

BIJLAGEN

Vakbekwaamheid Brandweer

**KENNIS EN VAARDIGHEID VAN BEVELVOERDERS
EN OFFICIEREN VAN DIENST**



Vakbekwaamheid Brandweer

**KENNIS EN VAARDIGHEID VAN BEVELVOERDERS
EN OFFICIEREN VAN DIENST**

Bijlagen

juni 2004

Inhoudsopgave

A	Landelijke regelgeving en richtlijnen	3
B	Rapporten Inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding, respectievelijk Inspectie Openbare Orde en Veiligheid	22
C	Vragenlijst A: Kennis en vaardigheid bevelvoerders en officieren van dienst	39
D	Vragenlijst B: Aanbevelingen uit verschillende rapporten en leidraden	54
E	Toetsingskader en beoordelings- en waarderingssystematiek	60
F	Overzicht van personen die aan het onderzoek hebben meegewerkt	85
G	Bronnen	86
H	Landelijk overzicht waarderingen	88
I	Overzicht waarderingen per gemeentegrootte	90
J	Overzicht waarderingen per onderzochte brandweerregio	96
K	Overzicht waarderingen per onderzochte gemeente	101
L	Overzicht implementatie aanbevelingen uit eerdere (inspectie)rapporten	106

Bijlage: Landelijke regelgeving en richtlijnen



1. WETTEN EN ANDERE REGELGEVING

Er is een tweetal wetten voor de kennis en vaardigheden van brandweermensen inzake brandbestrijding van belang:

- de Brandweerwet 1985 en
- de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

1.1. BRANDWEERWET 1985

De Brandweerwet 1985 verplicht in artikel 1, lid 2 de gemeenteraad bij verordening de organisatie, het beheer en de taak van de gemeentelijke brandweer te regelen. Op grond van artikel 1, lid 3 betreffen de regels inzake de organisatie in elk geval de personeels- en materieelsterkte. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen over de minimumsterkte voorschriften worden gegeven. Een dergelijk besluit is echter (nog) niet genomen.

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten heeft in 1996 de modelverordening brandveiligheid en hulpverlening uitgegeven. Deze modelverordening geeft regels inzake de organisatie, het beheer en de taak van de gemeentelijke brandweer (onder andere ten aanzien van opleiding en oefening van het brandweerpersoneel).

Op grond van artikel 14, lid 1 van de Brandweerwet 1985 kunnen er bij algemene maatregel van bestuur voor onder andere het personeel van de gemeentelijke en regionale brandweer regels worden gegeven ten aanzien van:

- a de eisen van aanstelling en bevordering;
- b de rangen;
- c de eisen met betrekking tot de keuring en de controle op lichamelijke en geestelijke geschiktheid;
- d de kleding en de uitrusting.

Deze algemene maatregel van bestuur, het Besluit brandweerpersoneel, is op 13 juni 1991 in werking getreden.

Modelverordening brandveiligheid en hulpverlening

De door de Vereniging van Nederlandse Gemeenten uitgegeven modelverordening brandveiligheid en hulpverlening geeft in artikel 7 regels inzake opleiding en oefening van het brandweerpersoneel:

‘Burgemeester en wethouders dragen zorg voor de opleiding en oefening van het brandweerpersoneel, die voor de taakuitoefening noodzakelijk zijn’.

De bij dit artikel behorende toelichting geeft het volgende aan:

‘Burgemeester en wethouders dragen zorg voor de opleiding en oefening van het brandweerpersoneel door onder meer het vaststellen van een meerjaren opleidings- en oefenplan’.

Besluit brandweerpersoneel

Het Besluit brandweerpersoneel koppelt de opleiding en het daarbij behorende diploma aan de brandweerrang die iemand heeft.

Voor manschappen gelden in principe de volgende rangen:

- Brandwacht;
- Brandwacht eerste klasse;
- Hoofdbrandwacht.

Voor bevelvoerders van een (tank)autospuiter gelden in principe de volgende rangen:

- Onderbrandmeester;
- Brandmeester.

Voor officieren van dienst gelden in principe de volgende rangen:

- Adjunct-hoofdbrandmeester;
- Adjunct-hoofdbrandmeester eerste klasse;
- Hoofdbrandmeester;
- Hoofdbrandmeester eerste klasse.

Artikel 4

Het Besluit brandweerpersoneel bepaalt in **artikel 4** ten aanzien van rangen en diploma's onder andere het volgende:

- 1 Het bevoegd gezag kan een persoon slechts aanstellen in of bevorderen tot één van de rangen, bedoeld in artikel 2, eerste lid (brandwacht tot en met hoofdcommandeur eerste klasse), indien deze in ieder geval:
 - a in het bezit is van het diploma van de aan de desbetreffende rang gekoppelde opleiding, bedoeld in het Besluit rijksexamen brandweeropleidingen (Stb. 1988, 545), hetgeen voor de rang van:
 - 4° onderbrandmeester het diploma onderbrandmeester is;
 - 5° brandmeester het diploma brandmeester is;
 - 6° adjunct-hoofdbrandmeester en adjunct-hoofdbrandmeester eerste klasse het diploma adjunct-hoofdbrandmeester is;
 - 7° hoofdbrandmeester en hoofdbrandmeester eerste klasse het diploma hoofdbrandmeester is.

Artikel 5

Artikel 5 van het Besluit brandweerpersoneel geeft de minister de mogelijkheid om in bijzondere omstandigheden ontheffing te verlenen van artikel 4, eerste lid, onderdeel a.

Het Besluit brandweerpersoneel kent een aantal overgangsbepalingen:

Artikel 11

Artikel 1 van de Gelijkstellingsregeling brandweeropleidingen is van overeenkomstige toepassing met betrekking tot de diploma's die vóór de inwerkingtreding van dit besluit zijn afgegeven.

Artikel 12

In afwijking van artikel 4, eerste lid, onderdeel a, dient het bevoegd gezag bij een aanstelling of bevordering als bedoeld in de aanhef van dat artikel in acht te nemen dat:

- a het personeel dat vóór de inwerkingtreding van dit besluit (13 juni 1991) is aangesteld in één van de rangen, bedoeld in artikel 2, eerste lid (brandwacht tot en met hoofdcommandeur eerste klasse), voor wat betreft die rang vrijgesteld is van de diploma-eis, bedoeld in artikel 4, eerste lid, onderdeel a, onder 1° tot en met 8° (brandwacht tot en met commandeur);
- b het personeel dat vóór de inwerkingtreding van dit besluit (13 juni 1991) is aangesteld in de rang, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel (onderbrandmeester), vrijgesteld is van de diploma-eis, bedoeld in artikel 4, eerste lid, onderdeel a, onder 5° (brandmeester);
- c het personeel dat vóór de inwerkingtreding van dit besluit (13 juni 1991) is aangesteld in één van de rangen, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdelen e tot en met o (brandmeester tot en met hoofdcommandeur eerste klasse), vrijgesteld is van de diploma-eis, bedoeld in artikel 4, eerste lid, onderdeel a, onder 6° tot en met 8° (adjunct-hoofdbrandmeester tot en met commandeur).

Artikel 13

Artikel 4, eerste lid, onder a, onderdelen 5° (brandmeester) tot en met 8° (commandeur en hoger), is niet van toepassing op personen die worden aangesteld in of bevorderd tot een rang waaraan de functie van commandant of ondercommandant in vrijwillige dienst bij de gemeentelijke brandweer verbonden is.

Artikel 15, lid 2 bepaalt dat artikel 13 zeven jaar na de datum van inwerkingtreding van het Besluit brandweerpersoneel vervalt. Artikel 13 is daarmee per 13 juni 1998 vervallen.

In de circulaire (EB97/2379) van 1 april 1998 heeft de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aangegeven, dat hij voornemens is om door middel van zijn bevoegdheid tot het verlenen van ontheffing op grond van artikel 5 van het Besluit brandweerpersoneel alvast een stap te zetten in de richting van meer

functiegerichte kwaliteitseisen. Dit betekent het volgende:

Indien de persoon die op de nominatie staat vrijwillig commandant of ondercommandant te worden, niet over het bij de rang behorende diploma beschikt en er geen ander persoon aanwezig is die geschikt is voor die functie, kan het bevoegd gezag op grond van artikel 5 van het Besluit brandweerpersoneel bij de minister van Binnenlandse zaken ontheffing aanvragen voor de desbetreffende diploma-eis.

Bij het verlenen van de ontheffing zullen de volgende criteria worden gehanteerd:

- 1 | Een toekomstig vrijwillig (onder)commandant die als officier van dienst (dus bevel voert over twee of meer blusvoertuigen) zal fungeren, dient in het bezit te zijn van het diploma adjunct-hoofdbrandmeester. Gelet daarop zal de minister als voorwaarde bij het verlenen van een ontheffing van de regeling aan het bevoegd gezag stellen dat de desbetreffende persoon binnen 4 jaren over het diploma adjunct-hoofdbrandmeester dient te beschikken. Voor de periode dat hij of zij nog niet aan deze voorwaarde voldoet, dient de gemeente in regionaal verband een schriftelijk vastgelegde regeling te treffen over de operationele leiding bij een incident, waarbij de inzet van twee of meer blusvoertuigen noodzakelijk is. In die periode kan de desbetreffende functionaris niet als officier van dienst optreden.
- 2 | Een toekomstig vrijwillig (onder)commandant die geen functie als officier van dienst vervult, hoeft niet in het bezit te zijn van het diploma adjunct-hoofdbrandmeester. In die situatie zal de minister als ontheffingscriterium hanteren, dat de desbetreffende gemeente in regionaal verband een goede regeling treft voor de invulling van officier van dienst. Indien de desbetreffende (onder)commandant als bevelvoerder optreedt, wordt uiteraard wel de voorwaarde gesteld dat hij of zij over het diploma onderbrandmeester beschikt.
- 3 | Alvorens de minister beslist op een aanvraag om ontheffing zal hij advies inwinnen bij het bestuur van de regionale brandweer, waaraan de desbetreffende gemeente deelneemt.

Genoemde circulaire heeft een geldigheidsduur van vier jaar (tot 1 april 2002).

1.2. **ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET 1988**

In de Arbeidsomstandighedenwet 1988 zijn regels opgenomen over de noodzakelijk te achten eisen aan de kennis en vaardigheden die werknemers behoren te bezitten.

De Arbeidsomstandighedenwet 1988 geeft regels omtrent de arbeidsomstandigheden in het algemeen en de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in het bijzonder. In het Arbeidsomstandighedenbesluit zijn de eisen van de Arbeidsomstandighedenwet 1988 nader uitgewerkt.

Met de arboreggeving beoogt de rijksoverheid nadrukkelijk niet om een volledig uitgewerkt stelsel van eisen te geven die moeten worden nageleefd. De rijksoverheid geeft primair de wijze aan waarop de arbozorg moet worden aangepakt, legt een aantal minimumvoorwaarden vast, geeft via beleidsregels oplossingsrichtingen aan, vervult

randvoorwaarden zoals de certificering van arbodiensten en heeft een Arbeidsinspectie die de arboregelgeving handhaaft. Van de werkgever wordt bij de uitvoering van de arboregelgeving dan ook een actieve opstelling verwacht.

In algemene bewoordingen zijn de uitgangspunten van de Arbeidsomstandighedenwet 1988 als volgt:

a Verplichtingen van de werkgever:

De werkgever moet, mede gelet op de stand van de techniek, de bedrijfsgezondheidszorg, de ergonomie en de arbeidskunde, zorg dragen voor een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn bij de arbeid. Er hoeft echter niet geoptimaliseerd te worden ten koste van alles. Er moet geoptimaliseerd worden voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever gevergd kan worden.

b Verplichtingen van de werknemer:

De werknemer is verplicht in verband met de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermijding van gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van zichzelf of van anderen dan wel met het oog op het welzijn.

c Samenwerking en overleg:

De werkgever en de werknemers moeten samenwerken bij de zorg voor goede arbeidsomstandigheden.

d Realisatie:

De werkgever is verplicht een beleid te voeren dat is gericht op het systematisch verbeteren van de veiligheid, de bescherming van de gezondheid en het welzijn van de werknemers. Aan dit beleid moet een inventarisatie van de risico's voor het personeel en een risico-evaluatie ten grondslag liggen.

Werkgevers zijn verplicht een gecertificeerde arbodienst in te schakelen, onder andere voor het goedkeuren van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Voor de brandweer geldt deze verplichting vanaf 1 januari 1996.

De relevante bepalingen in de Arbeidsomstandighedenwet 1988 met betrekking tot opleiding, bijscholing, deskundigheid en ervaring zijn vastgelegd in artikel 8:

'De werkgever moet de werknemers doeltreffend (laten) inlichten en onderrichten over:

- de werkzaamheden en de daaraan verbonden gevaren;
- de maatregelen om die gevaren te voorkomen en te beperken;
- doel, werkwijze en gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en overige beveiligingen.'

Het onderricht moet telkens worden herhaald wanneer de opgedane ervaringen of wanneer wijzigingen in werkmethoden of -omstandigheden daar aanleiding toe geven.

Voor de noodzakelijke kennis van bevelvoerders van een (tank)autospuit en officieren van dienst kan op basis van de Arboregelgeving en het Besluit brandweerpersoneel het

volgende worden geconcludeerd: De werkgever moet ervoor zorgen dat de bevelvoerder van een (autospuit) minimaal de kennis bezit, zoals opgenomen in de opleiding onderbrandmeester en de officier van dienst minimaal de kennis bezit, zoals opgenomen in de opleiding adjunct-hoofdbrandmeester. De aanwezige kennis moet aantoonbaar zijn, bijvoorbeeld door het overleggen van het bij de opleiding behorende diploma. Daarnaast dienen de bevelvoerders en officieren van dienst periodiek bijgeschoold en geoefend te worden om op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding respectievelijk om voldoende brandbestrijdingservaring op te doen.

2. RICHTLIJNEN

2.1. PROJECT VERSTERKING BRANDWEER (MEI 1996)

Op 13 mei 1996 zijn door de Stuurgroep Versterking Brandweer de Referentiekaders gewenst zorgniveau Project Versterking Brandweer vastgesteld. De referentiekaders gelden als toetsingskaders voor het bestuur van de regionale brandweer om het te realiseren zorgniveau voor het geheel van de veiligheidsketen te bepalen.

De bepaling van het zorgniveau is een verantwoordelijkheid van het bestuur. De referentiekaders zijn daarbij niet formeel bindend maar hebben een richting gevend karakter. Niettemin meent de Stuurgroep dat aan de referentiekaders het nodige gewicht moet worden toegekend en kunnen worden beschouwd als een deskundigen-advies aan het bestuur.

De referentiekaders zijn grotendeels gebaseerd op bestaande normen en algemeen aanvaarde inzichten. Toepassing van de referentiekaders draagt ertoe bij dat overal een vergelijkbaar niveau van veiligheid voor de burger wordt gerealiseerd.

De overtuigingskracht van de referentiekaders vloeit mede voort uit het feit dat aan de totstandkoming medewerking is verleend door vertegenwoordigers van het bestuur, brandweerveld en andere hulpverleningsdiensten.

Bovendien is een uitgebreide commentaarronde bij de bestuurlijk verantwoordelijken en de regionaal projectleiders en de consultatie van de diverse landelijke brandweerverenigingen gebleken dat voor de referentiekaders bij alle betrokkenen voldoende draagvlak bestaat.

De referentiekaders zijn ondergebracht in de volgende hoofdstukken:

- Hoofdstuk 1: Pro-actie;
- Hoofdstuk 2: Preventie;
- Hoofdstuk 3: Preparatie/repressie Brandweezorg;
- Hoofdstuk 4: Grootschalig optreden en bestrijding van rampen en zware ongevallen;
- Hoofdstuk 5: Bedrijfsvoering.

In hoofdstuk 3 zijn de volgende referenties met betrekking tot opleiding en oefenen opgenomen:

Referentie 3.47:

Het korps beschikt over een bestuurlijk vastgesteld meerjaren opleidingsplan.

Toelichting:

Uitgangspunten zijn het dekkingsplan, de strategische speerpunten van het dienstbeleid en beheersaspecten.

In het opleidingsplan dient een overzicht gegeven te worden van in ieder geval de vijf volgende elementen:

- Wat moet er gebeuren en door wie om het opleidingsbeleid te realiseren. Hier wordt aangegeven welke maatregelen er genomen moeten worden en wie daarbij betrokken zijn. Prioriteiten voor bepaalde opleidingsniveaus kunnen hierbij bijvoorbeeld worden aangegeven.
- De organisatie van reguliere en niet-reguliere opleidingen. Bij dit onderdeel wordt een tijdsplanning voor het komende cursusjaar opgenomen. In een uitvoeringsplan worden de gegevens voor cursisten, beschikbare docenten, locaties, data en tijden vermeld.
- Het opleidingstraject voor de functies in een korps. In het opleidingstraject wordt aangegeven welke opleiding(en) een functionaris binnen een korps moet volgen om een bepaalde functie te kunnen bekleden.

Het gaat hierbij om een combinatie van modules uit de reguliere opleidingsstructuur en/of korps specifieke opleidingen, al dan niet extern verzorgd. Tevens wordt rekening gehouden met nieuwe ontwikkelingen en bijscholing.

Voor elke functie in het korps kan op deze wijze het opleidingsniveau worden beschreven. Het traject kan per korps verschillen en is af te leiden uit de functie-omschrijvingen. Het Besluit brandweerpersoneel bepaalt welke minimale opleidingseisen per rang gelden.

- Financiële vertaling.
- Relatie met het oefenplan.

Referentie 3.48:

Het korps beschikt over een bestuurlijk vastgesteld oefenplan.

Toelichting:

Uitgangspunt is het dekkingsplan.

Een oefenplan dient in ieder geval de volgende elementen te bevatten:

- Een normeringssysteem. Een opgave van de kengetallen per taak en/of per eenheid ter bepaling van een evenwichtige oefenbelasting.
- Kwaliteitszorgsysteem. Een opgave wie verantwoordelijk is voor het oefenen op de diverse niveaus; hoe kwaliteitsmeting gestructureerd plaatsvindt en op welke wijze rapportage en bijsturing verlopen.

- Vaststelling van de beschikbare oefeningen.
- Integraal beleid. Het oefenbeleid dient integraal te zijn opgezet:
 - Individuele en groepsoefeningen op alle niveaus;
 - Regelmatige training onder reële omstandigheden;
 - Samenwerkingsoefeningen tussen alle niveaus;
 - Zo mogelijk sportoefening en fysiologische aspecten;
 - Samengang tussen en aansluiting op de regionale oefeningen voor grootschalig optreden.
- Financiële vertaling.
- Aansluiting op het oefenplan voor het grootschalig optreden en de bestrijding van rampen en zware ongevallen.

Referentie 3.49:

Het brandweerpersoneel met een uitrukfunctie oefent regelmatig onder realistische omstandigheden (oefencentrum).

Toelichting:

Dit betekent, dat een oefencentrum zodanig nabij moet zijn, dat dit inclusief heen- en terugreis in ongeveer één dagdeel uitvoerbaar is.

2.2. LEIDRAAD OEFENEN (JUNI 2000)

De Nederlandse brandweer heeft een verantwoordelijke taak op het terrein van de openbare veiligheid. Deze taak omvat behalve de verschillende aspecten van de brandweezorg ook de rampenbestrijding.

