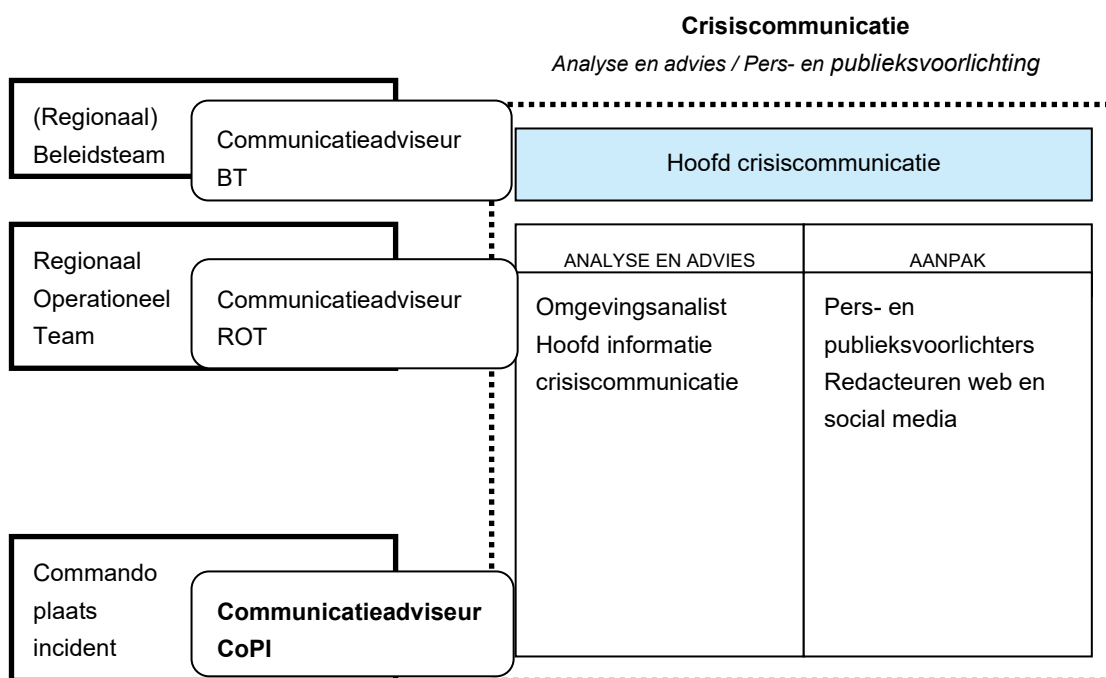
Het hoofd crisiscommunicatie maakt deel uit van de sectie crisiscommunicatie. Hij¹ stuurt de sectie crisiscommunicatie aan.

A.2 Positie van de functie

Het hoofd crisiscommunicatie heeft binnen de crisisbeheersing verschillende taken en bevoegdheden, net als de andere functionarissen binnen deze context.

Het hoofd crisiscommunicatie:

- > geeft leiding binnen het proces crisiscommunicatie;
- > stuurt de medewerkers binnen de sectie crisiscommunicatie aan;
- > stemt de samenwerking van de sectie crisiscommunicatie af met de andere diensten en functionarissen.



¹ Waar in dit document 'hij' staat geschreven wordt bedoeld: 'hij/zij'. Waar 'zijn' staat wordt bedoeld 'zijn/haar'. Waar 'hem' staat wordt bedoeld 'hem/haar'. Voor de leesbaarheid is steeds voor de verkorte vorm gekozen.

Als we spreken over de sectie crisiscommunicatie, is dit de crisisorganisatie inclusief de communicatieadviseurs in het BT, ROT en CoPI. Het hoofd crisiscommunicatie kan worden ingezet bij incidenten binnen de GRIP structuur, maar ook bij incidenten met een grote impact op de samenleving. We noemen dit ook wel asynchrone of monodisciplinaire opschaling.

