

# **Kwalificatiedossier**

## **Teamleider**

Werkzaam binnen de organisatie van crisisbeheersing

Versie: 2.0, 1 augustus 2019

Instituut Fysieke Veiligheid  
Afdeling  
Postbus 7010  
6801 HA Arnhem  
Kemperbergerweg 783, Arnhem  
www.ifv.nl  
info@ifv.nl  
026 355 24 00

**Colofon**

Oprachtgever:	Portefeuillehouder Vakbekwaamheid landelijk netwerk bevolkingszorg
Titel:	Kwalificatiedossier teamleider
Datum:	1 augustus 2019
Status:	Definitief
Versie:	2.0
Auteurs:	Kylian Poorthuis (onderwijskundige IFV) en Expertgroep teamleider
Projectleider:	Susan van Petten
Review:	Expertgroep Vakbekwaamheid bevolkingszorg
Eindverantwoordelijk:	IFV, Programma vakbekwaamheid bevolkingszorg

# Inhoudsopgave

Inleiding .....	2
Deel A Algemene informatie .....	3
Deel B Overzicht kerntaken .....	4
Deel C Competenties .....	5
Deel D Uitwerking kerntaken .....	7
Deel E Specificaties vakbekwaamheid .....	9
Deel F Verantwoording .....	11
Bijlage 1 Opleidingskader .....	13
Bijlage 2 Namenlijst .....	17

# Inleiding

## Opbouw dossier

Het kwalificatiedossier beschrijft op gestandaardiseerde wijze de functievereisten voor de teamleider<sup>1</sup> 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 de kerntaken.
- Deel C Beschrijving van de 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.

---

<sup>1</sup> 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.

# Deel A Algemene informatie

## A.1 Plaatsing van de functie

De teamleider maakt binnen het domein van bevolkingszorg deel uit van een van de taakorganisaties. Elke taakorganisatie omvat een of meerdere processen van bevolkingszorg. De teamleider leidt een specifiek onderdeel van de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg.

De teamleider:

- > ontvangt van en legt verantwoording af aan de hoofd taakorganisatie;
- > geeft leiding aan een specifiek onderdeel van de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg en is mede verantwoordelijk voor het realiseren van de taakstelling ervan.

Met de RCP wordt mede uniformering van functiebenamingen beoogd. In lijn met de brandweer, GHOR en politie is ook de functiebenaming 'teamleider' in het RRCP geïntroduceerd.

## A.2 Complexiteit van de functie

De teamleider krijgt te maken met zowel klein- als grootschalige incidenten die politiek-maatschappelijke impact kunnen hebben. Waarbij belangentegenstelling van de 'going concern'-activiteiten versus de uitvoering van bevolkingszorgtaken en belangentegenstelling tussen de verschillende teams kunnen optreden. Hij maakt een afweging of hij een besluit zelf in gang mag zetten, dan wel dat deze aan het Hoofd Taakorganisatie moet voorleggen. De teamleider kan geconfronteerd worden met een situatie waarin monodisciplinaire schaarste van middelen en beperking in materiaal en menskracht een rol spelen, waardoor hij een beroep moet doen op zijn improvisatievermogen. Tijdens de werkzaamheden moet de teamleider functioneren onder tijdsdruk.

# Deel B Overzicht kerntaken

**Kerntaak 1** Inrichten van zijn specifieke onderdeel van de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg

De teamleider draagt zorg voor het opstarten en bewaken van de taakorganisatie.

**Kerntaak 2** Leiding geven aan zijn specifieke onderdeel van de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg

De teamleider stuurt de medewerkers binnen het team aan en bewaakt de voortgang.

**Kerntaak 3** Adviseren, informeren en rapporteren

De teamleider informeert, rapporteert en adviseert aan het hoofd taakorganisatie , andere teamleiders en relevante samenwerkingspartners op operationeel niveau.

# Deel C Competenties

De onderstaande benoemde competenties en competentieniveaus zijn het meest relevant voor de functie en/ of cruciaal bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken. De competenties zijn afkomstig uit de competentie box HR 21.