Om op een effectieve en veilige wijze invulling te kunnen geven aan de veelheid van vereisten die deze taak met zich meebrengt, is oefenen een noodzaak. Sinds jaar en dag wordt er door de brandweer dan ook veel tijd gestoken in het houden van oefeningen. De toenemende complexiteit van de samenleving vraagt echter om een verdergaande professionalisering van het repressief brandweeroptreden. Daarmee wordt ook een professionalisering van de huidige oefenpraktijk verwacht. Bestaande knelpunten bij het oefenen door de brandweer worden daardoor benadrukt. Deze knelpunten zijn geïnventariseerd en verwerkt in het rapport 'Beter oefenen bij de brandweer' dat in de zomer van 1999 door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties per circulaire verspreid is onder alle Nederlandse brandweerkorpsen. Dit rapport schetst een overzicht van de huidige en gewenste oefenpraktijk in Nederland. Het bevat een aanzet tot een oefenfilosofie, een oefensystematiek en een beoordelingssysteem. De ideeën uit het rapport 'Beter oefenen bij de brandweer' zijn in 1999 door het Nibra en een groot aantal ervaringsdeskundigen in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties uitgewerkt tot een compleet praktisch normsysteem voor het oefenen door de brandweer. Deze uitwerking, genaamd

'Leidraad oefenen', bestaat uit een serie oefenkaarten en een handleiding hoe deze oefenkaarten te gebruiken.

De handleiding behorende bij de 'Leidraad oefenen' geeft een beschrijving van de oefenfilosofie die ten grondslag ligt aan deze leidraad, en de uitwerking hiervan in een oefensystematiek. De oefensystematiek is gebaseerd op een jaarlijkse oefencyclus. Elk jaar kan men met gebruikmaking van de systematiek het oefenprogramma optimaliseren en aanpassen aan het takenpakket van het korps. Door middel van een onderliggende individuele oefenregistratie kan men inzicht krijgen in de geoefendheid van het brandweerpersoneel. Voorts maakt een algemene beschrijving over de organisatie van een oefening en de oefenorganisatie deel uit van de handleiding.

Als bijlage is bij de handleiding een overzicht gevoegd van de te oefenen onderwerpen per brandweertaak. De sets met oefenkaarten geven per oefenonderwerp een globale beschrijving van oefendoel en oefenwijze. Ook staan op de oefenkaarten relevante evaluatiecriteria vermeldt. De oefenkaart ondersteunt de planning, de uitvoering, de evaluatie en de registratie van iedere oefening.

De 'Leidraad oefenen' is een handvat om door verdere professionalisering van de oefenpraktijk zowel de kwaliteit als de veiligheid bij het repressief optreden van de brandweer te verbeteren.

Verdere ondersteuning kan worden verkregen door het gebruik van de oefenbank: een door het Nibra uitgegeven bestand op cd-rom van lesbrieven, oefendraaiboeken, oefenscenario's en ander materiaal dat bij het organiseren van oefening van pas komt en de voorbereidingstijd van de oefenleider aanzienlijk kan verkorten.

De oefenkaart 9

De oefenkaart is een handreiking aan de korpsen en de oefenleiders waarin wordt beschreven wat het doel en de globale inhoud van de oefening is, alsmede de criteria waarop de uitvoering van de oefening beoordeeld wordt. De beschreven oefenfilosofieën vormen hiervoor de achtergrond. Bij het behandelen van de oefenkaarten wordt als algemene eis gehanteerd dat men slechts aan de behandeling van oefenkaarten mag deelnemen, indien men de diploma's die voor dat niveau of onderwerp zijn vastgesteld, heeft gehaald.

Een oefenkaart bevat vier hoofdonderwerpen:

- Algemene oefeninformatie: taken, doelgroepen, oefenleider, soort vaardigheid
- Ingangsniveau: betreffende module leerstof, voorafgaande oefenkaarten
- Oefening: doel, aandachtspunten t.a.v. veiligheid en effectiviteit, knelpunten, beschrijving oefening, hulpmiddelen
- Evaluatie: beoordelaars, criteria.

De oefenkaarten zijn in 9 groepen ingedeeld, gerangschikt en genummerd naar brandweertaak en de doelgroep (manschappen, bevelvoerders en OvD). Deze indeling ziet er als volgt uit:

- 000: algemene basis brandweeroptreden
- 100: brandbestrijding
- 200: hulpverlening
- 300: ongevalsbestrijding gevaarlijke stoffen
- 400: (individuele) specialismen
- 500: rampenbestrijding en grootschalig optreden
- 600: korpsspecifieke oefenkaarten gebaseerd op risicobeeld en materiaalkeuze
- 700: bevelvoerders
- 800: officieren van dienst

Voor het onderzoek Vakbekwaamheid brandweer zijn de volgende kaarten, die betrekking hebben op realistische brandbestrijdingsoefeningen voor bevelvoerders en officieren van dienst relevant:

Bevelvoerders

- 718a: adembescherming
- 718b: hittegewenning
- 718c: brandbestrijding

**Oefenkaart
nr. 718-C**

Brandbestrijding

Taak	brandbestrijding / hulpverlening / gevaarlijke stoffen / grootschalig optreden / specialismen
Doelgroep	manschappen / bevelvoerders / officieren van dienst
Oefenleider	bevelvoerder / officier / specialist op onderwerp oefening
Type oefening	1. individueel, vaardigheid / optreden in teamverband 2. theorie / case studie / maquette / praktische oefening / inzet oefening
Soort vaardigheid	cognitief / sociaal / motorisch / gevaarsherkenning

Ingangsniveau

Module/leerstof

Onderbrandmeester Repressie
Onderbrandmeester/ brandmeester Repressie keuze

Vereiste oefenkaarten

711, 715, 718-A, 718-B

Oefening

Doel van de oefening

De deelnemer kan op een effectieve wijze leiding geven aan de bestrijding van een brand en draagt daarbij zorg voor de veiligheid van eigen personeel, omstanders en slachtoffers.

Aandachtspunten t.a.v. de veiligheid van oefenen

- de deelnemers dragen persoonlijke bescherming, waar nodig inclusief adembescherming
- tijdens de oefening is er een veiligheidsfunctionaris aanwezig
- oefening wordt geleid door instructeur van oefencentrum

Aandachtspunten t.a.v. de effectiviteit van oefenen

- houd de oefening op een oefencentrum waar met echte hitte, echte rook en echt vuur gewerkt kan worden; dit om de praktijk zo dicht mogelijk te benaderen
- laat bevelvoerders en manschappen tijdens de oefening als team optreden, zodat ook de teamprestatie in kaart kan worden gebracht
- bij een scenario 'middelbrand' kunnen meerdere eenheden en een OVD bij de oefening betrokken worden

Beschrijving oefening

De deelnemer moet met een TS met bemanning uitrukken voor een brandmelding. Ter plaatse aangekomen moet hij overzicht krijgen over de totale situatie en tot de aankomst van de OVD de coördinatie voeren.

Specifieke aandachtspunten zijn:

- situatie-inschatting na aankomst en opschaling
- keuze voor opstelplaats voertuig en waterwinning
- communicatie met ploegleden en pompbediener
- inzetplan
- coördinatie met politie en/ of GGD
- sitrap naar OVD
- controle over activiteiten van ploegleden

>



Hulpmiddelen bij oefening

- oefencentrum
- 2 tankautospuiten (met bemanning)
- veiligheidsfunctionaris

Knelpunten/valkuilen

- onvoldoende kennis van de werking van branden
- onvoldoende kennis van aflegsystemen
- onvoldoende communicatieve vaardigheden
- onduidelijke manier van bevelen geven
- besluiteloosheid

Evaluatie

Beoordelaars

- specialist op oefening
- deelnemer zelf

Criteria	Voldoende	Herhalen
De deelnemer draagt persoonlijke bescherming (waar nodig inclusief ademluchtbescherming) op de juiste wijze.		
De deelnemer stelt tijdens het aanrijden de juiste vragen aan de RAC en vormt zich met behulp van de antwoorden een juist beeld van het incident.		
De deelnemer kiest de juiste opstelplaats en waterwinning.		
De deelnemer houdt in zijn inzetplan voldoende rekening met bijzondere omstandigheden en gevaren.		
De deelnemer communiceert op effectieve wijze met zijn ploegleden en stelt hun de juiste vragen om zijn voorlopig beeld van het incident te toetsen.		
De deelnemer geeft de bevelen aan zijn ploegleden op een rustige, maar duidelijke en eenduidige manier.		
De deelnemer neemt ook bij onverwachte ontwikkelingen of in bijzondere situaties snel en goed overwogen besluiten.		
De deelnemer toetst de uitvoering van zijn inzetplan continu aan de feitelijke situatie en is in staat om het inzetplan waar nodig aan te passen aan de situatie.		
De deelnemer let tijdens de inzet voldoende op de veiligheid van personeel, slachtoffers en omgeving en neemt maatregelen als deze veiligheid wordt bedreigd.		
De deelnemer houdt voldoende contact met politie en eventuele andere hulpverleningsdiensten ter plaatse.		
De deelnemer kan bij aankomst van de OVD een heldere sitrap verstrekken.		

Deelnemer:

Oefenkaart
nr. 718-C

**Oefenkaart
nr. 814-A**

**Leidinggeven als OVD
bij brandbestrijding**

Taak	brandbestrijding / hulpverlening / gevaarlijke stoffen / grootschalig optreden specialisten
Doelgroep	manschappen / bevelvoerders / officieren van dienst
Oefenleider	bevelvoerder / officier / specialist op onderwerp oefening
Type oefening	1. individueel, vaardigheid / optreden in teamverband 2. theorie / case studie / maquette / praktische oefening / inzet oefening
Soort vaardigheid	cognitief / sociaal / motorisch / gevaarsherkenning

Ingangsniveau

Module/leerstof

Adjunct-hoofdbbrandmeester Repressie

Vereiste oefenkaarten

811, 812

Oefening

Doel van de oefening

De deelnemer kan op een effectieve wijze leiding geven aan de bestrijding van een brand en draagt daarbij zorg voor de veiligheid van eigen personeel, omstanders en slachtoffers.

Aandachtspunten t.a.v. de veiligheid van oefenen

- de deelnemers dragen persoonlijke bescherming, waar nodig inclusief adembescherming
- tijdens de oefening is er een veiligheidsfunctionaris aanwezig

Aandachtspunten t.a.v. de effectiviteit van oefenen

- houd de oefening op een oefencentrum waar met echte hitte, echte rook en echt vuur gewerkt kan worden; dit om de praktijk zo dicht mogelijk te benaderen
- oefening combineren met een realistische training voor bevelvoerders en/ of manschappen

Beschrijving oefening

De deelnemer moet als OVD uitrukken naar een brand en bij aankomst na overleg met de bevelvoerder(s) het bevel op zich nemen en leiding geven aan de brandbestrijding. Centraal in de oefening staat de manier waarop de OVD communiceert met zijn bevelvoerder(s), besluiten neemt, bevel voert en gevaren inschat en herkent.

Hulpmiddelen bij oefening

- oefencentrum
- 2 tankautospuiten (met bemanning)
- veiligheidsfunctionaris

Knelpunten/valkuilen

- onvoldoende kennis van de werking van branden
- onvoldoende kennis van afzegsystemen
- onvoldoende communicatieve vaardigheden
- onduidelijke manier van bevelen geven
- besluiteloosheid



Officieren van dienst

814a: leidinggeven als officier van dienst bij brandbestrijding

Evaluatie

Beoordelaars

- oefenleider
- deelnemer zelf

Criteria	Voldoende	Herhale n
De deelnemer draagt zijn persoonlijke bescherming (waar nodig inclusief ademluchtbescherming) op de juiste wijze.		
De OVD stelt tijdens het aanrijden de juiste vragen aan de RAC en vormt zich met behulp van de antwoorden een juist beeld van het incident.		
De OVD schat de ontwikkeling van het incident en het effect van de mogelijke bestrijdingsmethoden hierop goed in.		
De OVD koppelt in zijn voorlopig plan de juiste aanpak en middelen aan de juiste prioriteiten.		
De OVD houdt in zijn voorlopig plan voldoende rekening met bijzondere omstandigheden en gevaren.		
De OVD communiceert op effectieve wijze met zijn bevelvoerders en stelt hun de juiste vragen om zijn voorlopig beeld van het incident te toetsen.		
De OVD geeft de bevelen aan zijn bevelvoerders op een rustige, maar duidelijke en eenduidige manier.		
De OVD neemt ook bij onverwachte ontwikkelingen of in bijzondere situaties snel en goed overwogen besluiten.		
De OVD toetst de uitvoering van zijn inzetplan continu aan de feitelijke situatie en is in staat om het inzetplan waar nodig aan te passen aan de situatie.		
De OVD let tijdens de inzet voldoende op de veiligheid van personeel, slachtoffers en omgeving en neemt maatregelen als deze veiligheid wordt bedreigd.		
De OVD heeft voldoende overzicht over het incident en de bestrijding en houdt hier rekening mee bij de opschaling.		
De OVD houdt voldoende contact met politie en eventuele andere hulpverleningsdiensten ter plaatse.		

Deelnemer:

Oefenkaart nr. 814-A

Tussentijdse evaluatie 'Leidraad oefenen'

In september 2002 heeft het Nibra een tussentijdse evaluatie van de 'Leidraad oefenen' uitgebracht. De evaluatie levert de volgende conclusies op.

Conclusies

De bestaande 'Leidraad oefenen' heeft een grote impuls gegeven aan het oefenbeleid van brandweer Nederland. Op dit moment geeft 80% van de korpsen aan dat zij gebruik maken van de 'Leidraad oefenen'. Dit blijkt ook uit de pilotprojecten (Almere en Rheden); beide korpsen geven aan dat de leidraad ervoor heeft gezorgd dat het oefenen bij hen op een hoger peil is komen te staan. Tegelijkertijd kunnen echter vraagtekens

worden geplaatst bij de mate waarin de hiervoor genoemde 80% van de leidraad gebruik maken. Dit kan immers variëren van het af en toe gebruiken van oefenkaarten tot en met de implementatie van het volledige systeem.

Voor wat betreft de geoefendheid van de diverse rangniveaus (manschappen, bevelvoerders, officieren) is een wisselend beeld ontstaan. Het aantal oefenuren manschappen is aanzienlijk verhoogd met de invoering van de leidraad in de diverse korpsen. Bovendien geven de korpsen die nog niet op het gewenste peil zitten aan, dat zij dit wel binnen twee jaar willen bereiken. Voor de bevelvoerders en officieren is het beeld helaas minder positief: veel korpsen geven aan dat hun bevelvoerders en officieren niet of nauwelijks toekomen aan het zelf deelnemen aan oefeningen.

Dit hangt samen met het feit dat bevelvoerders gemiddeld genomen de personen zijn die binnen een vrijwillig korps het meest worden ingezet. Zij maken deel uit van het kader en van technische commissies en treden vaak op als oefenleider. Op dat moment is het verklaarbaar waarom deze groep zelf het minst toekomt aan het deelnemen aan oefeningen. Hoewel deze situatie zoals gezegd goed verklaarbaar is, is het uiteraard onwenselijk dat bevelvoerders en officieren in sommige korpsen niet of nauwelijks structureel getraind worden.

Aanbevelingen

De evaluatie geeft aanbevelingen op het gebied van:

- de implementatie van de 'Leidraad oefenen'
- het verhogen van het aantal oefenuren
- de rol die de regio kan vervullen bij de voorbereiding van oefeningen
- de aanpassing van de oefenkaarten
- de eisen die aan oefenleiders worden gesteld
- de consequenties van de Arbeidstijdenwet voor het oefenen door vrijwilligers
- de brandweerwedstrijden

2.3. 'IN GOEDE BANEN' – COMPETENTIES VOOR REPRESSIEVE BRANDWEERFUNCTIES – (OKTOBER 2002)

De eindrapportage van het project 'In goede banen', is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. In dit project hebben drie universitaire onderzoeksinstituten samengewerkt in een onderzoek naar standaardisatie van competenties voor de repressieve brandweerfuncties. Het betreft de volgende instituten:

- Coronel Instituut voor Arbeid, Milieu en Gezondheid (AMC, Universiteit van Amsterdam);
- ERGOcare (Faculteit der Bewegingswetenschappen, Vrije Universiteit Amsterdam);
- Platform Opleiding, Onderwijs en Organisatie (PLATO) van de Universiteit Leiden.

De onderzoekers zijn in hun werkzaamheden geadviseerd door een Klankbordgroep, waarin uiteenlopende achterbannen waren vertegenwoordigd.

Het onderzoek ving aan met de opdracht, voor de repressieve brandweerfuncties van de vier functieniveaus (o.a. bevelvoerders en officieren van dienst) onderzoek uit te voeren met betrekking tot standaardisering van de selectiecriteria.

De vraag was, welke eisen op psychisch en fysiek/medisch gebied moeten worden gesteld bij de selectie voor die repressieve functies. Daarnaast was de vraag, te onderzoeken welke valide en betrouwbare meetinstrumenten beschikbaar zijn en/of ontwikkeld moeten worden om die selectie uit te voeren. Coronel/ERGOcare richtten hun gezamenlijke onderzoek op de fysieke en medische functie eisen voor de repressieve brandweerfuncties. PLATO richtte het onderzoek op de psychische eisen bij die brandweerfuncties: eisen met betrekking tot kennis, (sociale) vaardigheden, attitudes en persoonskenmerken.

Het onderzoek 'In goede banen' heeft het volgende opgeleverd:

- Het denken in termen van competenties is geïntroduceerd in relatie tot het selecteren van brandweerpersoneel. Competenties worden gezien als het vermogen van iemand om een geïntegreerd geheel van kennis, vaardigheden, attitudes en persoonskenmerken adequaat toe te passen in een bepaalde taaksituatie. In dit onderzoek spelen drie elementen een belangrijke rol bij de definitie van competentie. Het gaat om de taken (wat moet iemand kunnen doen), de context (waarin moet iemand dat kunnen doen) en de kwaliteiten (waarmee iemand dat doet). Een competentie is: het kunnen verrichten van bepaalde taken in een bepaalde context met bepaalde kwaliteiten.

Competentieprofiel bevelvoerder

Taken en context

De bevelvoerder voert het bevel over de bemanning van 1 tankautospuit (4 bemanningsleden en chauffeur/pompbediener) en de bemanning van bijzondere voertuigen bij een brandbestrijding, hulpverlening, redding en/of incident met gevaarlijke stoffen van beperkte omvang. Zijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden hebben betrekking op de operationele leiding en uitvoeringscoördinatie van zowel bemanning als materieel dat onder zijn bevel staat, vanaf het moment van uitruk tot het moment van terugkeer op de kazerne. In geval van opschaling heeft de bevelvoerder de directe leiding over meerdere bluseenheden tot aankomst van de officier van dienst op de plek van het incident en anticipeert hij zonnodig op de taken van de aankomende voertuigen.

Bij een middelbrand (twee tankautosputten) en bij complexe hulpverleningssituaties ontvangt de bevelvoerder leiding van de officier van dienst. Voorbeelden van taken van de bevelvoerder zijn: beslissen over aard en prioriteit van in te zetten acties en hulpmiddelen; oriënteren op risico's; zorgen voor veiligheid van manschappen en materieel; beoordelen of opschaling nodig is; contact houden met de Regionale Alarmcentrale; bepalen wanneer de situatie 'onder controle' ofwel 'gestabiliseerd' is; coördineren van nablissing. De bevelvoerder gebruikt hierbij diverse hulpmiddelen en apparatuur, onder andere voertuigen en materieel, verbindingsmiddelen, aanvalsplannen e.d. en diverse meters voor gevaarlijke stoffen.





Competentieprofiel officier van dienst

Taken en context

De officier van dienst (OvD) draagt zorg voor uitvoering van de brandweerbasiszorg. Hij is verantwoordelijk voor het hele incident, waarbij maximaal 4 bluseenheden (Tankautospuiten) zijn betrokken, aangevuld met bijzondere voertuigen. Hij is daarbij de hoogst leidinggevende ter plaatse en geeft leiding aan de bevelvoerders.