A.3 Complexiteit van de functie

Het hoofd crisiscommunicatie krijgt te maken met incidenten die politiek-maatschappelijke impact kunnen hebben, mogelijk in de context van een gemeente die hij niet kent. Hij maakt een analyse van het incident en de verwachte ontwikkeling van het incident. Hij neemt in acht dat het incident over het algemeen dynamisch is en kan plaatsvinden in een slecht overzichtelijke omgeving. Het hoofd crisiscommunicatie heeft daarbij te maken met verschillende verwachtingen vanuit de omgeving (monodisciplinair versus multidisciplinair) en maatschappelijke belangen. Tijdens het optreden moet het hoofd crisiscommunicatie functioneren onder tijdsdruk en kan hij te maken hebben met mentale belasting.

Deel B Overzicht kerntaken

Kerntaak 1	Verantwoordelijkheid voor de organisatie en uitvoering van de crisiscommunicatie
Het hoofd crisiscommunicatie draagt zorg voor de informatie-uitwisseling tussen de sectie en de deelnemers aan de crisisteams CoPI, ROT en BT. Daarnaast draagt het hoofd crisiscommunicatie zorg voor het opstarten van de sectie crisiscommunicatie, en ook voor het uitvoering (laten) geven aan de communicatie-operatie of communicatiestrategie. Ook draagt hij zorg voor een adequate bezetting en aflossing van de functies binnen de sectie.	
Kerntaak 2	Leidinggeven aan de medewerkers van de sectie crisiscommunicatie
Het hoofd crisiscommunicatie bepaalt de communicatieaanpak en zet deze om in inzetopdrachten binnen de sectie. Het hoofd crisiscommunicatie stuurt de medewerkers binnen de sectie crisiscommunicatie aan en bewaakt de voortgang.	
Kerntaak 3	Sturing geven aan het proces van crisiscommunicatie (analyse, advies en aanpak), informeren en afstemmen over input en output van crisiscommunicatie en rapporteren over het crisiscommunicatieproces
Het hoofd crisiscommunicatie geeft sturing aan het proces van crisiscommunicatie, informeert en stemt af met interne en externe partners over de communicatieaanpak en rapporteert over het crisiscommunicatieproces binnen het multi- en monodisciplinaire netwerk.	
Kerntaak 4	Zorgdragen voor debriefing en nazorg van de communicatiemedewerkers binnen en buiten de sectie crisiscommunicatie
Het hoofd crisiscommunicatie levert input voor de nafase en draagt zorg voor een zorgvuldige, warme overdracht naar de incidentgemeente(n). Daarnaast zorgt het hoofd crisiscommunicatie voor debriefing en nazorg.	

Deel C Competenties

De onderstaande benoemde competenties en competentieniveaus² zijn het meest relevant voor de functie en/ of cruciaal bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.

Competentie: Leidinggeven Geeft situationeel sturing aan een individuele medewerker en/of een groep in het kader van de taakvervulling.
Niveau A (verbinden)
> Stimuleert medewerkers in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. > Draagt de visie en missie van de organisatie uit en stimuleert anderen dit ook te doen. > Stelt kaders waarbinnen leidinggevenden afspraken kunnen maken met medewerkers. > Stuurt teams en/of afdelingen aan op basis van resultaten en gevoel voor de balans tussen vrijheid en verantwoordelijkheid. > Heeft oog voor en anticipeert op relevante ontwikkelingen in de omgeving van de organisatie en vertaalt deze in beleid.

Competentie: 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 B (regionaal)
> Is voldoende op de hoogte van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die relevant zijn voor het werkveld. > Gebruikt vergaarde kennis regelmatig effectief voor de eigen organisatie. > Weet waar vergelijkbare organisaties mee bezig zijn. Anticipeert effectief op ontwikkelingen die gaande zijn in de omgeving van de organisatie. > Kan zich verplaatsen in politiek bestuurlijke argumenten.

Competentie: 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 A (betrekken van derden)
> Weet de eenheid van het samenwerkingsverband te behouden en waakt ervoor dat er geen subgroepjes ontstaan. > Neemt actief verantwoordelijkheid voor het groepsproces. > Betrekt relevante derde partijen. > Activeert zowel groepsleden als derden tot het leveren van een bijdrage aan het te bereiken resultaat en houdt daarbij rekening met de kwaliteiten van de betrokkenen. > Motiveert een groep tot maximale inzet voor het eindproduct.