## Competentie: Leidinggeven

Geeft situationeel sturing aan een individuele medewerker en/of een groep in het kader van de taakvervulling.

### Niveau D (instrueren)

- Geeft duidelijke instructie en sturing bij het uitvoeren van taken en opdrachten.
- Maakt op een heldere manier de verantwoordelijkheden duidelijk.
- Geeft duidelijk aan welk resultaat er dient te worden bereikt.
- Maakt concrete resultaatgerichte afspraken.

## Competentie: Analytisch vermogen

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

### Niveau C (overzicht houden)

- Doorziet de kern van problemen.
- Onderscheidt hoofd- en bijzaken in een probleem.
- Geeft aan welke informatie ontbreekt om tot een goede analyse te komen.
- Trekt gegronde conclusies uit beschikbare informatie

## Competentie: Mondelinge communicatie

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

### Niveau B (woordenschat en bondig)

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

**Competentie: Stressbestendig**

Blijft onder tijdsdruk, hoge werkdruk en bemoeilijkende omstandigheden adequaat functioneren (bijvoorbeeld tegenslag, teleurstelling).

## Niveau B (analyseren en bespreken)

- Reageert adequaat bij tegenslag.
- Zorgt bij druk dat het organisatieonderdeel doeltreffend blijft werken door prioriteiten te stellen.
- Herkent stressfactoren en maakt deze bespreekbaar door het proces met anderen te analyseren.
- Filtert de reële punten uit de kritiek van anderen en herkent onterechte kritiek.

**Competentie: Besluitvaardigheid**

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

## Niveau C (afwegen)

- Neemt beargumenteerd een beslissing.
- Weegt feiten tegen elkaar af, besluit op basis van deze feiten en houdt rekening met de gevolgen daarvan.
- Neemt besluiten in minder bekende situaties en neemt doordachte besluiten die collega's of klanten kunnen betreffen.
- Maakt vlot afwegingen en hakt knopen door.
- Gaat bij het nemen van beslissingen weloverwogen te werk.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- > Zelfstandigheid
- > Zelfreflectie



# Deel D Uitwerking kerntaken

**Kerntaak 1** Inrichten van zijn specifieke onderdeel van de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg

## 1.1 Werkzaamheden

De teamleider:

- 1.1.1 bepaalt (afhankelijk van de aard en de omvang van het incident) de samenstelling en bezettingsgraad van het team, alarmeert het benodigde team en wijst taken toe;
- 1.1.2 zorgt ook gedurende het incident voor een juiste samenstelling en bezettingsgraad van het team;
- 1.1.3 zorgt dat de nodige aanvullende faciliteiten geregeld worden om een goed functioneren van het team mogelijk te maken;
- 1.1.4 zorgt dat de relevante regels, planvormen en procedures gehanteerd worden door het team.

## 1.2 Keuzes en dilemma's

De teamleider:

- 1.2.1 maakt een keuze ten aanzien van de samenstelling en bezettingsgraad van het team;
- 1.2.2 staat voor de keuze – gegeven de ontwikkeling van een incident – of het team (collectief of gefaseerd) wordt afgelost;
- 1.2.3 maakt, gegeven de situatie, een keuze ten aanzien van de inzet van mens en middelen;
- 1.2.4 maakt een keuze ten aanzien van de taken die door hemzelf/haarzelf worden opgepakt, dan wel bij een ander worden neergelegd (delegatie);
- 1.2.5 maakt een keuze in de prioritering van taken die door het team worden opgepakt;
- 1.2.6 kan geconfronteerd worden met belangentegenstelling van de 'going concern'-activiteiten versus de uitvoering van bevolkingszorgtaken (inzet personeel, ruimten, faciliteiten et cetera) en de belangentegenstelling tussen de verschillende teams;
- 1.2.7 kan omgaan met monodisciplinaire schaarste van middelen en beperking in materiaal en menskracht;
- 1.2.8 kan geconfronteerd worden met een situatie waarin de faciliteiten niet optimaal aanwezig zijn, waardoor een beroep wordt gedaan op het improvisatievermogen van de teamleider;
- 1.2.9 kan geconfronteerd worden met regels, planvormen en procedures die niet optimaal toepasbaar zijn door het team;
- 1.2.10 maakt een afweging of hij een besluit zelf in gang mag zetten, dan wel dat deze aan het hoofd taakorganisatie moet worden voorgelegd (tijdsdruk versus bevoegdheden).

