Nederlands Instituut Publieke Veiligheid

Kwalificatiedossier Specialist Vakbekwaamheid

Versie: 1.0, 2 december 2025

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

Colofon

Opdrachtgever:	Werkveldadviescommissie
Contactpersoon:	Marieke Geelen
Titel:	Kwalificatiedossier Specialist Vakbekwaamheid
Datum:	2 december 2025
Status:	Definitief
Versie:	1.0
Auteurs:	Clusterwerkgroep Didactiek
Projectleider:	Bart Richter, voorzitter clusterwerkgroep VBK
Eindverantwoordelijk:	Veiligheidsberaad

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**	**14**
Bijlage 1	**Namenlijst**	**15**
Bijlage 2	**Begrippen en afkortingen**	**16**

Inleiding

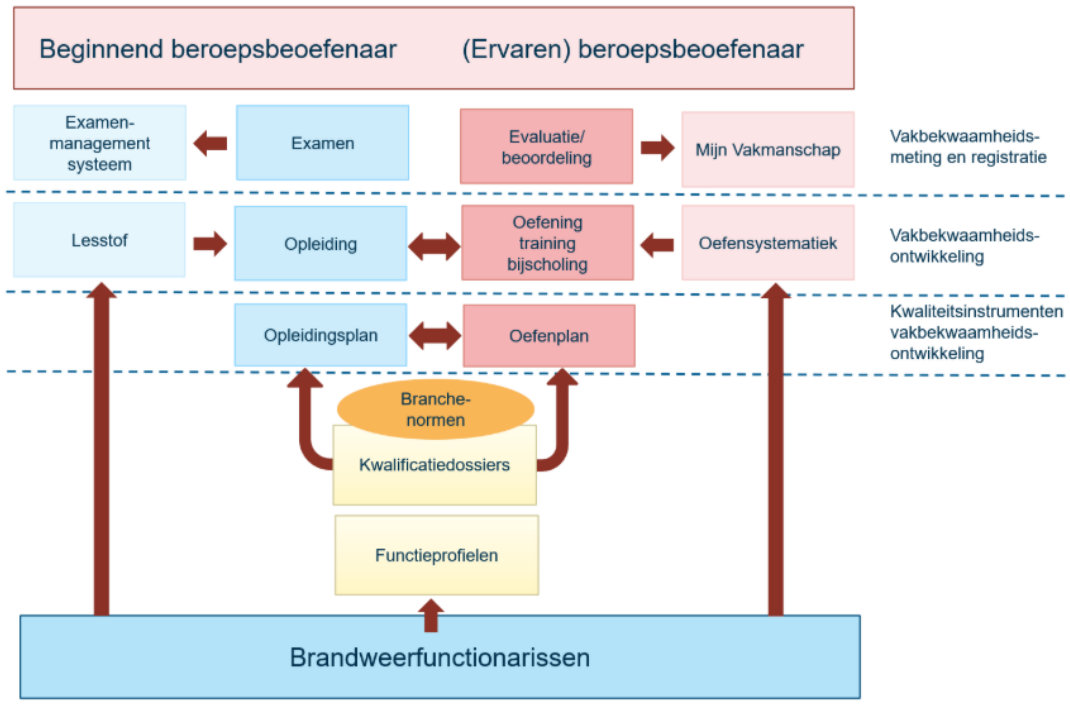
Opbouw dossier

Het kwalificatiedossier beschrijft op gestandaardiseerde wijze de functievereisten voor een Specialist Vakbekwaamheid (SVB) binnen een veiligheidsregio. 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 en 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. Onderstaand schema geeft deze samenhang weer.