² De competenties zijn afkomstig uit het Competentiewoordenboek, BuitenhkPlus en Leeuwendaal (2012)

Competentie: Besluitvaardigheid

Selecteert één te volgen verantwoorde strategie voor zichzelf (en anderen), ondanks onvolledigheid in kennis van alternatieven en van hun risico's.

Niveau A (daadkrachtig optreden)

- > Twijfelt niet, heeft overzicht bij het nemen van besluiten en neemt daarvoor volledige verantwoordelijkheid.
- > Is daadkrachtig in onzekere situaties.
- > Heeft oog voor de belangen van verschillende partijen bij het nemen van risicovolle beslissingen.
- > Maakt weloverwogen strategische keuzen.
- > Neemt verantwoorde risico's.

Competentie: Analytisch vermogen

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.

Niveau B (relaties leggen)

- > Legt dwarsverbanden. Betrekt ideeën uit verschillende disciplines bij het oplossen van een probleem.
- > Ziet de relatie tussen feiten en de mogelijke oorzaken en gevolgen.
- > Geeft aan welke informatie vereist is voor een goede beeldvorming en gebruikt effectieve methoden teneinde de relevante informatie te vergaren.
- > Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen.
- > Omschrijft realistische scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- > Mondelinge communicatie
- > Stressbestendigheid

Deel D Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1	Verantwoordelijkheid voor de organisatie en uitvoering van de crisiscommunicatie
1.1 Werkzaamheden	
Het hoofd crisiscommunicatie: 1.1.1. bepaalt, in samenhang met de (verwachte) informatiebehoefte de benodigde capaciteit; 1.1.2. wijst concrete taken en acties toe; 1.1.3. regelt (aanvullende) faciliteiten; 1.1.4. regelt herbezetting bij langdurige inzet; 1.1.5. zorgt dat de relevante regels, planvormen en procedures gehanteerd worden door de sectie.	
1.2 Keuzes en dilemma's	
Het hoofd crisiscommunicatie: 1.2.1 maakt een keuze in het aantal medewerkers dat wordt ingezet binnen de sectie en welke taken zij vervullen; 1.2.2 kiest – gegeven de ontwikkeling van een incident – op welk moment een beroep moet worden gedaan op anderen (ter aflossing van de medewerkers binnen de sectie); 1.2.3 maakt een keuze in de prioritering van taken die door de sectie worden opgepakt; 1.2.4 neemt vanwege tijdsdruk een besluit op eigen initiatief versus legt een besluit eerst voor aan het ROT of het BT vanwege hun bevoegdheden; 1.2.5 kan geconfronteerd worden met een situatie waarin de faciliteiten niet optimaal aanwezig zijn, waardoor een beroep wordt gedaan op het improvisatievermogen van het hoofd crisiscommunicatie.	

Kerntaak 2	Leidinggeven aan de medewerkers van de sectie crisiscommunicatie
2.1 Werkzaamheden	
Het hoofd crisiscommunicatie 2.1.1. geeft leiding aan de medewerkers binnen sectie crisiscommunicatie en stemt af met betrokken communicatiemensen buiten de sectie, vanuit de visie dat de maatschappelijke informatiebehoefte het uitgangspunt is van waaruit de sectie werkt, en met de strategieën: informatievoorziening, schadebeperking en betekenisgeving; 2.1.2. vertaalt strategische en tactische kaders en opdrachten in concrete taken en acties en zet deze uit binnen de sectie; 2.1.3. bewaakt de voortgang en stuurt waar nodig bij; 2.1.4. heeft oog voor emotionele druk en werkdruk bij medewerkers; 2.1.5. draagt zorg voor eenduidige crisiscommunicatie door het afstemmen van werkzaamheden en woordvoeringslijn met externe en interne partners (andere overheden en betrokkenen).	
2.2 Keuzes en dilemma's	
Het hoofd crisiscommunicatie:	

2.2.1	kiest, gegeven de ontwikkeling van het incident, waarop medewerkers van de sectie crisiscommunicatie worden ingezet;
2.2.2	maakt een keuze ten aanzien van de taken die door de sectie worden opgepakt, dan wel functioneel beter passen bij een van de andere teams of dienst/organisatie (afstemming);
2.2.3	wordt tijdens een incident geconfronteerd met de operationele beleving van een incident die kan afwijken van de beleving in de samenleving;
2.2.4	maakt een keuze in welke taken prioriteit hebben bij onvoldoende capaciteit;
2.2.5	maakt een belangenafweging ten aanzien van de uitvoering van de taken in relatie tot het welzijn van de eigen medewerkers;
2.2.6	houdt bij het uitvoeren van zijn taken rekening met tegengestelde belangen binnen de sectie en tussen de eigen sectie en andere kolommen en externe partners.