**Kerntaak 2** Leiding geven aan zijn specifieke onderdeel van de uitvoeringsorganisatie van de bevolkingszorg

## 2.1 Werkzaamheden

De teamleider:

- 2.1.1 geeft leiding aan het team;
- 2.1.2 analyseert de situatie:
  - 2.1.2.1 beoordeelt de actuele situatie;
  - 2.1.2.2 anticipeert op ontwikkelingen (scenariodenen);
  - 2.1.2.3 interpreteert, delegeert en controleert:
    - 2.1.2.3.1 vertaalt tactische kaders en opdrachten in concrete taken en acties en zet deze uit binnen het team;
    - 2.1.2.3.2 controleert de voortgang en stuurt waar nodig bij;

- 2.1.2.3.3 bewaakt op operationeel niveau de afstemming met de overige teams/processen en partners.
- 2.1.2.4 draagt zorg voor de debriefing van de teamleden;
- 2.1.2.5 bewaakt de veiligheid en het welzijn van de teamleden en geeft waar nodig de behoefte aan nazorg door aan het hoofd taakorganisatie.

## 2.2 Keuzes en dilemma's

De teamleider:

- 2.2.1 maakt, gegeven de situatie, een keuze ten aanzien van de inzet van mens en middelen;
- 2.2.2 maakt een keuze ten aanzien van de taken die door hemzelf/haarzelf worden opgepakt, dan wel bij een ander worden neergelegd (delegatie);
- 2.2.3 maakt een keuze in de prioritering van taken die door het team worden opgepakt;
- 2.2.4 kan geconfronteerd worden met belangentegenstelling van de 'going concern'-activiteiten versus de uitvoering van bevolkingszorgtaken (inzet personeel, ruimten, faciliteiten et cetera) en de belangentegenstelling tussen de verschillende teams;
- 2.2.5 maakt een belangenafweging ten aanzien van de uitvoering van de taken in relatie tot de veiligheid van de eigen medewerkers;
- 2.2.6 kan omgaan met monodisciplinaire schaarste van middelen en beperking in materiaal en menskracht;
- 2.2.7 kan geconfronteerd worden met diverse verzoeken die op dat moment allemaal even urgent overkomen, waardoor prioritering noodzakelijk is;
- 2.2.8 maakt een afweging of hij een besluit zelf in gang mag zetten, dan wel dat deze aan het hoofd taakorganisatie moet worden voorgelegd (tijdsdruk versus bevoegdheden).

## Kerntaak 3 Adviseren, informeren en rapporteren

### 3.1 Werkzaamheden

De teamleider:

- 3.1.1. haalt en brengt actief informatie;
- 3.1.2. informeert de leden van het team en zorgt voor een gezamenlijk beeld binnen het team;
- 3.1.2.1. rapporteert, informeert en adviseert aan: het eigen hoofd taakorganisatie, andere gerelateerde teamleiders en andere relevante samenwerkingspartners op operationeel niveau.
- 3.1.3. regelt het bijhouden van een logboek/verslaglegging in het eigen team;
- 3.1.4. evalueert optreden en zorgt voor de opstelling van de eindrapportage over/ evaluatie van het proces.

### 3.2 Keuzes en dilemma's

De teamleider:

- 3.2.1. maakt een keuze in welke informatie hij met de teamleden, overige teamleiders en het hoofd taakorganisatie deelt: welke informatie moeten zij absoluut weten ('need to know') en welke informatie is niet direct noodzakelijk voor het functioneren ('nice to know')?;
- 3.2.2. maakt een keuze in de wijze waarop hij de teamleden, overige teamleiders en het hoofd taakorganisatie adviseert en/of rapporteert en het moment waarop dit gebeurt;
- 3.2.3. kan geconfronteerd worden met beperkte, ongevalideerde en tegenstrijdige informatie;
- 3.2.4. kan onvoldoende inzicht hebben in welke informatie relevant kan zijn voor zijn team, hoofd taakorganisatie of andere teamleiders;
- 3.2.5. kan (bij de rapportage) geconfronteerd worden met de politieke werkelijkheid, die haaks kan staan op de operationele beleving van een incident.