Deel A Algemene informatie

A.1 Plaatsing van de functie binnen de brandweer

De Specialist Vakbekwaamheid (SVB) is werkzaam in een veiligheidsregio binnen een team, op een afdeling, waar men zich richt op de vakbekwaamheid van brandweerpersoneel, het leren en ontwikkelen van brandweercollega's. Hij[1] is in deze context verantwoordelijk voor een kwalitatief hoogwaardige invulling van activiteiten voor het vakbekwaam zijn van het personeel binnen de organisatie waarin hij werkzaam is. Hij kan daarbij de rol(len) hebben van onderzoeker, adviseur, ontwerper en/of kwaliteitsregisseur. De SVB is geen onderwijskundige (universitair diploma) of opleidingskundige (Hbo-diploma) waar deze laatstgenoemde functionarissen zich met name richten op de wetenschap, de theorie van leren en ontwikkelen; het leren kunnen begrijpen, beschrijven en verklaren doorvertaald in visie, beleid en (omvangrijke) leertrajecten. Voor de SVB zijn zij een sparrings- en samenwerkingspartner. Afhankelijk van de invulling van de functie binnen de regio verricht de SVB één of meerdere van bovengenoemde rollen.

A.2 Positie van de functie

De SVB is werkzaam op het terrein van vakbekwaamheid van het (repressief) personeel binnen een veiligheidsregio.
De SVB rapporteert aan de interne opdrachtgever van de vakbekwaamheidsactiviteiten waarvoor hij verantwoordelijk is. De SVB werkt samen met alle voor de vakbekwaamheidsactiviteiten relevante netwerkpartners binnen en buiten de organisatie. De functie maakt deel uit van het team/de afdeling/het cluster vakbekwaamheid waar hij met name rapporteert, afstemt dan wel samenwerkt met een Hoofd vakbekwaamheid, Onderwijskundige en/of Opleidingskundige en Medewerker Vakbekwaamheid.
Het vervullen van een repressieve functie/rol is niet vereist om de functie van SVB naar behoren te kunnen vervullen. Het beschikken over vakinhoudelijke kennis en ervaring met het repressieve werkveld respectievelijk het vakgebied waarbinnen hij het specialisme wil uitvoeren, is voorwaardelijk voor succesvol functioneren.

[1] Waar in dit document ‘hij’ wordt gebruikt, kan ook ‘zij’ worden gelezen.

A.3 Complexiteit van de functie

Doordat de SVB werkt binnen ruime beleidslijnen, beschikt de SVB noodzakelijkerwijs over eigen initiatief en creativiteit om invulling te geven aan vakbekwaamheidsactiviteiten.
De SVB levert een actieve bijdrage aan het waarborgen van de basiskwaliteit binnen vakbekwaamheidstrajecten. Hij stimuleert vanuit kwaliteitsoogpunt de (door)ontwikkeling, verbetering en borging van deze trajecten.
De wijze van aanpak en uitvoering wordt voor een groot deel aan de SVB zelf overgelaten.
De SVB moet binnen verschillende disciplines, met verschillende afdelingen en op verschillende niveaus kunnen samenwerken. De SVB moet daarbinnen rekening houden met en schakelen tussen de diverse belangen van betrokken partijen en tegelijkertijd vasthouden aan een eigen koers.
Bij het uitvoeren van de werkzaamheden moet de SVB continu afwegingen maken tussen verschillende, deels tegenstrijdige wensen en verplichtingen, kosten en baten van vakbekwaamheidsactiviteiten en schaarste van mensen en middelen.

Deel B Overzicht kerntaken

Kerntaak 1	Onderzoeken van leernoodzaak en -behoefte

Signaleert hiaten op het gebied van vakbekwaamheid. Onderzoekt ontwikkelings- en verandervraagstukken op verschillende niveaus binnen de organisatie[2] en in het netwerk van samenwerkingspartners.

Kerntaak 2	Ontwikkelen van en adviseren over vakbekwaamheidsbeleid

Ontwikkelt op basis van onderzoek passend vakbekwaamheidsbeleid en zorgt voor de implementatie daarvan binnen de organisatie in samenwerking met relevante netwerkpartners.