Wanneer gewerkt gaat worden in pelotonsstructuur, kan de OvD de rol vervullen van pelotonscommandant. De pelotonscommandant draagt zorg voor uitvoering van een (brandweer)deeltaak, bij grootschalig optreden/rampenbestrijding waarbij gewerkt wordt in pelotonsstructuur. Hij is verantwoordelijk voor de deeltaak van 1 peloton, waarvan hij de bevelvoerders aanstuurt. Zelf wordt hij in het proces aangestuurd door de hoofd-OvD of commandant van dienst (als het peloton optreedt als zelfstandig onderdeel) of door de compagniescommandant (bij optreden in compagniesverband).

Ook de rol van compagniescommandant kan vervuld worden door de OvD.

De compagniescommandant draagt zorg voor de operationele organisatie en aansturing van het (brandweer)proces bij grootschalig optreden/rampenbestrijding.

Hij geeft leiding aan 2 brandweerpelotons en 1 ondersteuningspeloton. De compagniescommandant ontvangt leiding van de Commandant Rampterrein of eventueel de Operationeel Leider (via hoofd sectie Brandweer uit het (Regionaal) Operationeel Team).

De lokale commandant brandweer is steeds eindverantwoordelijk voor het operationele optreden van de brandweer in zijn gemeente.

In alle gevallen (OvD, Pelotonscommandant, Compagniescommandant) is de OvD als 'specialist' belast met de operationele leiding en uitvoeringscoördinatie van de inzet. De OvD initieert zonodig de opschaling en start samen met OvD-Geneeskundig en OvD-Politie de multidisciplinaire coördinatie in het Coördinatie Team Plaats Incident (CTPI) op. Bij een inzet heeft hij een adviserende rol naar derden en onderhoudt hij in eerste instantie de contacten met bevoegde gezagen, pers en publiek.

Bij grootschalig multidisciplinair optreden kan de OvD de volgende multidisciplinair coördinerende rollen vervullen:

- eventueel Vertegenwoordiger Brandweer in PCC - BT;
- Vertegenwoordiger Brandweer in RCC - BT;
- Hoofd Sectie Brandweer in RCC - OT;
- Vertegenwoordiger Brandweer in GCC - BT;
- Hoofd Sectie Brandweer in CORT;
- Verantwoordelijke functionaris in Actiecentrum Brandweer.

Hulpmiddelen van de OvD zijn onder andere: dienstauto, verbindingsmiddelen, aanvalsplannen, persoonlijke beschermingsmiddelen, naslagwerken, meetapparatuur, externe experts, rampen(bestrijdings)plannen en kaartmateriaal.

De aard van de werkzaamheden van de OvD is overwegend niet fysiek.

- Er is vastgesteld om welke repressieve brandweerfuncties het in het onderzoek feitelijk zou gaan.
- Voor de betreffende functies zijn, in breed overleg met het brandweerveld, functietaakbeschrijvingen opgesteld. Daarin is per functie aangegeven wat de betreffende taken en context zijn.
- In samenspraak met deskundigen en het veld is onderzocht, wat bij elke functie de psychische functie-eisen zijn: over welke kwaliteiten moet de functionaris beschikken, om de betreffende taken in de betreffende context te kunnen uitvoeren?
- In uitgebreid empirisch onderzoek naar de fysieke kant van de taakuitvoering is de functie-uitoefening bovendien objectief gemeten en vastgesteld. Op grond hiervan zijn per functie de bijzondere functie-eisen vastgesteld.
- Een groot vragenlijstonderzoek onder het repressieve brandweerpersoneel heeft inzicht gegeven in de vraag, welke aspecten van het gezondheidsprofiel per functie in het geding zijn. Deze aangegeven aspecten dienen in de aanstellingskeuring of medische begeleiding punt van aandacht te zijn.
- Voor de psychische, fysieke en medische functie-eisen is vervolgens bepaald, op welke momenten deze eisen van toepassing dienen te zijn. Hierbij wordt rekening gehouden met het feit, dat mensen kunnen 'groeien' in bepaalde kwaliteiten en dat dat voor een deel ook na de eerste selectie zou kunnen en mogen plaatsvinden. Bepaalde competenties zijn al vereist om toegelaten te worden tot de brandweer/de brandweeropleiding, andere kunnen gaandeweg eigen worden gemaakt of dienen zich pas aan bij een periodiek meetmoment. Er is daarom een opsplitsing van meetmomenten gemaakt: drie meetmomenten met betrekking tot de selectie en één periodiek terugkerend meetmoment. In de rapportage is aangegeven, op welk moment een functionaris over welke competenties moet beschikken.
- Bij alle genoemde eisen is onderzocht en vastgesteld, op welke wijze valide en betrouwbaar kan worden getoetst of een kandidaat daaraan voldoet. In de rapportage worden uiteenlopende meetinstrumenten genoemd, die daarbij gehanteerd kunnen worden. Waar mogelijk wordt een geïntegreerde toetsing van eisen aanbevolen. Bij de aanbevolen meetinstrumenten gaat het om bestaande of nieuw te ontwikkelen instrumenten. Met name bij het toetsen van het gezondheidsprofiel wordt verwezen naar bestaande tests; bij de fysieke capaciteiten en psychische eisen worden veel nieuw te ontwikkelen instrumenten aanbevolen.

De aldus in dit onderzoek 'In goede banen' opgestelde competenties zijn representatief voor alle brandweerfunctionarissen van de genoemde functies, ongeacht afkomst, sekse, vrijwillige of beroepsachtergrond, of horizontale dan wel verticale instroom. Bovenstaand zijn alle resultaten van 'In goede banen' opgesomd. Voordat de competentiegerichte selectie een feit kan zijn, moet er echter ook nog het nodige gebeuren. In deze rapportage worden onder andere de volgende aanbevelingen gedaan en toegelicht:

- informeren van de achterbannen over de resultaten en consequenties van 'In goede banen';

- nader beschouwen van de aangegeven competenties op efficiency en effectiviteit;
- ontwikkelen van tests en protocollen in het verlengde van 'In goede banen';
- opzetten van een organisatiestructuur voor centralisatie van de selectie;
- trainen van assessoren, leidinggevend en personeelsfunctionarissen in het gebruik van de nieuwe instrumenten en protocollen;
- uitzetten van nader onderzoek, onder andere naar wervingsbeleid, competenties voor niet-repressieve brandweerfuncties/-taken en voorspellers van ziekteverzuim/uitval;
- monitoren van de invoering van selectie volgens competentie-eisen.

Bijlage: *Rapporten Inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding, respectievelijk Inspectie Openbare Orde en Veiligheid*



De Inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding (momenteel Inspectie Openbare Orde en Veiligheid) heeft in een aantal rapporten conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan inzake de kennis en vaardigheid van leidinggevendenden van de brandweer.

Met name drie aspectonderzoeken:

- Operationele leiding brandweer (februari 1995),
- Kwaliteit van het repressieve brandweerpersoneel (december 1997) en
- Realistisch oefenen op oefencentra: de binnenbrand (maart 2000)

en vier incidentonderzoeken:

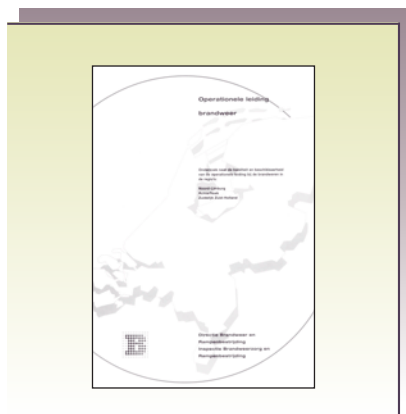
- Onderzoek ongeval bij cursus-oefening te Rosmalen 1 juni 1993 (juli 1993),
- Ongeval bij brand in een kamerverhuurbedrijf in Harderwijk op 27 januari 1998 (juli 1998),
- Ongeval brandweer Wognum 1999 –Over het rendement van opleiden en oefenen- (maart 2000) en
- Brand in de Koningkerk te Haarlem, onderzoek naar het brandweeroptreden (maart 2004).
geven conclusies en aanbevelingen met betrekking tot kennis en vaardigheid van leidinggevendenden van de brandweer in relatie tot brandbestrijding. In deze bijlage wordt kort ingegaan op de voor het onderzoek Vakbekwaamheid brandweer relevante conclusies en aanbevelingen.

1. ASPECTONDERZOEKEN

1.1. OPERATIONELE LEIDING BRANDWEER

Het onderzoek uit 1995 is gericht op de officieren en onderofficieren bij de brandweer. De volgende vijf leidinggevende operationele niveaus zijn onderzocht:

- Bevelvoerder van een bluseenheid;
- Officier van dienst;
- Regionaal officier van dienst;
- Commando rampterrein;
- Regionaal commandant van dienst.



Het onderzoek is gehouden in de brandweerregio's Noord-Limburg, Achterhoek en Zuidelijk Zuid-Holland.

Voor het onderzoek 'Vakbekwaamheid brandweer' zijn alleen de eerste twee niveaus relevant. De conclusies en aanbevelingen inzake de overige niveaus zijn derhalve niet in deze samenvatting vermeld.

Conclusies

Bevelvoerder van een bluseenheid

Momenteel (februari 1995) beschikt 29% van het totaal aantal bevelvoerders in de drie regio's over het diploma onderbrandmeester. Het is dus noodzakelijk dat met kracht doorgegaan wordt op de ingeslagen weg van kwaliteitsverbetering. In de meeste korpsen is men inmiddels overtuigd van een (onderbrandmeester) gediplomeerde bevelvoerder. Een volledige diplomering is met voortzetting en eventueel versterking van het huidige beleid bereikbaar. Het behalen van het diploma onderbrandmeester zal voor veel bevelvoerders aantrekkelijker worden wanneer gemeenten de functie van 'officier van dienst' of wel 'superbevelvoerder' vervangen door een officier van dienst-functie conform de landelijke lesstof.

Officier van dienst

De lesstof voor officier van dienst is in de opleiding voor adjunct-hoofdbrandmeester ondergebracht. Slechts 24% van de als officier van dienst functionerende officieren beschikt over het aan de opleiding verbonden diploma. Het thans (februari 1995) in de regio's aanwezige aantal officieren dat als officier van dienst functioneert is veel groter dan met het oog op het verkrijgen van voldoende praktijkervaring in deze functie verantwoord is.

Het aantal officieren per gemeente is echter vaak te klein om te allen tijde een officier

van dienst paraat te kunnen hebben. Geen enkele gemeente beschikt over voldoende officieren om in geval van grotere incidenten de operationele leiding op een geordende manier te kunnen laten opschalen tot regionaal niveau. Op basis van de plannen in diverse gemeenten mag verwacht worden dat het opleidingspercentage de komende jaren nog wat zal toenemen. Het staat echter vast dat het bij de huidige opleidingscapaciteit, niet mogelijk is om alle vrijwillige officieren binnen afzienbare tijd tot adjunct-hoofdbrandmeester op te leiden.

Het lijkt gezien de huidige overmaat aan operationele officieren weinig zinvol om hen allen volledig op te leiden tot adjunct-hoofdbrandmeester en daarmee tot officier van dienst. Het ligt eerder voor de hand dat de gemeenten gezamenlijk een reëel en dus kleiner aantal officieren voor deze functie(s) opleiden. Wordt deze weg gekozen, dan lijkt het wèl mogelijk binnen afzienbare tijd alle voor de operationele leiding benodigde officieren van dienst tot adjunct-hoofdbrandmeester op te leiden. Het bovenstaande betekent dat de opleiding 'adjunct-hoofdbrandmeester' voor veel van de (onder)commandanten te breed is, met name de 'officier van dienst'-component zou voor hen kunnen vervallen. De modulaire structuur van de brandweeropleidingen biedt alle mogelijkheden om ook voor deze korpsleiders een optimaal opleidingspakket samen te stellen.

Oefenen

Ook wanneer de operationele functies in een regio qua schaal optimaal ingevuld zijn, zal de praktijkervaring in een aantal gevallen te beperkt blijven. Het is daarom noodzakelijk dat er op een adequate wijze geoefend kan worden. Geconstateerd is dat de mogelijkheden om realistisch te oefenen, voorheen redelijk uitgebreid, nu onder invloed van de toegenomen milieu-eisen vrijwel nihil zijn.

Aanbevelingen

- Het opleiden van bevelvoerders tot het niveau onderbrandmeester dient met kracht te worden voortgezet zodat alle bevelvoerders binnen een zo kort mogelijke tijd over de voor die functie noodzakelijke kennis beschikken.
Het huidige hierna geschetste beleid van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties behoeft hiervoor geen bijstelling. Er worden geen ontheffingen verleend voor benoemingen tot onderbrandmeester.
Wanneer het aanstellen van een niet onderbrandmeestergediplomeerde in de functie van bevelvoerder onontkoombaar is, dient vast te staan dat de betreffende persoon:
 - in opleiding is voor het diploma onderbrandmeester,
 - onder toezicht staat van een gediplomeerde officier van dienst of van een bevelvoerder uit een naburig korps die wel in het bezit is van het onderbrandmeesterdiploma, totdat hij/zij dit diploma heeft behaald,
 - pas bevorderd wordt tot onderbrandmeester nadat het betreffende diploma is behaald.
- Per regio dient een dekingsplan te worden vastgesteld, waarin onder meer de benodigde functies ten behoeve van de operationele leiding worden vastgelegd. Als gevolg van de

aanbevolen regionale benadering van dit plan zal het ook inzicht moeten geven in de volgende tot op heden niet gebruikelijke onderwerpen:

- Het intergemeentelijk benodigd aantal officieren voor de diverse operationele functies en de wijze waarop deze functies in intergemeentelijk dan wel interregionaal verband ingevuld worden,
- De per korps benodigde bestaande ten behoeve van management en andere niet operationele taken en de voor deze functies benodigde kennis en opleidingsmodulen.
- Er dient te worden geïnventariseerd welke opleidingsmodules ten behoeve van anders ingerichte functies, los van de opleiding voor een bepaald diploma dienen te worden aangeboden.
- De regio's dienen aan de hand van een op te stellen intergemeentelijk oefenplan, de benodigde oefenfaciliteiten te inventariseren. Indien blijkt dat de bestaande oefenfaciliteiten onvoldoende mogelijkheden bieden om dit plan uit te voeren, dienen aanvullende oefenmogelijkheden geschapen te worden.

1.2. KWALITEIT VAN HET REPRESSIEVE BRANDWEERPERSONEEL

In 1991 is het Besluit brandweerpersoneel vastgesteld vanuit de doelstelling de kwaliteit van het personeel in een brandweerrang op het vereiste niveau te waarborgen.

Het onderzoek is uitgevoerd om inzicht te verschaffen in de werking van het besluit en de gevolgen van het aflopen van de tijdelijke vrijstelling van de diploma-eis voor vrijwillig (onder)commandanten in juni 1998. Het Besluit brandweerpersoneel regelt –bewust– slechts het diplomabezit bij aanstelling en bevordering en de geneeskundige keuring.

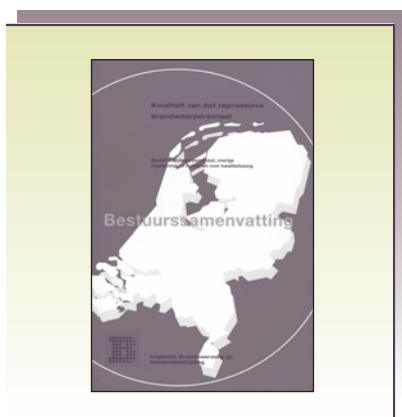
Voor de kwaliteitszorg zijn echter ook de Arbeidsomstandighedenwet- en regelgeving, de gemeentelijke 'brandweer' verordening en rechtspositieregeling en het Project Versterking Brandweer van belang. Daarom zijn ook deze in het onderzoek betrokken.

Samenvatting

Regelgeving en richtlijnen

Het Besluit brandweerpersoneel is beperkt van strekking en kent vrijstellingen om de rechtspositie van het zittende personeel te beschermen. Bovendien zijn de eisen van het besluit minder 'hard' dan ze op het eerste gezicht lijken.

De arboregelgeving is ook op het 'zittende' personeel volledig van toepassing. Wanneer bijvoorbeeld een bevelvoerder op grond van het Besluit brandweerpersoneel het diploma onderbrandmeester niet hoeft te bezitten, zal deze op grond van de arboregelgeving



toch een deskundigenniveau overeenkomstig deze opleiding moeten hebben. De eisen van de arboregeling zijn bij de korpsen echter nog steeds relatief onbekend en voor de brandweer te weinig geconcretiseerd.

De (model)'brandweerverordening', de model-rechtspositieregeling en de referentiekaders van het project Versterking Brandweer voorzien, aanvullend op het Besluit brandweerpersoneel, vrijwel niet in inhoudelijke normen voor kwaliteitszorg repressief personeel. Wèl wordt in algemene termen veel aandacht aan de plannen voor het opleiden en het oefenen besteed. Al met al is het wettelijk kader voor kwaliteitszorg repressief personeel versnipperd, weinig concreet en relatief onbekend.

Situatie in de praktijk

Opleiden, oefenen bijscholing en ervaring opdoen

Het opleiden moet in relatie worden gezien met een vervolgtraject van continu oefenen, ervaring opdoen, bijscholen en evalueren. Van iemand, die twintig jaar geleden zijn diploma heeft behaald, maar vervolgens niet actief aan dit proces heeft deelgenomen, kan geen adequate vervulling van de functie meer worden verwacht. Naarmate er meer tijd na de primaire opleiding is verstreken wordt dit vervolgtraject steeds belangrijker voor de kwaliteit.

Bij de opleiding en bij de invulling van het vervolgtraject zijn tussen de korpsen enorme verschillen in deskundighedsniveau van de leidinggevend en aangetroffen met verontruste uitschieters naar beneden. Een van de grootste problemen is de combinatie van te weinig oefening en een te lage incidentfrequentie om voldoende repressieve ervaring op te doen. Een knelpunt dat zich op alle niveaus voordoet is het onvoldoende realistisch oefenen van de brandbestrijdingsinzet.

Tenslotte is nog vrijwel geen sprake van een geïntegreerd opleidings- en oefenbeleid, waar bij de keuze van het opleidingsniveau tevens met alle implicaties van het vervolgtraject rekening is gehouden.

Lichamelijke en geestelijke geschiktheid

Bij de keuring van het personeel komt de psychologische geschiktheid veel te weinig aan bod. In de praktijk blijkt voor alle repressieve functies in beginsel éénzelfde keuring te worden uitgevoerd. Bovendien zijn de criteria voor psychologische geschiktheid, zoals voor het leidinggeven, niet uitgewerkt. Op dit punt bestaat een groot verschil met bijvoorbeeld de politie, waar de psychologische keuring op drie niveaus wettelijk is geregeld. Ook bij het keuren is een grote diversiteit aangetroffen, zowel qua omvang als in gehanteerde normen.

Oorzaken

Voor deze knelpunten blijken onder andere de volgende oorzaken te bestaan (die overigens voor alle gemeenten en regio's gelden):

- Door gebrek aan inzicht in de risico's wordt de noodzaak van deskundigheid te weinig onderkend;

- Het Besluit brandweerpersoneel is teveel op de rangen gericht, waardoor de aandacht van het adequaat uitvoeren van de repressieve functies wordt afgeleid;
- De arboregeling is onvoldoende uitgewerkt voor de repressieve brandweerfuncties en krijgt te weinig aandacht;
- Er wordt, ook op landelijk niveau, niet vanuit een totaal kader gewerkt, waardoor vooral het vervoltraject van oefening, bijscholing, ervaring-opdoen en toetsing van de kwaliteit onvoldoende aan bod komt;
- Er bestaat een grote mate van vrijblijvendheid, onder meer door het gebrek aan concrete inhoudelijke normen.