# Deel E Specificaties vakbekwaamheid

## E.1 Instroomeisen functie

Het wenselijke basisniveau is voor de teamleider als volgt:

### 1.1.1 Instroomeisen

- > Minimaal hbo werk- en denkniveau.

### 1.1.2 Functionele kennis en vaardigheden

- > Kennis van de multidisciplinaire (regionale) crisisorganisatie.
- > Kennis van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de stafsectie en taakorganisaties bevolkingszorg.
- > Kennis van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van primair de brandweer, politie en GHOR en secundair de overige partners in de crisisbeheersing, alsmede de procesinhoudelijke afhankelijkheden daarmee.
- > Kennis van de gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP).
- > Kennis van relevante wet- en regelgeving.

## E.2 Vakbekwaam worden en blijven

De teamleider blijft vanuit zijn reguliere functie en op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties bezitten. Hij 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. Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid.

In het kader van 'vakbekwaam worden' en 'vakbekwaam blijven' kan die vakbekwaamheid worden opgedaan dan wel onderhouden.

Vanuit Vakbekwaamheid bevolkingszorg worden daartoe de volgende opleidingen aanbevolen:

- > Basisopleiding Bevolkingszorg
- > Procesopleiding voor het proces waar hij of zij verantwoordelijk voor is
- > Functiegerichte opleiding tot teamleider

Vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid. De teamleider onderhoudt op basis van bijscholing, training en oefening bovenstaande kennis en vaardigheden en de in dit profiel aangegeven competenties. De teamleider 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.

De teamleider krijgt inzicht in zijn vakbekwaamheid door zelfreflectie en zelfbeoordeling van eigen (leer)resultaten. De teamleider krijgt ook ongevraagd positieve en negatieve feedback en schat deze zelf op waarde. De teamleider 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

Dit dossier bevat een verzameling van kwaliteitsinstrumenten die ontwikkeld zijn binnen het project GROOTER voor de functie van teamleider. In 2015 heeft het IFV het intellectuele eigendom over deze documenten gekregen en daarbij de verantwoordelijkheid voor het beheer en onderhoud. Beide zijn geborgd binnen het IFV programma Vakbekwaamheid bevolkingszorg.

Doel van de kwaliteitsinstrumenten is enerzijds professionalisering van bevolkingszorg en anderzijds betere uitwisselbaarheid tussen gemeenten en veiligheidsregio's. De producten zijn opgesteld door het veld en voor het veld. Dit betekent dat bij de ontwikkeling en doorontwikkeling van de producten gebruik is gemaakt van functionarissen die in de praktijk een rol binnen bevolkingszorg vervullen en die daarin ook (praktijk)ervaring hebben opgedaan.

Bij het opstellen van de producten is gekozen voor 80 procent uniformiteit en 20 procent lokale/regionale invulling<sup>2</sup>. Hierdoor wordt regionale of zelfs interregionale bijstand tussen gemeenten en veiligheidsregio's mogelijk gemaakt én is er binnen de opleiding (en planvorming) ook ruimte voor lokaal of regionaal maatwerk.

De kwaliteitsinstrumenten zijn beschikbaar voor veiligheidsregio's, gemeenten en opleidingsinstanties. Zij kunnen op basis van deze producten hun medewerkers toerusten voor hun taak bij een crisis of incident. Hiermee kan een volgende stap kan worden gezet in de verdere professionalisering van bevolkingszorg, maar ook in uniformiteit en uitwisselbaarheid van functionarissen in Nederland.

---

<sup>2</sup> Dit document is ervoor bedoeld om een algemeen beeld te schetsen voor deze functie.