Kerntaak 3	Ontwerpen[3] van vakbekwaamheidstrajecten

Ontwerpt vakbekwaamheidstrajecten van beperkte omvang[4] op basis van het vakbekwaamheidsbeleid waarin evalueren en borgen van kwaliteit zijn ingebed.

Kerntaak 4	Borgen van de kwaliteit van vakbekwaamheidstrajecten

Levert met een visie op kwaliteit en met een helikopterview een actieve bijdrage aan de kwaliteit van de vakbekwaamheidsorganisatie. Maakt hierbij gebruik van (zelf uitgevoerde) kwaliteitsmetingen als bijvoorbeeld (evaluatie)onderzoeken en audits.

[2] Lees: individueel niveau, organisatieniveau, groepsniveau/ploegniveau, functieniveau en/of rolniveau.
[3] Een SVB kan de leerbehoefte aan de hand van gerichte ontwerpstappen vertalen in een passend en didactische verantwoord leertraject wat betreft opbouw en invulling.
De concrete ontwikkeling (denk aan uitgewerkte lesplannen, werkvormen) vraagt om aanvullende en andersoortige didactische bagage welke is belegd bij collega-vakbekwaamheidsfunctionarissen (onderwijskundige, opleidingskundige, instructeur ea.).
[4] Lees: vakbekwaamheidstrajecten die één tot enkele dagen (in studiebelastingsuren) beslaan.

Deel C Competenties

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.

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

Niveau B: Contact onderhouden

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

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

Niveau B: Afstemmen

- Stemt activiteiten (van zichzelf en anderen) op elkaar af.
- Deelt werkzaamheden efficiënt in en stemt activiteiten op elkaar af.
- Heeft inzicht in tijd, middelen en mensen die nodig zijn om een optimaal resultaat te behalen en weet deze te werven.
- Houdt overzicht over de werkzaamheden en toetst de voortgang.
- Legt relaties tussen werkzaamheden binnen de organisatie en stemt planning van eigen werkzaamheden hierop af en weegt belangen en risico’s af.

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

Niveau C: Brede kaders

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

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

Niveau B; Ontwikkelen, verbeteren

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

Deel D Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1	Onderzoeken van leernoodzaak en -behoefte
1.1	**Werkzaamheden**
1.1.1	Doet onderzoek naar ontwikkelings- en verandervragen van de organisatie en medewerkers (in relatie tot het risicoprofiel).
1.1.2	Signaleert vakinhoudelijke en maatschappelijke ontwikkelingen in de omgeving en brengt de consequenties voor de organisatie en de medewerkers in kaart.
1.1.3	Doet zelf of maakt gebruik van bestaande evaluaties en onderzoeken naar plaatsgevonden incidenten en vakbekwaamheidstrajecten.
1.2	**Keuzes en dilemma's**
1.2.1	Het oplossen van een organisatieprobleem op korte termijn of een structurele aanpassing in gang zetten.
1.2.2	Het oppakken van verander- en ontwikkelvraagstukken als verantwoordelijke partij(en) het niet doet (doen) of deze laten bij dan wel teruggeven aan de verantwoordelijke partij(en).
1.2.3	Het aankaarten van onvolkomenheden binnen de organisatie terwijl dit wellicht tot conflicten of problemen kan leiden.
1.2.4	Het inventariseren van behoeftes op kleinschalig niveau of op overstijgend niveau van de organisatie.

Kerntaak 2	Ontwikkelen van en adviseren over vakbekwaamheidsbeleid
2.1	**Werkzaamheden**
2.1.1	Vertaalt conclusies van (behoefte)onderzoek naar vakbekwaamheidsbeleid.
2.1.2	Adviseert gevraagd en ongevraagd het management over vakbekwaamheidsbeleid zodat zij dit kunnen vaststellen.
2.1.3	Ontwikkelt vakbekwaamheidsbeleid aan de hand van regionale en landelijke richtlijnen en vergelijkbare plannen van andere diensten.
2.1.4	Maakt gebruik van 'proven concepts' vanuit een interdisciplinair netwerk bij het ontwikkelen van vakbekwaamheidsbeleid.
2.1.5	Stelt een begroting op voor de implementatie van vakbekwaamheidsbeleid.
2.2	**Keuzes en dilemma's**
2.2.1	Met beperkte middelen (tijd, geld, capaciteit ea.) de beste oplossingen voor vakbekwaamheidsvraagstukken bereiken.