Kerntaak 3	Sturing geven aan het proces van crisiscommunicatie (analyse, advies en aanpak), informeren en afstemmen over input en output van crisiscommunicatie en rapporteren over het crisiscommunicatieproces
3.1 Werkzaamheden	
Het hoofd crisiscommunicatie:	
3.1.1	ontvangt informatie vanuit de operationele lijn via de communicatieadviseurs CoPI, en ROT en via de bestuurlijke lijn van de communicatieadviseur BT en het HIN crisiscommunicatie;
3.1.2	is verantwoordelijk voor de informatie-uitwisseling binnen de sectie crisiscommunicatie, en ook voor de informatie-uitwisseling tussen de communicatieadviseurs van CoPI, ROT en BT alsmede van en naar betrokken ketenpartners;
3.1.3	bewaakt de voortgang van lopende taken en acties en stuurt waar nodig bij;
3.1.4	regelt het bijhouden van een logboek/ verslaglegging in de eigen sectie;
3.1.5	ziet erop toe dat de communicatie-inbreng correct wordt overgenomen in het landelijk crisismanagementsysteem (LCMS);
3.1.6	zorgt dat de relevante regels, plannen en procedures gehanteerd worden door de sectie.
3.2 Keuzes en dilemma's	
Het hoofd crisiscommunicatie:	
3.2.1.	maakt een keuze in de wijze waarop hij medewerkers van de sectie, de communicatieadviseurs CoPI, ROT en BT en de overige teams adviseert en/ of rapporteert en het moment waarop dit gebeurt;
3.2.2.	bepaalt bij beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatieadviezen en besluiten (bijvoorbeeld maatschappelijke beleving versus operationele beleving versus politiek bestuurlijke beleving) hoe medewerkers van de sectie hiermee omgaan;
3.2.3.	bepaalt hoe om te gaan met de vertrouwelijkheid van informatie ten opzichte van de noodzaak informatie te delen ten behoeve van de (multidisciplinaire) besluitvorming en inzet.

Kerntaak 4	Zorgdragen voor debriefing en nazorg van de communicatiemedewerkers binnen en buiten de sectie crisiscommunicatie
4.1 Werkzaamheden	
Het hoofd crisiscommunicatie:	
4.1.1.	bespreekt, nadat het besluit is genomen af te schalen, welke inzet nog nodig is van medewerkers van de eigen sectie en de communicatieadviseurs van het CoPI, ROT en BT;

- 4.1.2. adviseert over de behoefte aan nazorg bij medewerkers van de eigen sectie en de communicatieadviseurs van het CoPI, ROT en BT;
- 4.1.3. evalueert de eigen sectie of laat het optreden evalueren;
- 4.1.4. levert input vanuit het eigen proces voor het Plan van Aanpak Nafase/overdrachtdocument aan bij de verantwoordelijke functionaris;
- 4.1.5. zorgt bij afschaling voor overdracht naar de reguliere organisatie.

4.2 Keuzes en dilemma's

Het hoofd crisiscommunicatie:

- 4.2.1 maakt een keuze in welke informatie (m.b.t. het overdrachtdossier nafase (incl. advies) ROT / plan van aanpak nafase) hij binnen het team en met externe partners deelt: welke informatie moeten zij absoluut weten ('need to know') en welke informatie is niet direct noodzakelijk voor het functioneren ('nice to know')?
- 4.2.2 maakt een keuze over op welk moment en hoe de eigen sectie het werk afrondt wanneer andere kolommen en partners al afschalen;
- 4.2.3 maakt een keuze in de wijze waarop de debriefing, nazorg en overdracht naar de incidentgemeente(n) vanuit crisiscommunicatie plaatsvindt.