Oplossingsrichting

Het voorgaande vraagt een verdere uitwerking van de inhoudelijke kwaliteitsnormen voor de repressieve functies op basis van alle geldende wetgeving en richtlijnen, ook die voor het vervoltraject van bijscholing en oefening. Verder moet aan inhoudelijke randvoorwaarden worden voldaan. Gedeeltelijk is de basis hiervoor de afgelopen jaren al gelegd. Zo wordt met het Project Versterking Brandweer de totstandkoming van de risico-analyses, regionale dekingsplannen en gemeenschappelijke paraatheidsregelingen voor Officieren van Dienst gestimuleerd. Bij de wedstrijden van het Algemeen Brandweer Wedstrijd Comité komt de beoordeling steeds meer overeen met die van de examens voor de betreffende repressieve functies. Daarmee winnen de wedstrijden aan betekenis voor de kwaliteitstoetsing. Sinds kort wordt door het Nibra voor officieren van dienst weer een bijscholingscursus verzorgd, inclusief realistische oefeningen.

Op landelijk niveau vindt een oriëntatie plaats naar het meest geëigende model voor een systeem van kwaliteitszorg voor de brandweer, waar ook de kwaliteitszorg brandweerpersoneel deel van uit maakt.

De resultaten van het onderzoek en de ontwikkelingen in het brandweerveld wijzen op een toenemende behoefte aan flexibiliteit bij het invullen van vooral de leidinggevende functies. Voor de brandweer met zijn grote organisatorische verscheidenheid is de integratie van de eisen voor de repressieve functies en die voor de overige functies in één Besluit brandweerpersoneel met de rangen als hulpstructuur, minder geschikt.

De verscheidenheid neemt nog toe door de toename van –heringedeelde- gemeenten met meerdere kernen, waarbij de commandant geen of een beperkte repressieve functie uitoefent. In de beroepssfeer speelt de behoefte aan meer specialismen een rol, waarbij een functiegerichte benadering is vereist.

Een ander nadeel van de koppeling in het Besluit brandweerpersoneel van het diploma-bezit aan de rangen is, dat deze voor leidinggevendenden tot een onnodige studie kan verplichten in die gevallen dat zij geen repressieve functie op het niveau van de rang uitoefenen. De opleidingen zijn namelijk vooral op de repressie afgestemd. Voor de relatie van de functies – en bijbehorende kwaliteitsnormen – met de rangen wordt een fundamentele discussie met het gehele brandweerveld aanbevolen, gezien de vele invalshoeken en consequenties hiervan.

Aanbevelingen

Aanbevelingen op landelijk niveau:

- bevorder het inzicht in de risico's bij bestuurders en leidinggevendenden, bijvoorbeeld door het uitwerken van maatgevende scenario's en de wijze waarop daarbij moet worden opgetreden. Daarmee wordt ook voor bestuurders de noodzaak van een bepaald kwaliteitsniveau duidelijker en worden de consequenties van het ontbreken hiervan inzichtelijk;
- voorzie per primaire repressieve functie in expliciete kwaliteitsnormen, inclusief de geoefendheid in relatie tot de opgedane praktijkervaring. Begin met de kernfuncties waaronder brandwacht, bevelvoerder, officier van dienst, commandant van dienst, regionaal officier gevaarlijke stoffen, officier waarschuwings- en verkenningdienst en de belangrijkste rampbestrijdingsfuncties. Leg ook de maximale opkomsttijd vast en geef normen voor het functioneren van de uitrukploegen als repressieve eenheid;
- leg de repressieve functies met de belangrijkste kwaliteitsnormen vast in het Besluit brandweerpersoneel en werk die verder uit in richtlijnen;
- start tegelijk met het voorgaande een brede discussie met het brandweerveld over de relatie tussen functies, rangen en kwaliteitsnormen. Betrek hierin ook functies zoals die van centralist en de rampbestrijdingsfuncties;
- tref een voorziening waardoor het brandweerveld periodiek wordt geattendeerd op nieuwe ontwikkelingen en overige onderwerpen, waarover bijscholing noodzakelijk is;
- ondersteun de bijscholing, bijvoorbeeld door evaluaties van incidenten in het buitenland naar de situatie in Nederland te 'vertalen';
- breng de eventuele wettelijke en overige barrières bij het realistisch oefenen in kaart en neem deze weg. Bevorder het totstandkomen van meer realistische oefenfaciliteiten;
- besteed aandacht aan het waarborgen van de kwaliteit van overige sleutelfuncties in de veiligheidsketen. Deze kunnen ook door andere disciplines worden ingevuld, zoals bij pro-actie, preventie en nazorg;
- voorzie in monitoring van het kwaliteitsniveau. Dit zou kunnen gebeuren via de jaarlijkse regionale organisatie-overzichten op grond van artikel 6 van de Brandweerwet 1985, waarin (ook) de werkelijke sterkte van de brandweer is opgenomen.

Aanbevelingen op gemeentelijk/regionaal niveau:

- inventariseer binnen de regio de repressieve kernfuncties. De functies van brandwacht kunnen geclusterd per uitrukploeg in kaart worden gebracht;
- 'bemens' deze functies, uitgaande van het regionale dekkingsplan. Neem voor de hogere functies niet meer personen dan voor het opdoen van de benodigde praktijkervaring en gelet op de beschikbare financiële middelen, ook voor het vervolgtraject van oefenen enzovoorts, gewenst is;
- breng van deze personen het niveau van kennis en vaardigheden en de ervaring in kaart;
- stel voor degenen met een ontoereikende primaire opleiding een opleidingsprogramma vast met de kwaliteitsnormen als uiteindelijk streefniveau;
- werk op regionaal niveau voor alle repressieve basiseenheden en hogere leidinggevende functies een bijscholingsstelsel en een oefen- en toetsingsstelsel met realistische

- scenario's uit, waarmee de kwaliteit permanent kan worden gewaarborgd;
- voorzie in voldoende deskundigheid om dit traject op te zetten en uit te voeren, bijvoorbeeld voor het opzetten en beoordelen van oefeningen;
- registreer het kwaliteitsniveau per functie c.q. uitrukploeg op regionaal niveau en rapporteer hier periodiek over;
- inventariseer de overige sleutelfuncties in de veiligheidsketen, ook bij andere disciplines alsmede het kwaliteitsniveau van de invulling.

1.3. **REALISTISCH OEFENEN OP OEFENCENTRA: DE BINNENBRAND**

In het kader van het Project Versterking Brandweer zijn 'Referentiekaders gewenst zorgniveau' opgesteld. Hierin is onder andere gesteld, dat het brandweerpersoneel met een uitrukfunctie regelmatig onder realistische omstandigheden moet oefenen. In een aantal rapporten van de Inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding, alsmede van andere onderzoeksinstanties, zoals het Nibra worden aanbevelingen gedaan op het gebied van het oefenen. De essentie van deze aanbevelingen is:

bevorder het tot stand komen van meer realistische oefenfaciliteiten, zodat het brandweerpersoneel (meer) onder realistische omstandigheden kan oefenen. Hierbij kan gedacht worden aan:

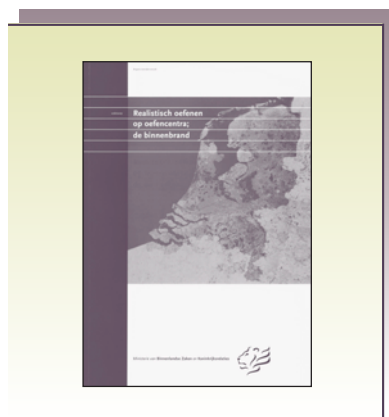
- het werken onder tijdsdruk;
- het toepassen van procedures, die bij een 'echte' brand gebruikelijk zijn;
- een oefengebouw, dat qua uiterlijk, indeling en inrichting zoveel mogelijk op een echt gebouw lijkt;
- het toepassen van 'echt' vuur.

Te vaak wordt nog bij oefeningen vuur nagebootst met vlammenborden en 'knetterkasten'. Het zal duidelijk zijn dat het werkelijkheidsgehalte van dergelijke oefeningen zeer gering is. Het realistisch oefenen met echt vuur is noodzakelijk om een echte brand veilig en doelmatig te kunnen bestrijden. Hetgeen echter niet wil zeggen dat oefeningen zonder 'echt' vuur niet waardevol kunnen zijn. Integendeel zelfs. Een oefening met 'echt' vuur mag pas plaatsvinden, als alle procedures en veiligheidsmaatregelen, die bij brandbestrijding noodzakelijk zijn, vlekkeloos uitgevoerd kunnen worden.

Conclusies

Uitrukervaring

De gemiddelde ervaring van de Nederlandse brandweerman met betrekking tot bestrijding van binnenbrand varieert van bijna eenmaal in de twee jaar in de kleinste gemeenten



tot ruim tweemaal per jaar in de grootste gemeenten. Deze gemiddelde ervaring is dermate laag dat men niet mag verwachten, dat zonder periodieke bijscholing, de brandweer in alle gevallen veilig en doeltreffend haar werkzaamheden zal verrichten.

Oefenervaring

Van vier op de tien gemeenten in Nederland zijn de brandweermensen in de jaren 1996 tot en met 1998 niet geoefend in de bestrijding van binnenbrand op een oefencentrum. In die gemeenten, zeker als er ook sprake is van een geringe 'echte' ervaring, is de vaardigheid om veilig en doeltreffend een binnenbrand te bestrijden niet of nauwelijks (meer) aanwezig.

Het kostenaspect en in mindere mate de reistijden naar oefencentra lijken de belangrijkste redenen, waarom brandweerkorpsen de afgelopen drie jaar niet op een oefencentrum het bestrijden van een binnenbrand geoefend hebben.

Oefenfrequentie

Bij minimaal een oefening per halfjaar blijft de opgedane kennis (voor een deel) aanwezig en kan bij de daadwerkelijke brandbestrijding tot een veiliger en doelmatiger inzet leiden. De kans op slachtoffers bij brand (zowel onder burgers als onder brandweermensen) neemt af.

Capaciteit en aantal oefencentra op korte termijn

Op dit moment voldoet geen enkel oefencentrum volledig aan het op basis van de wensen van een aantal brandweerdeskundigen gevormde ideaalbeeld. Een aantal centra voldoet in grote mate aan dat ideaal beeld. De oefencentra echter, waar in een hal in containers geoefend wordt, wijken momenteel in belangrijke mate van het ideaalbeeld af. Hetgeen overigens niet wil zeggen dat er vandaag de dag geen goede oefeningen voor de bestrijding van binnenbrand in die centra gehouden kunnen worden. De onervaren en niet geoefende brandweerlieden kunnen ook op die oefencentra nog voldoende leren.

De capaciteit van de oefenobjecten voor de bestrijding van binnenbrand is op dit moment in een aantal delen van het land onvoldoende. Het betreft (delen) van Friesland, Gelderland, Noord-Brabant en Limburg. Bovendien is de reistijd vanuit een aantal gebieden in Nederland naar een oefencentrum te lang. Het gaat hier om delen van Friesland, Flevoland, noord Limburg en oostelijk Noord-Brabant.

Capaciteit en aantal oefencentra op langere termijn

Op langere termijn, als bijna alle brandweerlieden redelijk tot goed geoefend zijn, zijn niet alle huidige oefencentra geschikt om deze brandweerlieden een goede oefenmogelijkheid te bieden. Op dit moment voldoen 10 van de 18 oefencentra (24 van de 43 oefenobjecten) aan de door deskundigen van de brandweer aangedragen criteria. Deze criteria maken deel uit van het ideaalbeeld voor oefenobjecten voor de binnenbrandbestrijding.

De capaciteit van de oefenobjecten voor de bestrijding van binnenbrand door geoefende brandweerlieden op langere termijn is, afgezet tegen de huidige situatie, in een groot aantal delen van het land onvoldoende. Slechts in Overijssel, zuid Drenthe, noord-oost Gelderland, een groot deel van Zuid-Holland, oost Noord-Brabant en Zeeland is deze capaciteit wel voldoende. Bovendien is in de geschetste situatie de reistijd vanuit een aantal gebieden in Nederland naar een oefencentrum te lang. Het gaat hier om delen van Friesland, oost Drenthe, noordoost Overijssel, Flevoland, zuidoost Gelderland, noordelijk Noord-Holland, oostelijk Noord-Brabant en noord Limburg.

Nieuwe ontwikkelingen

Zowel bij commerciële bedrijven als bij regionale brandweren bestaan initiatieven voor nieuwe oefencentra. De onderzoekers hebben geen gestructureerde landelijke coördinatie tussen de oefencentra en het brandweerveld aangetroffen.

Aanbevelingen

Oefenervaring

Nader onderzoek moet uitwijzen in hoeverre en op welke wijze het oefenen in oefencentra, bevorderd kan worden door het verstrekken van een financiële stimulans.

Oefenfrequentie

Het verdient aanbeveling, dat op grond van individuele vaardigheden persoonlijke oefenfrequenties worden vastgesteld. Bovendien is het wenselijk, dat iedere praktische of oefenervaring die een brandweerman opdoet, wordt aangetekend in een persoonlijk logboek. Thans wordt iets vergelijkbaars gehanteerd bij het duiken, in de vorm van een duikpaspoort. Het logboek kan gebruikt worden om (mede) te bepalen voor welke brandweerkzaamheden de houder van het logboek inzetbaar is.

Nieuwe ontwikkelingen

Gezien de bereidheid van commerciële bedrijven om in nieuwe oefencentra te investeren, verdient het aanbeveling dat de overheid vooralsnog terughoudend is in het investeren in nieuwe oefencentra.

2. INCIDENTONDERZOEKEN

2.1. ONDERZOEK ONGEVAL BIJ CURSUS-OEFENING TE ROSMALEN 1 JUNI 1993

Op 1 juni 1993 heeft een ongeval plaatsgevonden in een instructie- en oefenbunker van de regionale brandweer Noordoost Noord-Brabant in Rosmalen. Het voorval geschiedde tijdens een cursus-oefening voor aspirant-brandwacht. De cursus-oefening vormt een onderdeel van de praktijklessen van de module 'persoonlijke bescherming'.

Bij het uitvoeren van de opdracht om in de bunker naar een brandhaard te zoeken zijn twee cursisten en een instructeur in moeilijkheden geraakt. Het gevolg was dat de drie brandweerlieden niet zelfstandig de terugweg hebben kunnen vinden. Zij zijn uit de bunker gehaald door collega-brandweerlieden. Tijdens de zoek- en reddingsactie zijn nogmaals twee brandweerlieden in ademhalingsmoeilijkheden geraakt. Ook zij konden, door de inmiddels gearriveerde brandweer van Maasdonk, uit hun benarde positie worden bevrijd. Voor één cursist mocht reanimatie ter plaatse en in het ziekenhuis niet meer baten. Vier brandweerlieden moesten met rookvergiftigingsverschijnselen ter observatie in het ziekenhuis worden opgenomen. Zij konden na behandeling het ziekenhuis weer verlaten.



Conclusies¹

Instructie:

- de instructeurs zijn niet de waarborgen gebleken ten aanzien van de veiligheidsaspecten;
- de regionale brandweer heeft er niet uitputtend voor zorg gedragen dat kennis en vaardigheden van de instructeurs op voldoende peil worden gehouden en niet gecontroleerd of voorgeschreven veiligheidsmaatregelen worden nageleefd;
- gebleken is dat ook bij de instructeurs die de oefenbunker goed kennen desoriëntatie kan optreden, waardoor de terugweg niet meer gevonden wordt.

Veiligheidsmaatregelen:

- het ontbreekt aan een onafhankelijk controlesysteem op de uitvoering van de veiligheidsmaatregelen en het toezicht op het verloop van cursus-oefeningen;
- er zijn geen maatregelen getroffen om effectief te kunnen ingrijpen in onvoorziene omstandigheden.

¹ Alleen de voor het onderzoek 'Vakbekwaamheid brandweer' relevante conclusies zijn hier vermeld.

Aanbevelingen²

Instructie:

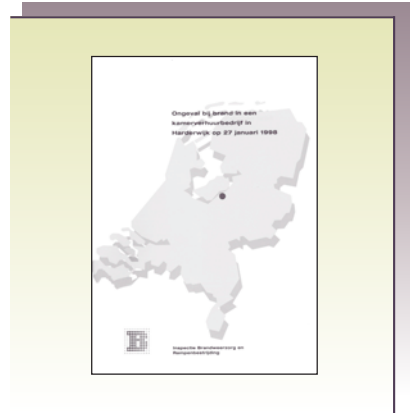
de verantwoordelijke regionale brandweer zou de kennis en vaardigheden van de instructeurs voor de module ‘persoonlijke bescherming’ periodiek (bijvoorbeeld tweejaarlijks) moeten toetsen.

Veiligheidsmaatregelen:

- de controle op de uitvoering en naleving van de veiligheidsmaatregelen en het verloop van de cursus-oefening, dient niet in handen te zijn van een instructeur, die met de cursisten de bunker in gaat, maar bij een speciale veiligheidsfunctionaris;
- er dient te allen tijde één instructeur, buiten de bunker, paraat te zijn om met de veiligheidsfunctionaris te kunnen optreden.

2.2. ONGEVAL BIJ BRAND IN EEN KAMERVERHUURBEDRIJF IN HARDERWIJK OP 27 JANUARI 1998

In de nacht van 26 op 27 januari 1998 breekt brand uit in een kamerverhuurbedrijf aan de Smeepoortstraat te Harderwijk. Uit de meldingen blijkt dat er mensen in gevaar zijn. De brandweer is snel met een drietal bluseenheden en een hoogwerker ter plaatse. Omstanders geven aan dat er zich waarschijnlijk nog twee mensen in het deels fel brandende pand bevinden. De brandweer begint van meerdere kanten met het reddings- en bluswerk. Wanneer de brand zich plotseling uitbreidt, worden er twee brandweerlieden door het vuur ingesloten. De brandweer concentreert zich op een uiterste poging de twee te ontzetten. Het vuur blijkt echter sterker; de twee komen in de vlammen om. Later blijkt dat er, naast de twee brandweerlieden, ook een bewoner van het pand is omgekomen. De tweede vermiste bewoner bleek de nacht elders te hebben doorgebracht.



Conclusies³

Risico's bij brandweeroptreden

In Harderwijk was er, bij aankomst van de brandweer, sprake van een uitlaande brand in een complex gebouw in de oude binnenstad. Extra voorzichtigheid bij een eventuele inzet in het pand is dan noodzakelijk. De afweging tussen het belang van een zoekactie naar eventuele vermiste personen en de risico's voor de brandweer dienen door de bevelvoerder en/of de officier van dienst te worden gemaakt. Met het oog op de veiligheid van het brandweerpersoneel is het zijn taak om voortdurend te bewaken wie, wanneer en waar het pand betreedt.

2 Alleen de voor het onderzoek 'Vakbekwaamheid brandweer' relevante aanbevelingen zijn hier vermeld.

3 Alleen de voor het onderzoek 'Vakbekwaamheid brandweer' relevante conclusies zijn hier vermeld.

Bij verschillende branden in het verleden is gebleken dat, als een brand zich al enige tijd heeft kunnen ontwikkelen, een binnenaanval of verkenning erg riskant kan zijn voor de betrokken brandweerlieden. Hoogeveen (1982), Noordwijk (1990), Langerak (1993) en Amsterdam (1995) vormen hier voorbeelden van. Opleidingen, geoefendheid en ervaring zijn belangrijk, maar ook de manier waarop men gewend is om op te treden (cultuur) speelt hierbij een rol. Systematisch evalueren van het daadwerkelijk optreden in samenhang met het oefenen kan een sterk hulpmiddel zijn bij de bewustwording van de zwakke punten in het complexe proces van het repressief optreden.