2.2.2	Het ontwikkelen van vakbekwaamheidsbeleid met beschikbare middelen (tijd, geld, capaciteit ea.).

Kerntaak 3	**Ontwerpen[5] van vakbekwaamheidstrajecten**
3.1	**Werkzaamheden**:
3.1.1	Ontwerpt vakbekwaamheidsprogramma's van beperkte omvang[6] op verschillende niveaus binnen de organisatie[7] en voor de diverse taken binnen de organisatie.
3.1.2	Stemt vakbekwaamheidstrajecten waar nodig af met andere organisatieonderdelen binnen de organisatie en/of met netwerkpartners.
3.1.3	Geeft advies over de benodigde inzet van mensen en middelen.
3.1.4	Stelt een begroting op met de benodigde inzet van mensen en middelen waarin de fasen van ontwerpen t/m evalueren van de kwaliteit worden meegenomen.
3.1.5	Gebruikt (branche)standaarden en vastgestelde (kwaliteits)kaders bij het ontwerpen van vakbekwaamheidstrajecten.
3.2	**Keuzes en dilemma's**
3.2.1	Het ontwerpen van vakbekwaamheidstrajecten of het kiezen voor bestaande vakbekwaamheidstrajecten.
3.2.3	Bij het ontwerpen van vakbekwaamheidstrajecten een afweging maken tussen het inzetten van eigen expertise versus deze organiseren of inkopen.

Kerntaak 4	**Borgen van de kwaliteit van vakbekwaamheidstrajecten**
4.1	**Werkzaamheden**
4.1.1	Voert planmatig evaluaties, praktijkobservaties en/of interne audits uit op vakbekwaamheidstrajecten, volgens vooraf vastgestelde kwaliteitscriteria en formats.
4.1.2	Interpreteert verzamelde kwaliteitsdata (o.a. evaluaties, toetsresultaten, auditbevindingen) en stelt een onderbouwd kwaliteitsbeeld op inclusief concrete knelpunten en risico's.
4.1.3	Stelt op basis van de kwaliteitsanalyse gerichte verbetermaatregelen voor en stemt deze af met betrokkenen.
4.1.4	Hanteert en actualiseert (regio-specifieke) kwaliteitsnormen en werkprocessen voor vakbekwaamheid en monitort structureel de naleving ervan binnen het team en de trajecten.

[5] Een SVB kan de leerbehoefte aan de hand van gerichte ontwerpstappen vertalen in een passend en didactische verantwoord leertraject wat betreft opbouw en invulling.
De concrete ontwikkeling (denk aan uitgewerkte lesplannen, werkvormen) vraagt om aanvullende en andersoortige didactische bagage welke is belegd bij collega-vakbekwaamheidsfunctionarissen (onderwijskundige, opleidingskundige, instructeur ea.).

[6] Lees: vakbekwaamheidstrajecten die één tot enkele dagen (in studiebelastingsuren) beslaan.

[7] Lees: individueel niveau, organisatieniveau, groepsniveau/ploegniveau, functieniveau en/of rolniveau.

4.2	**Keuzes en dilemma's**
4.2.1	Het strikt hanteren van vastgestelde kwaliteitscriteria wanneer (operationele) teams en/of functionarissen onder druk staan door incidenten, personeelstekorten of beperkte (oefen)tijd.
4.2.2	Het objectief en kritisch blijven en gelijktijdig als collega in goede verbinding-verstandhouding als onderdeel van dezelfde organisatie, dezelfde cultuur en soms zelfs dezelfde vakbekwaamheidsfunctionarissen.
4.2.3	De kwaliteitsvraag is breed: veiligheid, didactiek, leereffecten, actualiteit van scenario's, naleving van doctrine, enzovoort. Tijd en menskracht zijn beperkt.