Deel E Specificaties vakbekwaamheid

E.1 Instroomeisen functie

Het wenselijke basisniveau is voor het hoofd crisiscommunicatie als volgt:

Instroomeisen

- > Minimaal hbo+/wo werk- en denkniveau.
- > Aantoonbare aanwijzing door gemeente of hulpverleningsdienst, om de functie en de daarbij behorende opleidingen in de crisisorganisatie te mogen uitvoeren.
- > Affiniteit met communicatie.
- > Aantoonbare ervaring in een leidinggevende of strategische functie.

Functionele kennis en vaardigheden

- > Beschikken over de in het profiel aangegeven competenties en kerntaken, zoals beschreven in deel C en D van dit kwalificatiedossier.
- > Aantoonbare kennis en ervaring met de crisisbeheersing is minimaal blijkend uit:
 - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de sectie crisiscommunicatie en de taakorganisaties;
 - kennis van en inzicht in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van brandweer, politie en GHOR en de overige (regionale) partners binnen en buiten de crisisbeheersing en de procesafhankelijke afspraken;
 - kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP);
 - kennis van relevante wet- en regelgeving;
 - kennis van en inzicht in het regionaal risicoprofiel;
 - aantoonbaar 'operationeel gevoel': kunnen verwoorden wat zich afspeelt in een (opgeschaalde) incidentsituatie, welke dilemma's je kunt tegenkomen bij een incident, hoe de samenwerking binnen en tussen de kolommen verloopt etc.;
 - kunnen werken in een politiek bestuurlijke omgeving;
 - kunnen werken in een complexe omgeving en in staat zijn om diverse belangen te onderkennen.

E.2 Vakbekwaam worden en blijven

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen, oefenen en evalueren.

Om vakbekwaam te worden zijn de volgende opleidingen verplicht:

- > Basisopleiding Crisisbeheersing
- > Procesopleiding Crisiscommunicatie
- > Functiegerichte opleiding Hoofd crisiscommunicatie

Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid. Het hoofd crisiscommunicatie onderhoudt op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties. Het hoofd crisiscommunicatie voldoet daarbij minimaal aan de verplichtingen die in het kader van de Wet veiligheidsregio's en het regionaal vastgestelde opleidings-, trainings- en oefenbeleid worden gesteld.

Het hoofd crisiscommunicatie krijgt inzicht in zijn vakbekwaamheid door zelfreflectie en zelfbeoordeling van eigen (leer)resultaten. Het hoofd crisiscommunicatie krijgt ook ongevraagd feedback en schat deze zelf op waarde. Het hoofd crisiscommunicatie verdiept zich zelfstandig in nieuwe (wetenschappelijke) kennis en inzichten. Hij neemt actief deel aan informatie- en/of kennisbijeenkomsten rondom proces en inhoud. Hij neemt zelf het initiatief om zijn leer- en oefenbehoeften met zijn leidinggevende te bespreken. Hij maakt zelf een plan om zijn competenties gericht op peil te houden en op de hoogte te zijn van nieuwe ontwikkelingen en vakkennis. Hij toont zijn vakbekwaamheid door zich te laten beoordelen.

Deel F Verantwoording

F.1 Totstandkoming

In opdracht van het Veiligheidsberaad is in januari 2026 een werkgroep Kwalificatiedossiers Crisiscommunicatie gestart met het actualiseren van de kwalificatiedossiers van de 5 kernfuncties Crisiscommunicatie die in het UKB worden genoemd. De werkgroep was samengesteld uit een aantal leden van het Netwerk Risico- en Crisiscommunicatie (crisiscommunicatiefunctionarissen uit meerdere veiligheidsregio's) en onderwijskundigen van het NIPV.