Opleiden

De brandweer Harderwijk heeft flink geïnvesteerd in opleidingen. De specifieke praktijkomstandigheden, die behoren bij het daadwerkelijk optreden bij brand (rook en hitte), zijn bij de brandwachtopleidingen doorgaans niet in de praktijklessen ingebouwd. Het gebruik van adembescherming kan goed in de huidige oefencentra worden aangeleerd waarbij de aanwezigheid van rook en hitte van belang zijn. Dit alles geeft echter leereffecten over de wijze waarop een echte brand zich gedraagt, voortplant en zich al dan niet laat blussen. In het verleden was het gebruikelijk dat slooppanden benut werden voor opleidingen. In dergelijke panden werd echte praktijkervaring opgedaan.

Oefenen

De aangeleerde vaardigheden op het gebied van redding en brandbestrijding worden in Harderwijk niet door realistisch oefenen onderhouden. Het werken met vuur is bij oefeningen uit milieu-oogpunt zelfs niet meer mogelijk op grond van een verbod op het gebruik van open vuur in de Brandbeveiligingsverordening van Harderwijk. Ervaring met het redden, het toepassen van blustechnieken en het inschatten van gevaren kan hierdoor alleen in de praktijk zelf worden opgedaan. De gemeente Harderwijk staat met het beperkt opdoen van praktische ervaring niet alleen. In het recente inspectierapport over de kwaliteit van het repressieve brandweerpersoneel wordt de combinatie van te weinig oefenen en een lage incidentfrequentie als een van de grootste knelpunten genoemd, samen met het onvoldoende realistisch oefenen van de brandbestrijdingsinzet.

Aanbevelingen⁴

Risico's bij het brandweeroptreden

Het systematisch evalueren van daadwerkelijk optreden en van oefeningen dient verder gestimuleerd te worden.

Het verwerken van de leereffecten uit de inspectierapporten over ongevallen onder brandweerpersoneel en uit overige studies op dit gebied, in lesstof, in praktijkgerichte procedures en in oefenscenario's moet voortvarend worden aangepakt.

Opleiden

In de opleidingen zullen voldoende realistische leermomenten moeten zijn ingebouwd. Het lijkt onvermijdelijk dat dit voor een deel met geësceneerde praktijkbranden gebeurt.

Op langere duur is het wellicht mogelijk de inrichting van geënceneerde branden met computersimulaties (virtual reality) te ondersteunen voor het bereiken van een optimaal leereffect. Hiervoor zullen investeringen gedaan moeten worden.

Oefenen

Ook voor oefeningen zullen realistische branden, zowel in bestaande gebouwen (sloopanden) als oefencentra noodzakelijk zijn.

Een inventarisatie van de gemeenten die er zijn met een verbod op het gebruik van vuur voor het oefenen is wenselijk. Zo nodig dienen er landelijk maatregelen te worden genomen om te bevorderen dat bij oefeningen van de brandweer voldoende gewerkt kan worden met vuur.

2.3. **ONGEVAL BRANDWEER WOGNUM 1999 –OVER HET RENDEMENT VAN OPLEIDEN EN OEFENEN**

Op 3 mei 1999 is in de gemeente Wognum omstreeks het middag-uur brand uitgebroken in een schuur met varkens. Bij de daaropvolgende inzet zijn drie brandweermensen door een vallende watertank gewond geraakt, waarvan twee ernstig.

Algemene conclusies en aanbevelingen

Rendement van opleiden oefenen

Vooral het feit dat in een goed georganiseerd korps als dat van Wognum zoveel mis kon lopen is aanleiding geweest om aan dit incident zoveel aandacht te besteden. Het probleem is namelijk niet een te laag opleidingsniveau, het oefenen met vuur of rook of een gemis aan repressieve ervaring. Dat alles is goed geregeld. Uit de bestrijding van dit incident blijkt dat de noodzakelijke centrale oordeels- en besluitvorming achterweg blijft en dat het schort aan coördinatie en aan toezicht op het effect en de veilige uitvoering van de bestrijdingsacties. Het gevolg is dat men zich – soms zelfs individueel – richt op de zaken die meteen in het oog springen en niet meer toekomt aan vooruitdenken, beoordelen en afwegen.

Deze problematiek is fundamenteel van aard en is door de Inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding – geheel of gedeeltelijk – ook bij het onderzoek naar de ongevallen te Harderwijk (zie 2.2 in deze bijlage) en Langerak geconstateerd.

De typering komt overeen met de situatie van jaren her in veel korpsen. Onder meer naar aanleiding daarvan is begin jaren negentig een ingrijpend verbeterproces van het opleidingsniveau gestart.



De vraag naar daadwerkelijke effectiviteit van de huidige wijze van opleiden, oefenen en deelname aan brandweerwedstrijden dringt zich op. Tijdens het onderzoek zijn bij de interviews met de commandant van Wognum en twee regionale officieren gevaarlijke stoffen (ROGS) op dit punt de volgende problemen gesignaleerd.

- 1 | De oefeningen verschillen momenteel nog te veel van de, in de korpsen van oudsher gebruikelijke manier van repressief optreden. In praktijksituaties is het kijken-denken-doen nog onvoldoende ingeburgerd.
- 2 | Tijdens opleidingen, oefeningen en wedstrijden wordt uit didactisch oogpunt vaak meer tijd besteed aan de verkenning en besluitvorming dan in de praktijk realistisch is. Hierdoor sluiten de oefensituaties echter niet goed aan bij de praktijk van het repressieve optreden.

Verder wordt bij het opleiden en oefenen en bij wedstrijden geen rekening gehouden met lokale omstandigheden zoals het op eigen gelegenheid naar de plaats incident komen van brandwachten. Al met al kan de situatie bij een echt incident zodanig afwijken van de opleidings- en oefensituaties, dat die laatste een eigen leven gaan leiden. Het gevolg is dat men in de praktijk terugvalt op de oude en vertrouwde werkwijze, met name in hectische en/of minder bekende omstandigheden. Realistisch oefenen is dan ook van groot belang. Daarmee wordt hier niet zozeer op het gebruik van vuur en rook gedoeld, maar op het oefenen conform de werkwijze in het korps, onder een realistische tijdsdruk en rekening houdend met de te verwachten ontwikkeling van het incident in relatie tot de genomen bestrijdingsmaatregelen. In het inspectierapport 'Realistisch oefenen op oefencentra; de binnenbrand' (zie 1.3 in deze bijlage) komt het belang, dat praktijkdeskundigen aan het realistisch oefenen hechten, duidelijk naar voren.

Naast de problemen bij het opleiden en oefenen zelf zijn tijdens de interviews ook meer fundamentele en lastiger op te lossen knelpunten aangegeven:

- a | de verbetering van het repressief optreden in de korpsen kan worden bemoeilijkt doordat de nieuwe gediplomeerde bevelvoerders hun positie in het korps nog moeten waarmaken;
- b | een strakke bevelsstructuur en discipline past niet goed bij het oude vertrouwde repressieve optreden;
- c | het aantal ernstige incidenten in een korps als Wognum is gering, zodat de noodzaak van een repressieve werkwijze op basis van autoritair leiderschap en discipline door het personeel slechts incidenteel wordt ervaren.

Bij dit alles gaat het niet om meer, maar om effectiever opleiden en oefenen.

Het doorvoeren van het noodzakelijke veranderingsproces is het meest fundamenteel. Dit is geen geringe opgave en vraagt bovendien veel tijd en inzet van de korpsleiding. Consensus hierover in de regio en een actieve ondersteuning van de commandanten door de regionale brandweer zijn daarbij van groot belang.

Momenteel zijn er verschillende landelijke ontwikkelingen, die aan het oplossen van de problematiek kunnen bijdragen:

- a De implementatie van de aanbevelingen van het rapport 'De risico's van het vak' van maart 1999, als onderdeel van het project veiligheid bij brandweeroptreden. In dit verband betreft het met name de herkenbaarheid van gevaarlijke situaties en de besluitvorming. Als onderdeel van genoemd project staat ook onderzoek op stapel om tot nieuwe repressieve procedures te komen.
- b De hernieuwde aandacht voor de verplichte risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) op grond van de Arboret. Deze aandacht vloeit onder meer voort uit het landelijke inspectieproject 1999-2000 van de Arbeidsinspectie bij de brandweer. De RI&E dient een realistische, op de praktijk afgestemde inschatting van de risico's voor het brandweer personeel te bevatten. In 2000 zal de Inspectie Brandweezorg en rampenbestrijding over dit onderwerp publiceren, dit in het kader van de ondersteuning van de korpsen door arbodiensten.
- c De aandacht voor het realistisch oefenen zoals neergelegd in het rapport 'Beter oefenen bij de brandweer' van juni 1999. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in de volgende oefenfasen:
 - oefenen van basiselementen/vaardigheden (initieel en periodiek herhalen);
 - integratiefase;
 - test/realistische fase.De indruk is dat de brandweer nog niet echt aan de test/realistische fase toekomt. Ook wordt in dit rapport onderkend dat realistisch oefenen meer omvat, dan alleen het werken met echt vuur en rook. Momenteel worden de aanbevelingen van dit rapport uitgewerkt in de 'Leidraad oefenen' (zie bijlage A, 2.2). Hierin zullen de nieuwe inzichten op het gebied van besluitvorming, het kunnen herkennen van gevaarlijke situaties en de uitwisseling van operationele informatie nadrukkelijk aan de orde komen.
- d De beleidsvoornemens ten aanzien van het functiegericht opleiden en het verminderen van de belasting voor het vrijwillig brandweerpersoneel. De voornemens vloeien voort uit onderzoek van de Inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding naar de kwaliteit van het repressieve brandweerpersoneel (zie 1.2 in deze bijlage) en het gestelde hieromtrent in de Beleidsnota Rampenbestrijding 2000-2004 van de staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- e Op langere termijn is de invoering van een systeem van kwaliteitszorg bij de brandweer van belang. Met de ondersteuning van de invoering hiervan is al begonnen door het oprichten van een landelijk projectbureau Kwaliteitszorg Brandweer.

2.4. **BRAND IN DE KONINGKERK TE HAARLEM, ONDERZOEK NAAR HET BRANDWEEROPTREDEN**

Op zondagavond 23 maart 2003 om 21.04 uur wordt de gemeentelijke brandweer Haarlem gealarmeerd voor een kleine binnenbrand in de Koningkerk aan de Kloppersingel te Haarlem. Binnen ongeveer 40 minuten heeft de brand zich ontwikkeld tot een grote

uitslaande brand. Voor het aanwezige brandweerpersoneel is dan duidelijk dat de kerk niet meer te behouden is. De inzet van de brandweer richt zich vanaf dat moment dan ook op het direct en indirect beschermen van de omgeving. Een half uur na het uitslaan van de brand valt één van de buitenmuren van de kerk om en komen drie brandweer-mensen om het leven.

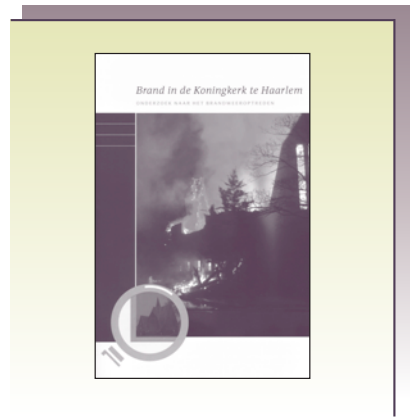
Algemene conclusie.

Brandweerpersoneel staat tijdens het repressief optreden bloot aan grotere risico's dan de gemiddelde werknemer. De werkgever heeft de verplichting:

- het brandweerpersoneel adequaat te instrueren, daarbij rekening te houden met de algemeen bekende veiligheidsrisico's en erkende veilige werkprocedures, zodat zij in staat is de veiligheidsrisico's van het brandweeroptreden te onderkennen en waar mogelijk te beperken;
- toe te zien of de werknemers zich houden aan de veilige werkprocedures en waar nodig corrigerend op te treden.

Gesteld kan worden dat de gemeentelijke brandweer Haarlem hier in onvoldoende mate in heeft voorzien: door het niet adequaat instrueren voor de risico's die het brandweervak met zich meebrengen, bestond onvoldoende vaardigheid en inzicht bij het aanwezige brandweerpersoneel om met het achteraf zo overduidelijke instortingsgevaar van de kerkmuur te kunnen omgaan. In het bijzonder ontbrak bij het ingezette brandweerpersoneel het elementaire inzicht in het effect van het brandweeroptreden waardoor het personeel niet de nutteloosheid van haar bluspogingen van de kerk inzag. Daarnaast was er geen actieve houding bij leidinggevenden om medewerkers aan te sturen en te corrigeren op de uitvoering van de werkzaamheden en onveilig gedrag.

De gemeentelijke brandweer Haarlem heeft in de afgelopen jaren nagelaten om de langzamerhand breed bekende inzichten over veiligheidsrisico's bij repressief brandweeroptreden volgens de landelijke richtlijnen voor opleiden en trainen aan te bieden aan haar personeel en te garanderen dat in repressieve omstandigheden toe werd gezien op een adequate uitvoering. Het management van de brandweer heeft onvoldoende inspanning verricht om hier verandering in te brengen. Het werd daarbij onvoldoende gecontroleerd door het eindverantwoordelijke gemeentebestuur.



*Bijlage:
Vragenlijst A:
Kennis en vaardigheid bevelvoerders
en officieren van dienst*



Naam gemeente :

Naam regionale brandweer :

CBS-nummer gemeente :

:

Naam contactpersoon/personen : de heer/mevrouw

.....

Telefoonnummer(s) :

Email-adres :

Ondertekening:

Datum :

Brandweer van de gemeente :

Commandant brandweer : de heer/mevrouw

.....

Handtekening commandant :

ALGEMENE TOELICHTING

Deze vragenlijst wordt tijdens het bezoek van de inspecteurs met u besproken. Ik verzoek u vriendelijk maar dringend de vragenlijst voorafgaand aan het gesprek met de inspecteurs in te vullen.

Alle te geven antwoorden moeten terug te vinden zijn in documenten binnen uw organisatie. Tijdens het bezoek zullen de inspecteurs ter plaatse ook enkele documenten inzien. Deze documenten hoeven niet gekopieerd te worden. De documenten worden niet meegenomen door de Inspectie.

Bij de vragen 1 t/m 6 moet aangegeven worden in welke (gemeentelijke) stukken het antwoord op de gestelde vraag is terug te vinden. Bovendien moet worden aangegeven door wie het stuk is vastgesteld. Bijvoorbeeld: afdelingshoofd, directeur, burgemeester en wethouders of gemeenteraad. Vermeld uitsluitend de hoogste in hiërarchie. Zijn de antwoorden op de vragen binnen een nummer (1 t/m 6) in één document terug te vinden dan hoeft dit slechts éénmaal op de daarvoor aangegeven plek onder de betreffende vragen te worden aangegeven. Is dit niet het geval (de antwoorden binnen een nummer komen uit verschillende documenten), dan dient in de kolom 'opmerkingen' achter elke vraag aangegeven te worden: naam en datum van het document en door wie en wanneer het document is vastgesteld.

Is er geen document waarin het antwoord op een vraag is terug te vinden, dan dient de vraag met 'nee' te worden beantwoord.

Verklarende woordenlijst

Bevelvoerder: de persoon die als leidinggevende van een (tank)autospuit optreedt bij incidenten.

Officier van dienst: de persoon die als leidinggevende optreedt bij een inzet van twee (tank)autospuiten of meer

Intergemeentelijk bevelvoerderspiket: het inroosteren van bevelvoerders uit diverse gemeenten om ervoor te zorgen dat er voldoende bevelvoerders beschikbaar zijn.

Intergemeentelijk OvD-piket: het inroosteren van officieren van dienst uit diverse gemeenten en/of de regio om ervoor te zorgen dat er altijd een OvD beschikbaar is. (bijv. Regionale Regeling Operationele Leiding)

Bijscholing: Het betreft hier dus geen oefeningen, maar gestructureerde bijeenkomsten voor **alle** bevelvoerders en/of officieren van dienst, waar actuele onderwerpen die met het onderwerp brandbestrijding te maken hebben, worden besproken.

Bijvoorbeeld warmtedetectie, brandventilatie, brandbestrijding mbv helikopter. Om de bijscholing mee te kunnen tellen, moet meer dan **75%** van de bevelvoerders en/of officieren van dienst hierbij aanwezig zijn geweest.

Aantal branden

Eén van de doelen van het onderzoek is de gemiddelde ervaring in de bestrijding van brand van bevelvoerders en officieren van dienst vast te stellen. Dit betekent dat als bij een brand meer dan één bevelvoerder is ingezet, deze brand net zoveel maal geteld moet worden als er bevelvoerders zijn ingezet.

Bijvoorbeeld:

In uw gemeente zijn bij 12 branden 1 bevelvoerder ingezet, bij 2 branden 2 bevelvoerders en bij 1 brand 4 bevelvoerders. U moet dan 20 branden opgeven (12 x 1, 2 x 2 en 4x1). Voor officieren van dienst geldt hetzelfde. Het onderzoek betreft uitsluitend *officieren* van dienst. Uitrukken van *hoofdofficieren* van dienst en/of *commandanten* van dienst tellen daarom niet mee.

BELANGRIJK: als een bevelvoerder of officier van dienst bij een brand voor andere taken is ingezet dan het leiding geven aan zijn eenheid respectievelijk eenheden mag deze ervaring niet worden meegerekend. Een bevelvoerder of officier van dienst die bij een brand bijvoorbeeld veiligheidsfunctionaris is, of de logistiek coördineert, doet geen ervaring op in het leiding geven aan zijn eenheid respectievelijk eenheden. Derhalve mogen dergelijke ervaringen niet worden meegerekend.

De **realistische brandbestrijdingsoefeningen** voor bevelvoerders moeten minimaal voldoen aan de volgende criteria:

- het doel van de oefening is: de bevelvoerder kan op een effectieve wijze leiding geven aan de bestrijding van een binnenbrand en draagt daarbij zorg voor de veiligheid van eigen personeel, omstanders en slachtoffers;
- de oefening is gehouden op een oefencentrum onder realistische omstandigheden met in ieder geval echte hitte, echte rook en echt vuur;
- de deelnemers dragen persoonlijke bescherming, waar nodig inclusief adembescherming;
- er is tijdens de oefening een veiligheidsfunctionaris aanwezig;
- de oefening is geleid door een instructeur van het oefencentrum;
- de bevelvoerder rukt met een tankautospuiter met bemanning uit voor een **binnenbrand**-melding. Ter plaatse aangekomen moet hij overzicht krijgen over de totale situatie en tot de aankomst van de officier van dienst de coördinatie voeren.

Deze criteria zijn gebaseerd op 'oefenkaart 718-C' behorende bij de 'Leidraad oefenen' (zie bijlage A, 2.2)

De oefeningen die niet voldoen aan eerder genoemde criteria tellen **niet** mee bij de bepaling van het aantal realistische brandbestrijdingsoefeningen. **Flash-over training en hittegewenning tellen dus niet mee.**

De realistische brandbestrijdingsoefeningen voor officieren van dienst moeten minimaal voldoen aan de volgende criteria:

- het doel van de oefening is: de officier van dienst kan op een effectieve wijze leiding geven aan de bestrijding van een brand en draagt daarbij zorg voor de veiligheid van eigen personeel, omstanders en slachtoffers;
- de oefening is gehouden op een oefencentrum onder realistische omstandigheden met in ieder geval echte hitte, echte rook en echt vuur;
- de deelnemers dragen persoonlijke bescherming, waar nodig inclusief adembescherming;
- er is tijdens de oefening een veiligheidsfunctionaris aanwezig;
- de oefening is geleid door een instructeur van het oefencentrum;
- de officier van dienst rukt uit naar brand en neemt bij aankomst, na overleg met de bevelvoerder(s) het bevel op zich en geeft leiding aan de brandbestrijding. Centraal in de oefening staat de manier waarop de officier van dienst communiceert met zijn bevelvoerder(s), besluiten neemt, bevel voert en gevaren inschat en herkent.