Deel E Specificaties vakbekwaamheid

E.1 Instroomeisen functie

De uitoefening van de functie Specialist Vakbekwaamheid bevindt zich op Hbo Niveau. Voor de functie is minimaal Hbo werk- en denkniveau vereist.

E.2 Vakbekwaam worden en blijven

Als de Specialist Vakbekwaamheid de opleiding tot SVB heeft afgerond met een NIPV-diploma voldoet de SVB aan de gestelde eisen in dit kwalificatiedossier. De SVB is wettelijk verplicht aan te kunnen tonen dat de vakbekwaamheid wordt onderhouden.
De invulling van het vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid. De SVB ontwikkelt inzicht in zijn vakbekwaamheid door zelfreflectie en zelfbeoordeling van eigen (leer)resultaten. De SVB krijgt ook ongevraagd feedback en schat deze zelf op waarde. De SVB verdiept zich zelfstandig in nieuwe (wetenschappelijke en vakinhoudelijke) kennis en inzichten.
Hij neemt zelf het initiatief om zijn leerbehoeften 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

De clusterwerkgroep Didactiek heeft, gevoed door input van experts uit de organisatie, een gezamenlijk beeld van de taken en werkzaamheden van de Specialist Opleiden en Oefenen gevormd. Op basis van de gevoerde discussies binnen de clusterwerkgroep en met relevante netwerkpartners daarbuiten is een eerste conceptversie van het kwalificatiedossier Specialist Vakbekwaamheid geformuleerd door het NIPV. Deze conceptversie is vervolgens opnieuw voorgelegd aan de leden van de clusterwerkgroep. Het NIPV heeft alle verkregen feedback verwerkt en opnieuw digitaal voorgelegd aan de leden van de clusterwerkgroep Didactiek. Na afsluitend overleg heeft het NIPV een tweede conceptversie van het kwalificatiedossier geschreven, geaccordeerd door de clusterwerkgroep. Het resultaat hiervan is hetgeen nu voor u ligt en is aangeboden aan de opdrachtgever.

F.2 Procesinformatie

Procesinformatie	
Herzien door:	Clusterwerkgroep Didactiek
Onder regie van:	Werkveldadviescommissie
Vastgesteld door:	11 december 2025,Vakraad Leren en Ontwikkelen 16 januari 2026, Werkveldadviescommissie .. Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio .. Veiligheidsberaad
Versie:	1.0, ..2025 Dit kwalificatiedossier vervangt het in 2019 vastgestelde kwalificatiedossier Specialist Opleiden en Oefenen (SOO).
Reden voor evt. wijziging kwalificatiedossier	Regulier onderhoud
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.

Bijlage 1 Namenlijst

Leden Clusterwerkgroep	Organisatie
Bart Richter	Voorzitter clusterwerkgroep
Arie van Dooijeweert	Hoofd vakbekwaamheid, Veiligheidsregio Gelderland-Zuid
Heidi Snoek Henny ter Haar	Onderwijskundige, Brandweer Brabant-Noord Specialist Vakbekwaamheid, Brandweer Brabant-Noord
Kyrana de Jong	Onderwijskundige, Brandweer Gooi en Vechtstreek
Rik Curfs	Specialist Leren en ontwikkelen, Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost
Bas Beekhuijs	Teamleider Vakbekwaamheid, Veiligheidsregio Kennemerland
Danny Dekker	Senior Specialist Opleiden en Oefenen, Brandweer Gelderland-Zuid
Marieke Geelen	Trainer-adviseur, 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 attituden om in een bepaalde beroepssituatie adequaat te functioneren.