## F.2 Procesinformatie

Procesinformatie	
Herzien door:	Expertgroep Vakbekwaamheid bevolkingszorg
Onder regie van:	IFV, Programma vakbekwaamheid bevolkingszorg
Vastgesteld door:	1 april 2020, Portefeuillehouder namens het Landelijk netwerk bevolkingszorg
Versie:	2.0, 2019
Reden voor evt. wijziging kwalificatiedossier	Periodiek onderhoud na 1 jaar in verband met herziening Besluit personeel veiligheidsregio's
Verantwoordelijkheid beheer en onderhoud	De verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiedossiers voor functionarissen werkzaam binnen de crisisbeheersingsorganisatie is belegd bij het Instituut Fysieke Veiligheid.

## F.3 Brondocumenten

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

- > [Referentiekader Regionaal Crisisplan 2016, Referenties bevolkingszorg \(1 september 2016\)](#)
- > [Bevolkingszorg op orde 2.0 - eigentijdse bevolkingszorg, volgens afspraak \(16 mei 2014\)](#)
- > [Besluit veiligheidsregio](#) en [Besluit Personeel Veiligheidsregio](#) (3<sup>e</sup> tranche)
- > [Overdrachtsdocument nafase](#)

# Bijlage 1 Opleidingskader

Dit opleidingskader betreft de functiegerichte opleiding 'teamleider in de gemeentelijke crisisbeheersing'.

## 1.1 Titel van de opleiding

Teamleider.

## 1.2 Opzet

De opleiding maakt deel uit van een geheel van opleidingen met betrekking tot bevolkingszorg. Deze zijn te vinden op de website van [Vakbekwaamheid bevolkingszorg](#).

## 1.3 Doelgroep

Kandidaat teamleiders binnen de gemeentelijke crisiscommunicatie organisatie.

## 1.4 Instroomeisen van de functieopleiding

- > De instroomeisen zoals beschreven in deel E 1.1.1 in dit kwalificatiedossier.
- > Met betrekking tot de functie: door de individuele gemeente/ regiogemeenten in gezamenlijkheid geselecteerd voor de functie van teamleider.
- > Met betrekking tot algemene kennis en vaardigheden: hbo werk- en denkniveau.
- > Wenselijke eerder gevolgde opleiding(en): in optima forma; de Basisopleiding Bevolkingszorg, beschreven in het [Opleidingskader Basisopleiding Bevolkingszorg 2.0](#)

## 1.5 Minimumeisen

De opleiding moet minimaal voldoen aan de volgende eisen:

### Inhoud

Onder de kop 'Beschrijving van de functie teamleider' is de landelijke invulling van deze functie weergegeven. In de opleiding leert de deelnemer in principe de genoemde kerntaken (zie deel B) uit te voeren met de daarvoor benodigde kwalificaties (zie deel C) en uitgaande van de aangegeven context, mede aan de hand van de voor de functie specifieke keuzes en dilemma's (zie deel D). Met andere woorden: in de opleiding dient de deelnemer de landelijke, functie specifiek ingevulde competenties te ontwikkelen, zodat hij kan omgaan met de aangegeven keuzes en dilemma's.

Daarnaast dient in de opleiding zo nodig ook de 'couleur lokaal en regionaal' aan de orde te komen. Het gaat hierbij om eventuele lokale/regionale aanvullingen op de landelijke invulling, met name op basis van het mandaat dat deze functionaris heeft. Bijvoorbeeld: hoe wordt de functie lokaal/regionaal ingevuld, hoe organiseert men hier de processen, in welk team zit men, op welke locatie, hoe vindt de aansturing plaats, hoe verloopt de communicatie? Het is de verantwoordelijkheid van de regio om aan de docent mee te geven dat en hoe de 'couleur lokaal en regionaal' in de opleiding wordt meegenomen.