Deze criteria zijn gebaseerd op 'oefenkaart 814A' behorende bij de 'Leidraad oefenen' (zie bijlage A, 2.2)

De oefeningen die niet voldoen aan eerder genoemde criteria tellen **niet** mee bij de bepaling van het aantal realistische brandbestrijdingsoefeningen. **Flash-over training en hittegewenning tellen dus niet mee.**

0.	Algemeen	Antwoorden	Toelichting
0.1	<p>a. Maakte uw gemeente gebruik van een intergemeentelijk bevelvoerderspiket in 2000?</p> <p>b. Maakte uw gemeente gebruik van een intergemeentelijk bevelvoerderspiket in 2001?</p> <p>c. Maakte uw gemeente gebruik van een intergemeentelijk bevelvoerderspiket in 2002?</p> <p>d. Zo ja, met welke gemeenten c.q. regionale brandweer is dit piket opgesteld? Aantal bevelvoerders per gemeente/ regionale brandweer weergeven.</p> <p>Wilt u per jaar aangeven met welke korpsen het piket gedraaid werd?</p>	<p>o Ja o Nee → ga verder met vraag 0.2</p> <p>o Ja o Nee → ga verder met vraag 0.2</p> <p>o Ja o Nee → ga verder met vraag 0.2</p> <p>2000 o o o o</p> <p>2001 o o o o</p> <p>2002 o o o o</p>	<p>Mogelijk zijn afgelopen drie jaar bevelvoerderspiketten geweest met verschillende korpsen.</p>
0.2	Vul bijlage 'overzicht bevelvoerders' in.	Zie bijlage	Zowel beroeps als vrijwilligers
0.3	<p>a. Maakte uw gemeente gebruik van een intergemeentelijk OvD-piket in 2000?</p> <p>b. Maakte uw gemeente gebruik van een intergemeentelijk OvD-piket in 2001?</p> <p>c. Maakte uw gemeente gebruik van een intergemeentelijk OvD-piket in 2002?</p> <p>d. Zo ja, met welke gemeenten c.q. regionale brandweer is dit piket opgesteld? Aantal OvD's per gemeente/ regionale brandweer weergeven.</p>	<p>o Ja o Nee → ga verder met vraag 0.4</p> <p>o Ja o Nee → ga verder met vraag 0.4</p> <p>o Ja o Nee → ga verder met vraag 0.4</p> <p>2000 o o o o</p> <p>2001 o o o o</p> <p>2002 o o o o</p>	<p>Mogelijk zijn afgelopen drie jaar OvD piketten geweest met verschillende korpsen.</p>
0.4	Vul de bijlage 'overzicht OvD' in.	Zie bijlage	Zowel beroeps als vrijwilligers

0.	Algemeen	Antwoorden	Toelichting
0.5	Uit welke documenten blijken antwoorden 0.1 t/m 0.4? (bijv. diploma's, ontheffingsbrieven, organisatiestructuur, schriftelijke afspraken)		
	a. Naam document	a.	
	b. Datum van dit document	b.	
	c. Door wie is dit document vastgesteld?	c.	
	d. Wanneer is dit document vastgesteld?	d.	

1.	Opleiding bevelvoerder van een (tank)autospuiter. Let op: peildatum 1 oktober 2003	Antwoorden	Toelichting
1.1	a. Hoeveel bevelvoerders (zowel beroeps als vrijwilligers) heeft uw gemeentelijke brandweerorganisatie?	a.	
	b. Hoeveel bevelvoerders van uw gemeentelijke brandweerorganisatie zijn minimaal in het bezit van het diploma onderbrandmeester?	b.	
	c. Hoeveel bevelvoerders, die niet minimaal in het bezit zijn van het diploma onderbrandmeester, maken gebruik van de overgangsbepalingen? (artikel 11 en 12 Besluit brandweerpersoneel)	c.	
	d. Sinds wanneer zijn de personen, bedoeld onder 1.1 c bevelvoerder?	d.	Aanstellingsbrieven van deze bevelvoerders graag ter inzage.
	e. Hoeveel bevelvoerders, die niet minimaal in het bezit zijn van het diploma onderbrandmeester, maken gebruik van de ontheffingsmogelijkheid? (artikel 5 Besluit brandweerpersoneel)	e.	
	f. Hoeveel bevelvoerders, die niet minimaal in het bezit zijn van het diploma onderbrandmeester, volgen momenteel deze opleiding?	f.	
1.2	a. Hoeveel personen binnen uw korps hebben de rang onderbrandmeester of brandmeester?	a.	
	b. Hoeveel personen zoals bedoeld bij vraag 1.2a hebben niet het bijbehorende diploma of vrijstelling?	b.	
	c. Hoeveel personen binnen uw korps met de rang onderbrandmeester of brandmeester zijn geen bevelvoerder?	c.	

1.	Opleiding bevelvoerder van een (tank)autospuit. Let op: peildatum 1 oktober 2003	Antwoorden	Toelichting
1.3	<p>a. Hoeveel keer werden bevelvoerders uit uw gemeente in 2000 bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding of namen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland?</p> <p>b. Hoeveel keer werden bevelvoerders uit uw gemeente in 2001 bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding of namen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland?</p> <p>c. Hoeveel keer werden bevelvoerders uit uw gemeente in 2002 bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding of namen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland?</p>	<p>a.</p> <p>b.</p> <p>c.</p>	<p>Hier worden geen oefeningen of trainingen bedoeld. Zie toelichting blz. 37</p>
1.4	<p>Uit welke documenten blijken antwoorden 1.1 t/m 1.3? (bijv. diploma's, ontheffingsbrieven, organisatiestructuur, aanwezigheidsregistratie, oefenplanning)</p> <p>a. Naam document</p> <p>b. Datum van dit document</p> <p>c. Door wie is dit document vastgesteld?</p> <p>d. Wanneer is dit document vastgesteld?</p>	<p>a.</p> <p>b.</p> <p>c.</p> <p>d.</p>	

2.	Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdings-ervaring in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuit.	Antwoorden	Toelichting
2.1	a. Hoeveel binnen branden waren er in uw gemeente in 2000? b. Hoeveel binnen branden waren er in uw gemeente in 2001? c. Hoeveel binnen branden waren er in uw gemeente in 2002?	a. b. c.	Een brand, waar meerdere bevelvoerders zijn ingezet, telt net zo vaak mee als er bevelvoerders zijn ingezet. Zie toelichting blz. 37
2.2	a. Van hoeveel bevelvoerders, die daadwerkelijk de functie van leidinggevende van een autospuit uitoefenden, maakte uw organisatie in 2000 gebruik? b. Van hoeveel bevelvoerders, die daadwerkelijk de functie van leidinggevende van een autospuit uitoefenden, maakte uw organisatie in 2001 gebruik? c. Van hoeveel bevelvoerders, die daadwerkelijk de functie van leidinggevende van een autospuit uitoefenden, maakte uw organisatie in 2002 gebruik?	a. (aantal) personen uit eigen organisatie (aantal) personen uit andere organisatie b. (aantal) personen uit eigen organisatie (aantal) personen uit andere organisatie c. (aantal) personen uit eigen organisatie (aantal) personen uit andere organisatie	
2.3	a. Hoeveel binnenbranden zijn er in uw gemeente in 2000 met betrokken bevelvoerder van de (tank)autospuit geëvalueerd en schriftelijk vastgelegd? b. Hoeveel binnenbranden zijn er in uw gemeente in 2001 met betrokken bevelvoerder van de (tank)autospuit geëvalueerd en schriftelijk vastgelegd? c. Hoeveel binnenbranden zijn er in uw gemeente in 2002 met betrokken bevelvoerder van de (tank)autospuit geëvalueerd en schriftelijk vastgelegd?	a. b. c.	Schriftelijke vastlegging kan bijvoorbeeld door middel van een speciaal formulier of door een weergave in het verslag van kader- en/of officier van dienst bijeenkomsten.
2.4	Uit welke documenten blijken antwoorden 2.1 t/m 2.3? (bijv. CBS rapporten, uitrukoverzichten van uw gemeente, schriftelijke evaluaties, jaarverslag) a. Naam document b. Datum van dit document c. Door wie is dit document vastgesteld? d. Wanneer is dit document vastgesteld?	a. b. c. d.	

3.	Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuiter.	Antwoorden	Toelichting
3.1	<p>a. Wat is de frequentie van de realistische brandbestrijdingsoefeningen voor bevelvoerders uit uw gemeente in de functie van bevelvoerder in 2001?</p> <p>b. Wat is de frequentie van de realistische brandbestrijdingsoefeningen voor bevelvoerders uit uw gemeente in de functie van bevelvoerder in 2002?</p>	<p>a. geen b. één maal per jaar c. één maal per halfjaar d. één maal per vier maanden e. één maal per drie maanden of meer</p> <p>a. geen b. één maal per jaar c. één maal per halfjaar d. één maal per vier maanden e. één maal per drie maanden of meer</p>	<p>Hier alleen oefeningen vermelden die overeenkomstig oefenkaart 718-C zijn gehouden. Andere oefeningen tellen niet mee. Zie toelichting blz. 37.</p>
3.2	<p>a. Hoeveel schriftelijke evaluaties van realistische brandbestrijdingsoefeningen voor bevelvoerders zijn er in uw gemeente in 2001 opgesteld?</p> <p>b. Hoeveel schriftelijke evaluaties van realistische brandbestrijdingsoefeningen voor bevelvoerders zijn er in uw gemeente in 2002 opgesteld?</p>	<p>a.</p> <p>b.</p>	<p>Schriftelijke vastlegging kan bijvoorbeeld door middel van een speciaal formulier.</p>
3.3	<p>Uit welke documenten blijken antwoorden 3.1 t/m 3.2? (bijv. oefenkaarten, lesbrieven, oefenplan, schriftelijke evaluaties)</p> <p>a. Naam document</p> <p>b. Datum van dit document</p> <p>c. Door wie is dit document vastgesteld?</p> <p>d. Wanneer is dit document vastgesteld?</p>	<p>a.</p> <p>b.</p> <p>c.</p> <p>d.</p>	

4.	Opleiding officier van dienst. Let op: peildatum 1 oktober 2003	Antwoorden	Toelichting
4.1	<p>a. Hoeveel officieren van dienst (zowel beroeps als vrijwilligers) heeft uw gemeentelijke brandweerorganisatie?</p> <p>b. Hoeveel officieren van dienst van uw gemeentelijke brandweerorganisatie zijn minimaal in het bezit van het diploma Adjunct hoofdbrandmeester?</p> <p>c. Hoeveel officieren van dienst, die niet minimaal in het bezit zijn van het diploma adjunct hoofdbrandmeester, maken gebruik van de overgangsbepalingen?(artikel 11 en 12 Besluit brandweerpersoneel)</p> <p>d. Sinds wanneer zijn de personen, bedoeld onder 1.1 c officier van dienst?</p> <p>e. Hoeveel officieren van dienst, die niet minimaal in het bezit zijn van het diploma adjunct hoofdbrandmeester, maken gebruik van de ontheffingsmogelijkheid (artikel 5 Besluit brandweerpersoneel)</p> <p>f. Hoeveel officieren van dienst, die niet minimaal in het bezit zijn van het diploma adjunct hoofdbrandmeester, volgen momenteel deze opleiding?</p>	<p>a.</p> <p>b.</p> <p>c.</p> <p>d.</p> <p>e.</p> <p>f.</p>	<p>Aanstellingsbrieven van deze officieren van dienst graag ter inzage.</p>
4.2	<p>a. Hoeveel personen binnen uw korps hebben de rang adjunct hoofdbrandmeester tot en met hoofdbrandmeester I?</p> <p>b. Hoeveel personen zoals bedoeld bij vraag 4.2a hebben niet het bijbehorende diploma of vrijstelling?</p> <p>c. Hoeveel personen binnen uw korps met de rang adjunct hoofdbrandmeester tot en met hoofdbrandmeester I zijn geen officier van dienst?</p>	<p>a.</p> <p>b.</p> <p>c.</p>	

4.	Opleiding officier van dienst Let op: peildatum 1 oktober 2003	Antwoorden	Toelichting
4.3	<p>a. Hoeveel keer werden officieren van dienst uit uw gemeente in 2000 bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding of namen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland?</p> <p>b. Hoeveel keer werden officieren van dienst uit uw gemeente in 2001 bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding of namen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland?</p> <p>c. Hoeveel keer werden officieren van dienst uit uw gemeente in 2002 bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding of namen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland?</p>	<p>a.</p> <p>b.</p> <p>c.</p>	<p>Hier worden geen oefeningen of trainingen bedoeld. Zie toelichting blz. 37</p>
4.4	<p>Uit welke documenten blijken antwoorden 4.1 t/m 4.3? (bijv. diploma's, ontheffingsbrieven, organisatiestructuur, aanwezigheidsregistratie)</p> <p>a. Naam document</p> <p>b. Datum van dit document</p> <p>c. Door wie is dit document vastgesteld?</p> <p>d. Wanneer is dit document vastgesteld?</p>	<p>a.</p> <p>b.</p> <p>c.</p> <p>d.</p>	

5.	Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingsservaring in de functie van officier van dienst.	Antwoorden	Toelichting
5.1	a. Hoeveel branden, waarbij een officier van dienst een inzet van minimaal twee (tank)autospuiten geleid heeft, waren er in uw gemeente in 2000 ? b. Hoeveel branden, waarbij een officier van dienst een inzet van minimaal twee (tank)autospuiten geleid heeft, waren er in uw gemeente in 2001 ? c. Hoeveel branden, waarbij een officier van dienst een inzet van minimaal twee (tank)autospuiten geleid heeft, waren er in uw gemeente in 2002 ?	a. b. c.	Een brand, waar meerdere officieren van dienst zijn ingezet, telt net zo vaak mee als er officieren van dienst zijn ingezet. Let op: Het onderzoek betreft officieren van dienst. Uitrukken van hoofdofficieren van dienst en/of commandanten van dienst tellen dus niet mee. Zie toelichting blz. 37
5.2	a. Van hoeveel officieren, die daadwerkelijk de functie van officier van dienst uitoefenden, maakte uw organisatie in 2000 gebruik? b. Van hoeveel officieren, die daadwerkelijk de functie van officier van dienst uitoefenden, maakte uw organisatie in 2001 gebruik? c. Van hoeveel officieren, die daadwerkelijk de functie van officier van dienst uitoefenden, maakte uw organisatie in 2002 gebruik?	a.(aantal) personen uit eigen organisatie(aantal) personen uit andere organisatie b.(aantal) personen uit eigen organisatie(aantal) personen uit andere organisatie c.(aantal) personen uit eigen organisatie(aantal) personen uit andere organisatie	
5.3	a. Hoeveel branden met de inzet van minimaal twee autospuiten en een officier van dienst zijn er in 2000 in uw gemeente met betrokken officieren van dienst geëvalueerd en schriftelijk vastgelegd? b. Hoeveel branden met de inzet van minimaal twee autospuiten en een officier van dienst zijn er in 2001 in uw gemeente met betrokken officieren van dienst geëvalueerd en schriftelijk vastgelegd? c. Hoeveel branden met de inzet van minimaal twee autospuiten en een officier van dienst zijn er in 2002 in uw gemeente met betrokken officieren van dienst geëvalueerd en schriftelijk vastgelegd?	a. b. c.	Schriftelijke vastlegging kan bijvoorbeeld door middel van een speciaal formulier of door een weergave in het verslag van kader- en/of officier van dienst bijeenkomsten.
5.4	Uit welke documenten blijken antwoorden 5.1 t/m 5.3? (bijv. de CBS rapporten, uitrukoverzichten van uw gemeente, jaarverslag, schriftelijke evaluaties) a. Naam document b. Datum van dit document c. Door wie is dit document vastgesteld? d. Wanneer is dit document vastgesteld?	a. b. c. d.	

6.	Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van officier van dienst.	Antwoorden	Toelichting
6.1	<p>a. Wat is de frequentie van de realistische brandbestrijdingsoefeningen voor de officieren uit uw gemeente in de functie van officier van dienst in 2001?</p> <p>b. Wat is de frequentie van de realistische brandbestrijdingsoefeningen voor de officieren uit uw gemeente in de functie van officier van dienst in 2002?</p>	<p>a. geen b. één maal per jaar c. één maal per halfjaar d. één maal per vier maanden e. één maal per drie maanden of meer</p> <p>a. geen b. één maal per jaar c. één maal per halfjaar d. één maal per vier maanden e. één maal per drie maanden of meer</p>	<p>Hier alleen oefeningen vermelden die overeenkomstig oefenkaart 814A zijn gehouden. Andere oefeningen tellen niet mee. Zie toelichting blz. 37.</p>
6.2	<p>a. Hoeveel schriftelijke evaluaties van realistische brandbestrijdingsoefeningen voor officieren zijn er in uw gemeente in 2001 opgesteld?</p> <p>b. Hoeveel schriftelijke evaluaties van realistische brandbestrijdingsoefeningen voor officieren zijn er in uw gemeente in 2002 opgesteld?</p>	<p>a.</p> <p>b.</p>	<p>Schriftelijke vastlegging kan bijvoorbeeld door middel van een speciaal formulier.</p>
6.3	<p>Uit welke documenten blijken antwoorden 6.1 t/m 6.3? (bijv. oefenkaarten, lesbrieven, oefenplan, schriftelijke evaluaties)</p> <p>a. Naam document</p> <p>b. Datum van dit document</p> <p>c. Door wie is dit document vastgesteld?</p> <p>Wanneer is dit document vastgesteld?</p>	<p>a.</p> <p>b.</p> <p>c.</p> <p>d.</p>	

Bijlage 1 bij bijlage C: Vragenlijst A: Kennis en vaardigheid bevelvoerders en officieren van dienst



Overzicht bevelvoerders

Gemeente:.....

	Namen (voorletters en achternaam) van de personen die in uw gemeente als bevelvoerder autospuit ingezet worden	Geboortedatum	Diploma OBM Ja/Nee	Ontheffing o.b.v. art 11/12? Ja/Nee	Rang	In dienst van welke gemeente c.q. regio?
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Blad van

Bijlage 2 bij bijlage C: Vragenlijst A: Kennis en vaardigheid bevelvoerders en officieren van dienst



Overzicht officieren van dienst

Gemeente:.....

	Namen (voorletters en achternaam) van de personen die in uw gemeente als OvD ingezet worden	Geboortedatum	Diploma AHBM Ja/Nee	Ontheffing o.b.v. art 11/12? Ja/Nee	Rang	In dienst van welke gemeente c.q. regio?
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Bijlage: Vragenlijst B: Aanbevelingen uit verschillende rapporten en leidraden



Vragen onder andere gebaseerd op aanbevelingen uit verschillende rapporten en leidraden

Gemeente:

Datum:

Interviewers IOOV:

Geïnterviewde functionaris(sen) (naam + functie)

.....

.....