De werkgroep is gestart met een afstemming en discussie over de uitgangspunten uit het Eindadvies Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg (Eindadvies UKB) met betrekking tot crisiscommunicatie en over de consequenties van de uitgangspunten uit het Advies doorontwikkeling crisiscommunicatie voor de 5 crisiscommunicatiefuncties die genoemd zijn in het Eindadvies UKB. Het doel hiervan was de noodzaak tot actualisatie van de kwalificatiedossiers gezamenlijkheid en bodem te geven. Het resultaat was dat er een eenduidig beeld was bij de leden van de werkgroep over de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de verschillende crisiscommunicatiefunctionarissen binnen de crisiscontext, in het bijzonder de functie die in dit kwalificatiedossier centraal staat, namelijk, Hoofd crisiscommunicatie (HCC). Op basis van de gevoerde afstemming en discussies, de Wet Veiligheidsregio's, Besluit veiligheidsregio's en Besluit personeel veiligheidsregio's, het Eindadvies UKB en het Advies doorontwikkeling crisiscommunicatie is door de werkgroep een eerste concept kwalificatiedossier ontwikkeld wat voor feedback digitaal is voorgelegd aan een vertegenwoordiging van het werkveld (Netwerk Risico en Crisiscommunicatie). Deze werkgroep heeft de feedback van het werkveld verwerkt tot een tweede concept. Het resultaat hiervan is hetgeen nu voor u ligt en is aangeboden ter vaststelling en aan de opdrachtgever.

F.2 Procesinformatie

Procesinformatie	
Herzien door:	Werkgroep Kwalificatiedossiers Crisiscommunicatie
Onder regie van:	NIPV, Carian Zijlmans Cools (decaan) Programma vakbekwaamheid bevolkingszorg
Vastgesteld door:	Landelijk netwerk Bevolkingszorg, <datum>
Versie:	4.0, <datum>

Reden voor evt. wijziging kwalificatiedossier	Periodiek onderhoud na 5 jaar. Gewijzigde inzichten over de invulling van de functie naar aanleiding van het Eindadvies Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg en het Advies doorontwikkeling crisiscommunicatie
Verantwoordelijkheid beheer en onderhoud	De verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiedossiers voor functionarissen werkzaam binnen de organisatie van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing is belegd bij het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid.

F.3 Brondocumenten

Bij de totstandkoming van dit kwalificatiedossier is gebruik gemaakt van onderstaande bronnen:

- > Referentiekader Regionaal Crisisplan (IFV, 1 september 2016);
- > Eindadvies Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg (24 maart 2023)
- > Advies doorontwikkeling crisiscommunicatie (Landelijk netwerk crisiscommunicatie Risico en Crisiscommunicatie, 1 oktober 2025)
- > Besluit veiligheidsregio's en Besluit personeel veiligheidsregio's
- > <https://www.mboraad.nl/begrippenlijst>
- > Compententiewoordenboek, BuitenhkPlus en Leeuwendaal (2012)
- > Inzet- en beleidskader NL-Alert (25 februari 2025)

Bijlage 1 Namenlijst

Werkgroep Kwalificatiedossiers Crisiscommunicatie

Naam	Organisatie
Marieke van Wijk	Veiligheidsregio Midden- en West- Brabant
Esther de Pee	Veiligheidsregio Zuid Holland Zuid
Miranda de Waal	Veiligheidsregio Flevoland & Gooi en Vechtstreek
Evelien Tromp	Veiligheidsregio Noord-Holland Noord
Saskia van de Ree	Veiligheidsregio Utrecht
Sevgi Extra	Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
Kirsten Leenaarts	Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV)
Anne Hootsen	Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV)

Bijlage 2 Begrippen en afkortingen

Onderwijskundige begrippen

Begrip	Omschrijving
Kwalificatiedossier	Set van verschillende kerntaken, werkprocessen en competenties die samen een opleiding vormgeven en waar een diploma aan vast hangt.
Kerntaak	Een kerntaak is een substantieel deel van de beroepsuitoefening naar belang, omvang (tijdsbeslag of frequentie) of beide. Een kerntaak bestaat uit een geheel van inhoudelijk met elkaar samenhangende werkprocessen, kenmerkend voor de beroepsuitoefening. Een kwalificatiedossier heeft een beperkt aantal kerntaken. Alle kerntaken samen beschrijven de essentie van de beroepsuitoefening van de betreffende beroepengroep.
Competentie	Het geheel van kennis, vaardigheden en attitudes om in een bepaalde beroepssituatie adequaat te functioneren.