### **Inhoud functieopleiding**

Naast de landelijke invulling van de functie dient in de opleiding zo nodig ook de lokale en regionale invulling aan de orde te komen. Het gaat hierbij om eventuele lokale/ regionale aanvullingen op de landelijke invulling. Bijvoorbeeld:

- > Hoe wordt de functie lokaal/ regionaal ingevuld?
- > Hoe zijn de processen georganiseerd?
- > Hoe vindt de alarmering plaats?
- > In welk team is de functie gepositioneerd?
- > Op welke locatie?
- > Hoe vindt de aansturing plaats?
- > Wat is het mandaat/ wat zijn de bevoegdheden?
- > Hoe en met welke partijen vindt informatie-uitwisseling plaats?

Het is de verantwoordelijkheid van de regio om aan de docent mee te geven, dat en hoe de lokale en regionale invulling in de opleiding wordt meegenomen.

### **Docent**

- > De docent dient minimaal hetzelfde werk- en denkniveau te hebben als de deelnemers aan de opleiding.
- > De docent heeft kennis van en zicht op de actuele ontwikkelingen in het werkveld van de deelnemers aan de opleiding.
- > De docent dient aantoonbare kennis en ervaring te hebben met betrekking tot de kerntaken en competenties beschreven in dit profiel.

### **Didactiek**

De opleiding moet competentiegericht worden opgezet. Bij competenties gaat het om het geïntegreerd kunnen uitvoeren van bepaalde taken, in een bepaalde context, met bepaalde kwaliteiten. Vanwege deze competentiegerichtheid is in de opleiding een mix van theoretische en praktische werkvormen nodig, waarbij de beroepspraktijk als uitgangspunt dient. De competenties moeten in onderlinge relatie met elkaar beproefd worden in situaties, die doen denken aan en vergelijkbaar zijn met de daadwerkelijke werksituatie.

## **1.6 Door opleidingsinstituut aan te geven aspecten**

Het opleidingsinstituut dat deze opleiding aanbiedt, kan de volgende onderdelen toelichten:

- > **Opbouw van de opleiding**  
Uit welke onderdelen (onderwerpen) zal de opleiding bestaan? De inhoud van de onderdelen moet helder zijn aangegeven.
- > **Uitwerking van de leerdoelen per onderdeel van de opleiding**



Per onderdeel dient het opleidingsinstituut de leerdoelen aan te geven: wat moeten de deelnemers na deelname aan het betreffende onderdeel bereikt hebben? De leerdoelen moeten duidelijk en relevant zijn en tezamen (minimaal) de in dit profiel aangegeven eindtermen dekken.

> **Werkvormen/ leermethoden**

Welke mix van werkvormen/leeractiviteiten/ervaringen wordt gebruikt om de leerdoelen te bereiken? Vanwege de competentiegerichtheid moeten gevarieerde werkvormen worden ingezet: theoretisch, praktisch en gecontextualiseerd.

> **Groeperingsvormen**

Hoe wordt de deelnemersgroep ingedeeld? Mogelijkheden zijn: klassikaal; in kleine groepjes; individueel.

> **Opdrachtvormen binnen de opleiding**

Na afloop van de opleiding kan de deelnemer bij een toetsende instantie een proeve van bekwaamheid afleggen. De opleiding dient hierop voor te bereiden. Dit kan ook door binnen de opleiding reeds voorbereidende opdrachten op de proeve van bekwaamheid op te nemen. Het opleidingsinstituut dient daarom aan te geven welke opdrachtvormen/studietaken binnen de opleiding worden ingezet, afgestemd en voorbereidend op de toetsvormen die in de proeve van bekwaamheid worden gehanteerd.

> **Monitoring en evaluatie**

Hoe houdt het opleidingsinstituut 'vinger aan de pols' over de voortgang van de deelnemers ten aanzien van de eindtermen, hoe wordt feedback gegeven en hoe wordt de opleiding geëvalueerd?

> **Uitwerking van de studielast**

In paragraaf 1.9 is een indicatie van de totale studielast voor deze opleiding weergegeven. Het opleidingsinstituut dient de verdeling hiervan over contacturen en zelfstudie-uren aan te geven.

> **Organisatie van de opleiding**

Hierbij worden de meer praktische kanten van de opleiding aangegeven, bijvoorbeeld:

- o locatie;
- o (studie)materialen zoals modules, hand-outs, boeken, proeftoetsen en practicummaterialen;
- o communicatie;
- o planning in de tijd;
- o deelnemerskosten.