Vragen	Opmerkingen/ Gesignaleerde knelpunten e.d
<p><i>Arbeidsomstandighedenwet</i></p> <p>1. a Beschikt uw korps over een risico-inventarisatie en -evaluatie?</p> <p><input type="radio"/> Ja, datum</p> <p><input type="radio"/> Nee</p> <p><input type="radio"/> Onbekend</p> <p>b Zo ja, is deze risico-inventarisatie en –evaluatie goedgekeurd door een gecertificeerde arbodienst?</p> <p><input type="radio"/> Ja, datum</p> <p><input type="radio"/> Nee</p> <p><input type="radio"/> Onbekend</p>	<p>Arbeidsomstandighedenwet 1988 (zie bijlage A, 1.2.) De brandweer is sinds 1 januari 1996 verplicht over een door een gecertificeerde arbodienst goedgekeurde risicoinventarisatie en –evaluatie te beschikken. Dus bijna 8 jaar geleden.</p>
<p>2. a Is er een (bijna)ongevallen registratie binnen het korps?</p> <p><input type="radio"/> Ja</p> <p><input type="radio"/> Nee</p> <p><input type="radio"/> Onbekend</p> <p>b Zo ja, wat gebeurt hiermee?</p> <p><input type="radio"/> Leidt tot bijstelling van procedures</p> <p><input type="radio"/> Bespreking met OR</p> <p><input type="radio"/> Wordt gebruikt bij de bijscholing van medewerkers</p> <p><input type="radio"/> Wordt gemeld aan Arbodienst</p> <p><input type="radio"/> Gebeurt niets mee</p> <p><input type="radio"/> Anders, namelijk</p> <p>.....</p>	<p>Verskillende antwoorden zijn gelijktijdig mogelijk.</p>

Vragen	Opmerkingen/ Gesignaleerde knelpunten e.d
<p><i>Project versterking brandweer (mei 1996)</i></p> <p>1. a Beschikt uw korps over een opleidingsplan? <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> Onbekend</p> <p>b Zo ja, is dit een meerjaren opleidingsplan? <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> Onbekend</p> <p>c. Is dit plan bestuurlijk vastgesteld? <input type="radio"/> Ja, datum</p> <p><input type="radio"/> Nee, wel door commandant brandweer, datum</p> <p><input type="radio"/> Nee, wel door hoofd afdeling datum</p> <p><input type="radio"/> Nee, wel door datum</p> <p><input type="radio"/> Onbekend</p>	<p>Project Versterking Brandweer (zie bijlage A, 2.1) Referentie 3.47 luidt: Het korps beschikt over een bestuurlijk vastgesteld meerjaren opleidingsplan. LET OP Deze aanbeveling is ruim 7 jaar oud</p> <p>Alleen hoogste vaststeller aangeven</p>
<p>2. a Beschikt uw korps over een oefenplan? <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> Onbekend</p> <p>b Is dit plan bestuurlijk vastgesteld? <input type="radio"/> Ja, datum</p> <p><input type="radio"/> Nee, wel door commandant brandweer, datum</p> <p><input type="radio"/> Nee, wel door hoofd afdeling datum</p> <p><input type="radio"/> Nee, wel door datum</p> <p><input type="radio"/> Onbekend</p>	<p>Referentie 3.48 luidt: Het korps beschikt over een bestuurlijk vastgesteld oefenplan.</p> <p>LET OP Deze aanbeveling is ruim 7 jaar oud</p> <p>Alleen hoogste vaststeller aangeven</p>

Vragen	Opmerkingen/ Gesignaleerde knelpunten e.d
<p><i>Leidraad oefenen' (juni 2000)</i></p> <p>1 a Wordt in uw korps gebruik gemaakt van de Leidraad oefenen?</p> <p><input type="radio"/> Ja</p> <p><input type="radio"/> Nee</p> <p><input type="radio"/> Is binnenkort de bedoeling</p> <p><input type="radio"/> Onbekend (ga door naar volgende blok)</p> <p>b Zo ja, in welke mate is de leidraad ingevoerd voor de manschappen</p> <p><input type="radio"/> Analyse takenpakket (m.a.w. welke risico's heeft het verzorgingsgebied en waar moet dus de brandweer op voorbereid zijn)</p> <p><input type="radio"/> Planning oefeningen obv takenpakket</p> <p><input type="radio"/> Oefenen volgens planning mbv oefenkaarten</p> <p><input type="radio"/> Er wordt gemeten (gekeken of het personeel de oefeningen voldoende uitvoeren)</p> <p><input type="radio"/> Er vindt registratie plaats van alle hierboven genoemde activiteiten</p> <p><input type="radio"/> Een analyse van de geregistreerde gegevens vindt plaats waarna er eventueel aanpassingen in takenpakket of oefenuren plaatsvindt</p> <p><input type="radio"/> Onbekend</p>	<p>'Leidraad oefenen'. (zie bijlage A, 2.2)</p> <p>De 'Leidraad oefenen' is een vrij recent ontwikkelde handleiding voor het oefenen. Implementatie vergt de noodzakelijke tijd. De verwachting is dat veel korpsen nog moeten beginnen of nog bezig zijn met de implementatie ervan.</p> <p>Bij manschappen, bevelvoerders en officieren aankruisen welke stadia het korps al heeft ingevoerd</p> <p>Taken kunnen onder andere zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - spoorwegen - snelwegen (transport gevaarlijke stoffen) - Industrie - Opslag gevaarlijke stoffen - Hoogbouw - Havens
<p>Zo ja, in welke mate is de leidraad ingevoerd voor de Bevelvoerders</p> <p><input type="radio"/> Analyse takenpakket (m.a.w. welke risico's heeft het verzorgingsgebied en waar moet dus de brandweer op voorbereid zijn)</p> <p><input type="radio"/> Planning oefeningen obv takenpakket</p> <p><input type="radio"/> Oefenen volgens planning mbv oefenkaarten</p> <p><input type="radio"/> Er wordt gemeten (gekeken of het personeel de oefeningen voldoende uitvoeren)</p> <p><input type="radio"/> Er vindt registratie plaats van alle hierboven genoemde activiteiten</p> <p><input type="radio"/> Een analyse van de geregistreerde gegevens vindt plaats waarna er eventueel aanpassingen in takenpakket of oefenuren plaatsvindt</p> <p><input type="radio"/> Onbekend</p>	

Vragen	Opmerkingen/ Gesignaleerde knelpunten e.d
<p>Zo ja, in welke mate is de leidraad ingevoerd voor de Officieren van Dienst</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Analyse takenpakket (m.a.w. welke risico's heeft het verzorgingsgebied en waar moet dus de brandweer op voorbereid zijn) <input type="checkbox"/> Planning oefeningen obv takenpakket <input type="checkbox"/> Oefenen volgens planning mbv oefenkaarten <input type="checkbox"/> Er wordt gemeten (gekeken of het personeel de oefeningen voldoende uitvoeren) <input type="checkbox"/> Er vindt registratie plaats van alle hierboven genoemde activiteiten <input type="checkbox"/> Een analyse van de geregistreerde gegevens vindt plaats waarna er eventueel aanpassingen in takenpakket of oefeningen plaatsvindt <input type="checkbox"/> Onbekend 	
<p>2 Maakt u gebruik van de oefenbank?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Is binnenkort de bedoeling <input type="checkbox"/> Onbekend 	<p>De oefenbank: een door het Nibra uitgegeven bestand op CD-ROM van lesbrieven, oefendraaiboeken, oefenscenario's en ander materiaal dat bij het organiseren van een oefening van pas komt en de voorbereidings-tijd van de oefenleider aanzienlijk kan bekorten.</p>

Vragen	Opmerkingen/ Gesignaleerde knelpunten e.d
<p><i>In goede banen- Competenties voor repressieve brandweerfuncties (oktober 2002)</i></p> <p>1 a Maakt u gebruik van de competenties uit het rapport 'In goede banen' - Competenties voor repressieve brandweerfuncties</p> <p><input type="radio"/> Rapport is niet bekend</p> <p><input type="radio"/> Ja</p> <p><input type="radio"/> Nee</p> <p><input type="radio"/> Nog niet, plannen voor gebruik zijn aanwezig</p> <p><input type="radio"/> Onbekend</p> <p>b Bij zo ja en/of nog niet (plannen voor) bij:</p> <p><input type="radio"/> sollicitaties</p> <p><input type="radio"/> bevorderingen</p> <p><input type="radio"/> functioneringsgesprekken</p> <p><input type="radio"/> anders, namelijk</p> <p><input type="radio"/> onbekend</p>	<p>In goede banen- Competenties voor repressieve brandweerfuncties. (zie bijlage A, 2.3)</p> <p>Dit is een zeer recent rapport, waarvan het gebruik nog zeer beperkt zal zijn.</p>
<p>2 Hoe worden bevelvoerders en officieren van dienst binnen het korps geselecteerd?</p> <p><input type="radio"/> anciënniteit</p> <p><input type="radio"/> 'natuurlijk leiderschap'</p> <p><input type="radio"/> assessmentcenter</p> <p><input type="radio"/> psychologische test</p> <p><input type="radio"/> functieprofiel en gericht vragen of iemand wil</p> <p><input type="radio"/> functieprofiel en een sollicitatieronde</p> <p><input type="radio"/> competenties</p> <p><input type="radio"/> anders, namelijk</p>	<p>Versillende antwoorden zijn hier tegelijkertijd mogelijk</p>

Vragen	Opmerkingen/ Gesignaleerde knelpunten e.d
<i>Realistisch oefenen op oefencentra: de binnenbrand (maart 2000)</i>	
1. Worden op grond van individuele vaardigheden persoonlijke oefenfrequenties vastgesteld? <input type="radio"/> Ja, structureel <input type="radio"/> Ja, incidenteel <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> Is wel binnenkort de bedoeling	Realistisch oefenen op oefencentra: de binnenbrand (Zie bijlage B, 1.3) Redelijk recent rapport. Vermoedelijk is implementatie nog aan de gang.
2. Wordt er een persoonlijk logboek bijgehouden van de repressieve ervaring van een brandweerman/vrouw? <input type="radio"/> Ja, structureel <input type="radio"/> Ja, incidenteel <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> Is wel binnenkort de bedoeling	Aanbeveling ook gedaan in 'Kwaliteit van het repressieve brandweerpersoneel' (december 1997)
3. Wordt er een persoonlijk logboek bijgehouden van de oefenervaring van een brandweerman/vrouw (naast het eventuele duiklogboek) <input type="radio"/> Ja, structureel <input type="radio"/> Ja, incidenteel <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> Is wel binnenkort de bedoeling	Aanbeveling ook gedaan in 'Kwaliteit van het repressieve brandweerpersoneel' (december 1997)
4. Wordt logboek gebruikt om (mede) te bepalen voor welke brandweerwerkzaamheden de houder van het logboek inzetbaar is? <input type="radio"/> Ja, structureel <input type="radio"/> Ja, incidenteel <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> Is wel binnenkort de bedoeling	Bijvoorbeeld: bij <i>geen of onvoldoende</i> ervaring in de bestrijding van binnenbranden, wordt betrokkene <i>niet</i> ingezet bij de bestrijding van binnenbranden.

Bijlage: *Toetsingskader en beoordelings- en waarderingssystematiek*



INHOUDSOPGAVE

<u>1</u>	Inleiding	61
<u>2</u>	Verdeling in hoofdonderwerpen, hoofd- en subaspecten	61
<u>3</u>	Beoordelingsschalen	62
<u>4</u>	Weging van de scores	62
<u>5</u>	Prestatieniveau's	63
<u>6</u>	Schema's	72
<u>7</u>	Rekenvoorbeeld	80
<u>8</u>	Toelichting op digitaal beoordelingsformulier	83

1. INLEIDING

In het kader van het onderzoek ‘Vakbekwaamheid brandweer; kennis en vaardigheid bevelvoerders en officieren van dienst’⁶ worden gemeenten in een viertal brandweerregio’s aan de hand van een vragenlijst onderzocht hoe het gesteld is met repressieve vaardigheden van de bevelvoerders van een (tank)autospuiter en de officieren van dienst. Om een waardeoordeel uit te kunnen spreken over de wijze, waarop de doelgroep is opgeleid en getraind en op welke relevante daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring deze doelgroep beschikt, is een toetsingskader/beoordelings- en waarderings-systeem ontworpen. De uitwerking van het instrument is gericht op:

- De systematiek die gebruikt is bij het onderzoek ‘gemeentelijke actieprogramma’s brandveiligheid’, uitgevoerd door de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid. Deze systematiek is overgenomen van de inspectie VROM (maatlatmethodiek bouwregelgeving);
- De valide verwerking van de antwoorden: de verwerking moet een inhoudelijk juist beeld geven van de antwoorden gericht op de bedoeling van de vraag;
- De betrouwbare verwerking van de antwoorden: de verwerking moet reproduceerbaar zijn, zoveel als mogelijk onafhankelijk van de verwerker;
- Een efficiënte verwerking: de verwerking van de antwoorden moet op zoveel punten als mogelijk is, geautomatiseerd plaats kunnen vinden zonder onnodige arbeidsintensieve tussenkomst van de verwerker.

Het instrument is ingedeeld in twee hoofdonderwerpen. De hoofdonderwerpen zijn weer verder onderverdeeld in hoofdaspecten.

2. VERDELING IN HOOFDONDERWERPEN, HOOFD- EN SUBASPECTEN

De twee hoofdonderwerpen die worden onderscheiden zijn:

- a De kennis en vaardigheid van de bevelvoerders van een (tank)autospuiter;
Dit thema is onderverdeeld in de volgende hoofdaspecten:
- Opleiding;
 - Daadwerkelijke repressieve ervaring in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuiter;
 - Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuiter.
- b De kennis en vaardigheid van de officieren van dienst;
Dit thema is onderverdeeld in de volgende hoofdaspecten:
- Opleiding;
 - Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van officier van dienst;
 - Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van officier van dienst.
- Een aantal hoofdaspecten valt uiteen in subaspecten. De subaspecten zijn de ‘shots’ die samen het ‘beeld’ vormen voor een hoofdaspect.

⁶ Voor meer informatie over het onderzoek, zoals de onderzoeksopdracht en de onderzoeksvragen, zie hoofdrapport, paragraaf 1.7).

3. **BEOORDELINGSSCHALEN**

De in het vorige hoofdstuk beschreven hoofd-/subaspecten worden verder onderverdeeld in prestatieniveau's. Deze prestatieniveau's worden ingepast in een glijdende beoordelings-schaal. Op een dergelijke schaal is meer ruimte om het prestatieniveau van de gemeenten c.q. brandweerregio's naar waarde te plaatsen dan op een schaal waar alleen voldoende of onvoldoende wordt aangegeven.

De schaal van kwalitatieve beoordelingen loopt van -- naar ++:

slecht	(--)	1
onvoldoende	(-)	2
matig tot voldoende	(0)	3
goed	(+)	4
uitstekend	(++)	5

De prestatieniveau's zijn voorzien van een korte sfeerbeschrijving waaraan de score kan worden opgehangen. In hoofdstuk 5 is een toelichting gegeven op de prestatieniveau's. Vervolgens is in de schema's in hoofdstuk 6 het één en ander uitgewerkt. De verwerker van de vragenlijsten zal op basis van de antwoorden op de vragen de scores bepalen.

De sfeerbeschrijvingen zijn zodanig opgesteld, dat de door een gemeente c.q. brandweerregio gegeven antwoorden in de meeste gevallen geplaatst kunnen worden in één van de vijf sfeerbeschrijvingen. Er zijn situaties denkbaar dat de door de gemeente gegeven antwoorden niet precies inpasbaar zijn in een sfeerbeschrijving. In een dergelijk geval moet de sfeerbeschrijving (en de bijbehorende score) worden gekozen die het meest overeenkomt met de gegeven antwoorden. De onderzoekers zullen een lijst bijhouden met een overzicht van de niet precies inpasbare antwoorden en daarbij gekozen score.

4. **WEGING VAN DE SCORES**

In de volgende tabel staan de in het inspectieonderzoek onderscheiden hoofdonderwerpen en -aspecten vermeld, met daarachter – per hoofdaspect – de weegfactor. Des te kritischer een bepaalde stap in het totale proces is, des te zwaarder is de weegfactor.

Per hoofdaspect zal een score worden opgemaakt door het gewogen gemiddelde te berekenen van de onder dat hoofdaspect vallende subaspecten.

Vervolgens zal per hoofdonderwerp een score worden opgemaakt door het gewogen gemiddelde te berekenen van de onder dat hoofdonderwerp vallende hoofdaspecten. Dit leidt tot twee eindscores, voor elk van de hoofdonderwerpen één.

De eindscores kunnen, net als de scores op sub- en hoofdaspectniveau, variëren van slecht tot uitstekend.

De schaal van kwalitatieve beoordelingen loopt van -- naar ++:

slecht	(--)
onvoldoende	(-)
matig tot voldoende	(0)
goed	(+)
uitstekend	(++)

Zie het rekenvoorbeeld in hoofdstuk 7.

Tabel weegfactoren hoofdaspecten

Hoofdonderwerp	Hoofdaspect	Weegfactor
A. De kennis en vaardigheid van de bevelvoerders van een (tank)autospuiter	1. Opleiding bevelvoerder van een (tank) autospuiter	1
	2. Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuiter	2
	3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van bevelvoerder van een (tank) autospuiter	2
B. De kennis en vaardigheid van de officieren van dienst	4. Opleiding officier van dienst	1
	5. Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van officier van dienst	2
	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van officier van dienst	2

5. PRESTATIENIVEAU'S

Om de kennis en vaardigheid van bevelvoerders en officieren van dienst te kunnen waarden, moet eerst een basis-prestatieniveau per hoofd-/subaspect worden vastgesteld. Hierbij is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande 'normen'. Daar waar deze 'normen' er (nog) niet zijn hebben de onderzoekers een basis-prestatieniveau vastgesteld. Dit is noodzakelijk om op een éénduidige wijze de inspanningen van een brandweerkorps te kunnen waarden. Deze door de onderzoekers vastgestelde basis-prestatieniveaus zijn aan de leden van de klankbordgroep voorgelegd. Deze basis-prestatieniveaus hebben hierdoor uiteraard niet de status van 'landelijk geaccepteerde norm' verkregen. Mogelijk dat deze basis-prestatieniveaus wel de aanzet kunnen zijn tot een landelijk geaccepteerde norm.

Indien een basis-prestatieniveau door de onderzoekers is vastgesteld is dat in de hierna volgende tekst aangegeven.

De hoofdaspecten 1 en 4 'opleiding bevelvoerder van een (tank)autospuit c.q. officier van dienst'

Het Besluit brandweerpersoneel koppelt de opleiding en het daarbij behorende diploma aan de brandweerrang die iemand heeft.

Voor manschappen gelden in principe de volgende rangen:

- Brandwacht
- Brandwacht eerste klasse
- Hoofdbrandwacht

Voor bevelvoerders van een (tank)autospuit gelden in principe de volgende rangen:

- Onderbrandmeester
- Brandmeester

Voor officieren van dienst gelden in principe de volgende rangen:

- Adjunct-hoofdbrandmeester
- Adjunct-hoofdbrandmeester eerste klasse
- Hoofdbrandmeester
- Hoofdbrandmeester eerste klasse.

Het Besluit brandweerpersoneel bepaalt ten aanzien van rangen en diploma's het volgende:

Artikel 4

Het bevoegd gezag kan een persoon slechts aanstellen in of bevorderen tot één van de rangen, bedoeld in artikel 2, eerste lid (brandwacht tot en met hoofdcommandeur eerste klasse), indien deze in ieder geval:

- a in het bezit is van het diploma van de aan de desbetreffende rang gekoppelde opleiding, bedoeld in het Besluit rijksexamen brandweeropleidingen (Stb. 1988, 545), hetgeen voor de rang van:
 - 4° onderbrandmeester het diploma onderbrandmeester is;
 - 5° brandmeester het diploma brandmeester is;
 - 6° adjunct-hoofdbrandmeester en adjunct-hoofdbrandmeester eerste klasse het diploma adjunct-hoofdbrandmeester is;
 - 7° hoofdbrandmeester en hoofdbrandmeester eerste klasse het diploma hoofdbrandmeester is;

Artikel 5

Onze Minister van Binnenlandse Zaken kan in bijzondere omstandigheden ontheffing verlenen van artikel 4, eerste lid, onderdeel a.

Het Besluit brandweerpersoneel kent een aantal overgangsbepalingen:

Artikel 11

Artikel 1 van de Gelijkstellingsregeling brandweeropleidingen is van overeenkomstige toepassing met betrekking tot de diploma's die vóór de inwerkingtreding van dit besluit zijn afgegeven.