## 1.7 Opbrengst van de opleiding

Na het volgen van de opleiding dient de deelnemer aantoonbaar de beschreven kerntaken te beheersen, mede in relatie tot de aangegeven competenties en keuzes en dilemma's. Kerntaak 1, 2 en 3 en de bijbehorende competenties vormen de minimale landelijke richtlijnen en dienen voldoende aan de orde te komen in de functiegerichte opleiding teamleider in de gemeentelijke crisisbeheersing.

## 1.8 Toetsing

Door de expertgroep is besloten geen landelijke proeve van bekwaamheid te ontwikkelen. Motivatie voor deze keuze is dat er momenteel grote diversiteit is tussen de regio's, wat een landelijk uniform examen bemoeilijkt. Toetsing zal regionaal verzorgd worden. Na afloop van de opleiding kan de deelnemer een regionaal georganiseerde proeve van bekwaamheid afleggen. Daarin wordt getoetst of de deelnemer de aangegeven kerntaken (passende bij de lokale/ regionale invulling daarvan) beheerst. In de door de regio vormgegeven proeve van bekwaamheid, desgewenst afgenomen na deze functiegerichte opleiding, worden de kerntaken van de functiegerichte opleiding en de

bijbehorende competenties getoetst. Beoogd resultaat van de opleiding is dat de deelnemer het geleerde geïntegreerd kan inzetten in voorbeeldsituaties die lijken op toekomstige werksituaties. Daarnaast zijn de in genoemde instroomeisen een voorwaarde voor het volgen van de opleiding, en daarmee dus ook indirect voor het afleggen van de proeve van bekwaamheid. In de proeve van bekwaamheid dient daarom ook impliciet getoetst te worden, of de functionaris aan deze instroomeisen voldoet.

## 1.9 Studielast

Een indicatie van de contacturen voor deze opleiding is: 4 dagdelen. Het exacte aantal contacturen hangt met name af van de invulling van de werkvormen in de opleiding: sommige werkvormen vergen meer tijd, andere minder tijd. De regio bepaalt met het opleidingsinstituut de omvang van de exacte studielast. Eventueel in te plannen zelfstudie-uren moeten in verhouding staan tot het aantal contacturen.

## 1.10 Minimum en maximum aantal deelnemers

Het minimum- en maximaantal deelnemers per opleiding hangt af van de wijze waarop de opleiding wordt ingericht. Hierbij gelden verschillende eisen:

- > Voor groepswerk/ werkgroepen: ongeveer 12 – 15 deelnemers (op 1 docent).  
Dit betreft bijeenkomsten waarin de deelnemers in theorie met de stof omgaan en daar allen actief (cognitief) aan moeten meedoen, bijvoorbeeld door het bespreken van casussen of stellingen.
- > Voor echt praktische werkzaamheden: ongeveer 5 – 8 deelnemers (op 1 docent).  
Dit betreft bijeenkomsten waarin de deelnemers zelf actief en praktisch aan concrete taken werken voor een gezamenlijk eindproduct.

# Bijlage 2 Namenlijst

## Expertgroep Vakbekwaamheid bevolkingszorg (ontwikkeling en vaststelling)

Naam	Organisatie
Dian Aarts	Coördinerend functionaris Hollands Midden (portefeuillehouder LNB)
Susan Bosveld	Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland
Kerime Oyun-Kilic	Veiligheidsregio Brabant-Noord
Marla Ringburg	Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost
Egon Wolf	Veiligheidsregio Gelderland-Midden
Christiaan Bruggen	Veiligheidsregio Friesland
Laura Wigmans	Veiligheidsregio Haaglanden
Cees Jan Bloemendaal	Veiligheidsregio IJsselland
Larissa Zijm	Veiligheidsregio Kennemerland
Joyce Kolkman	Veiligheidsregio Midden- en West--Brabant
Inge Marijnissen	Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
Menno van de Wetering	Veiligheidsregio Zeeland
Susan van Petten	IFV, Programma Vakbekwaamheid Bz