Artikel 12

In afwijking van artikel 4, eerste lid, onderdeel a, dient het bevoegd gezag bij een aanstelling of bevordering als bedoeld in de aanhef van dat artikel in acht te nemen dat:

- a het personeel dat vóór de inwerkingtreding van dit besluit (13 juni 1991) is aangesteld in één van de rangen, bedoeld in artikel 2, eerste lid (brandwacht tot en met hoofdcommandeur eerste klasse), voor wat betreft die rang vrijgesteld is van de diploma-eis, bedoeld in artikel 4, eerste lid, onderdeel a, onder 1° tot en met 8° (brandwacht tot en met commandeur);
- b het personeel dat vóór de inwerkingtreding van dit besluit (13 juni 1991) is aangesteld in de rang, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel d (onderbrandmeester), vrijgesteld is van de diploma-eis, bedoeld in artikel 4, eerste lid, onderdeel a, onder 5° (brandmeester);
- c het personeel dat vóór de inwerkingtreding van dit besluit (13 juni 1991) is aangesteld in één van de rangen, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdelen e tot en met o (brandmeester tot en met hoofdcommandeur eerste klasse), vrijgesteld is van de diploma-eis, bedoeld in artikel 4, eerste lid, onderdeel a, onder 6° tot en met 8° (adjunct-hoofdbrandmeester tot en met commandeur).

Het Besluit brandweerpersoneel legt geen koppeling tussen de functie, die een brandweerman bekleedt en de rang (en dus de bijbehorende opleiding). De Arboret daarentegen stelt in artikel 8, dat:

‘De werkgever moet de werknemers doeltreffend (laten) inlichten en onderrichten over:

- de werkzaamheden en de daaraan verbonden gevaren;
- de maatregelen om die gevaren te voorkomen en te beperken;
- doel, werkwijze en gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en overige beveiligingen.

Het onderricht moet telkens worden herhaald wanneer de opgedane ervaringen of wanneer wijzigingen in werkmethoden of -omstandigheden daar aanleiding toe geven.’

Op basis van dit artikel moet de werkgever ervoor zorgen dat de bevelvoerder van een (autospuiter) minimaal de kennis bezit, zoals opgenomen in de opleiding onderbrandmeester en de officier van dienst minimaal de kennis bezit, zoals opgenomen in de opleiding adjunct-hoofdbrandmeester. De aanwezige kennis moet aantoonbaar zijn, bijvoorbeeld door het overleggen van het bij de brandweerrang behorende diploma.

Daarnaast dienen de bevelvoerders en officieren van dienst periodiek bijgeschoold te worden om op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding. Het betreft hier dus geen oefeningen, maar gestructureerde bijeenkomsten, waar actuele onderwerpen die met het vak brandbestrijding te maken hebben worden besproken. Onderwerpen die besproken kunnen worden, zijn bijvoorbeeld brand- en oefenevaluaties uit het eigen korps en brandverslagen uit de vakbladen. Daarnaast kan aandacht besteed worden aan nieuwe ontwikkelingen, zoals warmtebeeldcamera, overdrukventilatie, helicopterblussing en nieuwe bluspistolen.

De hoofdaspecten 'opleiding bevelvoerder van een (tank)autospuiter c.q. officier van dienst' leveren twee subaspecten op.

Het basis-prestatieniveau voor deze subaspecten is als volgt omschreven:

Subaspect 1.1 | *Opleiding bevelvoerder van een (tank)autospuiter*

- Alle** bevelvoerders van een (tank)autospuiter voldoen per 1 oktober 2003
- 0 of aan de diploma-eis van het Besluit brandweerpersoneel
 - 0 of aan de ontheffingsmogelijkheid (artikel 5) van dit besluit
 - 0 of aan de overgangsbepalingen (artikel 11 en artikel 12) van dit besluit

Subaspect 4.1 | *Opleiding officier van dienst*

- Alle** officieren van dienst voldoen per 1 oktober 2003
- 0 of aan de diploma-eis van het Besluit brandweerpersoneel
 - 0 of aan de ontheffingsmogelijkheid (artikel 5) van dit besluit
 - 0 of aan de overgangsbepalingen (artikel 11 en artikel 12) van dit besluit

Het basis-prestatieniveau van de subaspecten 1.1 en 4.1 is dus gelijk aan hetgeen de wet (Besluit brandweerpersoneel en Arboret) voorschrijft.

Subaspect 1.2 | *Bijscholing bevelvoerder van een (tank)autospuiter*

De bevelvoerders van een (tank)autospuiter zijn in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld twee maal per jaar bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding en/of nemen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland.

Subaspect 4.2 | *Bijscholing officier van dienst*

De officieren van dienst zijn in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld twee maal per jaar bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding en/of nemen deel aan bespreking(en) van verslagen van branden in binnen- en buitenland.

Het basis-prestatieniveau van de subaspecten 1.2 en 4.2 is door de onderzoekers van de Inspectie OOV bepaald.

De daadwerkelijke repressieve ervaring van een brandweerman is uitsluitend te beoordelen aan de hand van een persoonlijk logboek. Naast de daadwerkelijke repressieve ervaring verdient het aanbeveling in het persoonlijk logboek tevens de gevolgde oefeningen op te nemen. Op die manier geeft het persoonlijk logboek een goed beeld van de totale praktische vaardigheid van de houder van het logboek. Bij dit onderzoek gaat het om de prestatie van gemeenten en regio's te beoordelen en niet die van de individuele brandweerman/vrouw. Daarom wordt er voor dit onderzoek gewerkt met een gemiddelde daadwerkelijke brandbestrijdingservaring die in een gemeente c.q. regio is opgedaan in de functie van bevelvoerder van een autospuit c.q. officier van dienst in de jaren 2000, 2001 en 2002. Een dergelijk gemiddelde kan ook worden vastgesteld als in een gemeente c.q. regio geen persoonlijke logboeken aanwezig zijn. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de uitrukstatistieken van een gemeente c.q. regio en het aantal personen, dat de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuit c.q. officier van dienst vervuld heeft. Deze gemiddelde daadwerkelijk brandbestrijdingservaring wordt vervolgens vergeleken met het aantal brandbestrijdingservaringen dat minimaal noodzakelijk is om de vaardigheid op peil te houden.

Voor officieren van dienst is in het onderzoek 'Raison d'être' van S.J.M. Wevers (mei 1999) aangegeven dat wil een officier van dienst 'scherp' blijven, hij of zij 10 tot 12 maal per jaar met een serieuze uitruk geconfronteerd moet worden. Op basis van de CBS-uitrukstatistieken van 2000 kan afgeleid worden dat het in ongeveer 66% van deze uitrukken om brand gaat (inzet van minimaal twee (tank)autospuiten). Dit houdt in dat een officier van dienst volgens Wevers minimaal zeven brandbestrijdingservaringen per jaar moet opdoen om zijn/haar kundigheid tenminste in stand te houden. Brandweerdikers dienen naast de 'echte' duikervaring minimaal 10 oefenduiken per jaar te verrichten.⁷

Bij andere beroepsgroepen, waar risicovolle werkzaamheden onder grote druk zeer incidenteel voorkomen, zoals het schieten met vuurwapens bij de politie moet ieder kwartaal worden geoefend. Een verkeersvlieger moet drie à vier keer per jaar op een simulator noodprocedures uitvoeren.

Omdat er geen specifiek wetenschappelijk onderzoek bekend is, zijn de onderzoekers van de Inspectie OOV op basis van vorenstaande gegevens van mening dat een bevelvoerder of officier van dienst minimaal zeven maal per jaar ervaring moet hebben opgedaan bij het bestrijden van een **binnenbrand** om zijn/haar kundigheid tenminste in stand te houden. Nadrukkelijk wordt hierbij alleen naar de bestrijding van binnenbrand gekeken, omdat de bestrijding van buitenbranden, over het algemeen, veel minder bijdraagt aan de ervaringen inzake leidinggeven en commandovoering. De daadwerkelijke brandbestrijdingservaring kan worden aangevuld met realistische brandbestrijdingsoefeningen. Theoretisch zou men kunnen stellen dat realistische brandbestrijdingsoefeningen niet nodig zijn als een bevelvoerder of officier van dienst

meer dan zeven daadwerkelijke brandbestrijdingservaringen per jaar heeft opgedaan. Realistische brandbestrijdingsoefeningen blijven echter toch noodzakelijk om nieuwe technieken en/of weinig voorkomende brandsituaties te beoefenen. Volgens het rapport van de Inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding 'Realistisch oefenen op oefencentra: de binnenbrand' (zie bijlage B, 1.3) is minimaal één maal per halfjaar een dergelijke oefening noodzakelijk. Deze oefeningen tellen mee in het totaal aantal brandbestrijdingervaringen. In dat geval zijn vijf daadwerkelijke brandbestrijdingservaringen voldoende om de kundigheid tenminste in stand te houden.

Tijdens het onderzoek 'Vakbekwaamheid brandweer' is echter gebleken dat de onderzochte brandweerkorpsen bij lange na niet aan de zeven 'ervaringen' komen, een enkele gunstige uitzondering daargelaten.

De daadwerkelijke brandbestrijdingservaring per leidinggevende is over het algemeen zeer beperkt (gemiddeld twee of minder keer per jaar). Dit betekent dat de praktijkervaring aangevuld moet worden met gemiddeld minimaal vijf realistische brandbestrijdingsoefeningen per jaar. Dit is mede gezien het beperkte aantal geschikte oefenlocaties en het beschikbare oefenbudget van de brandweerkorpsen op dit moment niet haalbaar.

Op basis hiervan en mede gelet op het feit dat de 'norm' van zeven ervaringen niet door (wetenschappelijk) onderzoek is onderbouwd, hebben de onderzoekers van de Inspectie OOV besloten het basis-prestatieniveau **voor dit onderzoek** niet vast te stellen op zeven ervaringen, maar op vier ervaringen per jaar. Het basis-prestatieniveau van twee brandbestrijdingsoefeningen per jaar blijft onveranderd. Hierdoor wordt het tijdelijk basis-prestatieniveau voor de daadwerkelijk brandbestrijdingservaring twee maal per jaar.

Met nadruk wordt er op gewezen dat het hier gaat om een **tijdelijk** basis-prestatieniveau. De bedoeling hiervan is dat de korpsen die momenteel onder dit niveau presteren, zo snel mogelijk dit niveau trachten te bereiken.

De Inspectie OOV zal er bij de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op aandringen om op korte termijn en in overleg met de brandweerorganisaties in Nederland, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de Arbeidsinspectie tot een goed onderbouwde en door alle partijen gedragen norm op dit gebied te komen, zodat alle korpsen daar de komende jaren naar toe kunnen werken.

Bij een volgend onderzoek zal de Inspectie OOV deze norm als basis-prestatieniveau gebruiken.

Om te kunnen leren van de daadwerkelijke repressieve ervaring is het van belang dat de inzetten met betrokkenen worden geëvalueerd. Zonder goede evaluatie kunnen slechte gewoonten onopgemerkt blijven en vroeg of laat voor gevaarlijke situaties zorgen. Niet alle branden komen voor een evaluatie in aanmerking. Om een indruk te krijgen hoeveel procent van de binnenbranden voor evaluatie in aanmerking komen, is door de onderzoekers aangenomen dat alle binnenbranden, waar geen, één of twee hogedrukstralen zijn ingezet niet behoeven te worden geëvalueerd. Op basis van de CBS-statistieken over de jaren 1993 tot en met 1997 betekent dit dat maximaal 40%

van de binnenbranden voor evaluatie in aanmerking komt.

Voor branden waar een officier van dienst ingezet is, hebben de onderzoekers aangenomen dat maximaal de helft van het aantal branden voor evaluatie in aanmerking komt.

De hoofdaspecten *'daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuiter c.q. officier van dienst'* leveren derhalve twee subaspecten op.

Het basis-prestatieniveau voor deze subaspecten is als volgt omschreven:

Subaspect 2.1 | *Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuiter*

De bevelvoerders van een (tank)autospuiter hebben in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 2 maal per jaar een inzet bij een binnenbrand geleid.

Subaspect 5.1 | *Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van officier van dienst*

De officieren van dienst hebben in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 2 maal per jaar de inzet van minimaal twee (tank)autosputen bij brand geleid.

Subaspect 2.2 | *Evaluatie van de repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuiter met betrokkenen*

In 2000, 2001 en 2002 zijn tussen de 20% en 30% van de inzetten, waar de bevelvoerders van een (tank)autospuiter daadwerkelijk repressieve ervaring met de bestrijding van een binnenbrand opdoen gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.

Subaspect 5.2 | *Evaluatie van de repressieve brandbestrijdingservaring in de functie officier van dienst met betrokkenen*

In 2000, 2001 en 2002 zijn tussen de 30% en 35% van de inzetten, waar de officieren van dienst daadwerkelijk repressieve brandbestrijdingservaring (de inzet van minimaal twee (tank)autosputen) opdoen gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.

Het basis-prestatieniveau van de subaspecten 2.2 en 5.2 is door de onderzoekers van de Inspectie OOV bepaald.

De hoofdaspecten 3 en 6 'Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuiter c.q. officier van dienst'

De realistische brandbestrijdingsoefeningen voor bevelvoerders moeten minimaal voldoen aan de volgende criteria:

- het doel van de oefening is: de bevelvoerder kan op een effectieve wijze leiding geven aan de bestrijding van een binnenbrand en draagt daarbij zorg voor de veiligheid van eigen personeel, omstanders en slachtoffers;
- de oefening is gehouden op een oefencentrum onder realistische omstandigheden met in ieder geval echte hitte, echte rook en echt vuur;
- de deelnemers dragen persoonlijke bescherming, waar nodig inclusief adembescherming;
- er is tijdens de oefening een veiligheidsfunctionaris aanwezig;
- de oefening is geleid door een instructeur van het oefencentrum;
- de bevelvoerder rukt met een tankautospuiter met bemanning uit voor een binnenbrandmelding. Ter plaatse aangekomen moet hij overzicht krijgen over de totale situatie en tot de aankomst van de officier van dienst de coördinatie voeren.

Deze criteria zijn gebaseerd op 'oefenkaart 718-C' behorende bij de 'Leidraad oefenen' (zie bijlage A, 2.2).

De oefeningen die niet voldoen aan eerder genoemde criteria tellen **niet** mee bij de bepaling van het aantal realistische brandbestrijdingsoefeningen.

De realistische brandbestrijdingsoefeningen voor officieren van dienst moeten minimaal voldoen aan de volgende criteria:

- het doel van de oefening is: de officier van dienst kan op een effectieve wijze leiding geven aan de bestrijding van een brand en draagt daarbij zorg voor de veiligheid van eigen personeel, omstanders en slachtoffers;
- de oefening is gehouden op een oefencentrum onder realistische omstandigheden met in ieder geval echte hitte, echte rook en echt vuur;
- de deelnemers dragen persoonlijke bescherming, waar nodig inclusief adembescherming;
- er is tijdens de oefening een veiligheidsfunctionaris aanwezig;
- de oefening is geleid door een instructeur van het oefencentrum;
- de officier van dienst rukt uit naar brand en neemt bij aankomst, na overleg met de bevelvoerder(s) het bevel op zich en geeft leiding aan de brandbestrijding.

Centraal in de oefening staat de manier waarop de officier van dienst communiceert met zijn bevelvoerder(s), besluiten neemt, bevel voert en gevaren inschat en herkent.

Deze criteria zijn gebaseerd op 'oefenkaart 814A' behorende bij de 'Leidraad oefenen' (zie bijlage A, 2.2).

De oefeningen die niet voldoen aan eerder genoemde criteria tellen **niet** mee bij de bepaling van het aantal realistische brandbestrijdingsoefeningen.

Het rapport van de Inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding 'Realistisch oefenen op oefencentra; de binnenbrand' (zie bijlage B, 1.3) doet onder andere de volgende aanbeveling: 'Aanbevolen wordt minimaal één keer per halfjaar te oefenen. Bij deze frequentie blijft de opgedane kennis (voor een deel) aanwezig en kan bij daadwerkelijk brandbestrijding tot een veiliger en doelmatiger inzet leiden. Hierdoor neemt de kans op slachtoffers bij brand (zowel onder burgers als onder brandweermensen) af.'

Om te kunnen leren van de oefenervaring is het van belang dat de inzetten met betrokkenen worden geëvalueerd. Zonder goede evaluatie kunnen slechte gewoonten onopgemerkt blijven en vroeg of laat voor gevaarlijke situaties zorgen.

De hoofdaspecten 'Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuut c.q. officier van dienst' leveren twee subaspecten op.

Subaspect 3.1 | *Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuut*

De bevelvoerders van een (tank)autospuut hebben in 2001 en 2002 gemiddeld twee maal per jaar een realistische binnenbrandbestrijdingsoefening in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuut gevolgd.

Subaspect 6.1 | *Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van officier van dienst*

De officieren van dienst hebben gemiddeld in 2001 en 2002 twee maal per jaar een realistische brandbestrijdingsoefening in de functie van officier van dienst gevolgd.

Subaspect 3.2 | *Evaluatie van de realistische brandbestrijdingsoefeningen met betrokkenen*

In 2001 en 2002 zijn tussen de 45% en 55% van de realistische binnenbrandbestrijdingsoefeningen in voor bevelvoerders van een (tank)autospuut gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.

Subaspect 6.2 | *Evaluatie van de realistische brandbestrijdingsoefeningen met betrokkenen*

In 2001 en 2002 zijn tussen de 45% en 55% van de realistische brandbestrijdingsoefeningen voor officieren van dienst gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.

In afwijking van het onderzoekstijdvak, zoals in de subaspecten 1.2, 2.1, 2.2, 3.1, 4.1 en 4.2 is vermeld (2000 tot en met 2002), wordt er bij de subaspecten 3.1, 3.2, 6.1 en 6.2 gewerkt met een onderzoekstijdvak van twee jaar (2001 en 2002). Deze afwijking houdt verband met het verschijnen van de 'Leidraad oefenen' (zie bijlage A, 2.2) in 2000.

Het basis-prestatieniveau van de subaspecten 3.2 en 6.2 is door de onderzoekers van de Inspectie OOV bepaald.

6. SCHEMA'S

In de schema's op de volgende bladzijden staan de in het inspectieonderzoek onderscheiden hoofdaspecten en subaspecten vermeld, met daarachter – per subaspect - de weegfactor. Elk hoofd-/subaspect bestaat uit maximaal vijf sfeerbeschrijvingen (de prestatieniveau's) met daaraan gekoppeld een kwalitatieve beoordeling (--, -, 0, +, ++).

1.	Opleiding bevelvoerder van een (tank)autospuit	Weegfactor	Score
1.1	Besluit brandweerpersoneel (vraag 1.1)	3	
--	Minder dan 90% van de bevelvoerders van een (tank)autospuit voldoet per 1 oktober 2003 <ul style="list-style-type: none"> 0 of aan de diploma-eis van het Besluit brandweerpersoneel 0 of aan de ontheffingsmogelijkheid (artikel 5) van dit besluit 0 of aan de overgangsbepalingen (artikel 11 en artikel 12) van dit besluit Dus meer dan 10% van de bevelvoerders voldoet niet aan dit besluit.		1
-	Minimaal 90% van de bevelvoerders van een (tank)autospuit voldoet per 1 oktober 2003 <ul style="list-style-type: none"> 0 of aan de diploma-eis van het Besluit brandweerpersoneel 0 of aan de ontheffingsmogelijkheid (artikel 5) van dit besluit 0 of aan de overgangsbepalingen (artikel 11 en artikel 12) van dit besluit Dus maximaal 10% van de bevelvoerders voldoet niet aan dit besluit.		2
0	Alle bevelvoerders van een (tank)autospuit voldoen per 1 oktober 2003 <ul style="list-style-type: none"> 0 of aan de diploma-eis van het Besluit brandweerpersoneel 0 of aan de ontheffingsmogelijkheid (artikel 5) van dit besluit 0 of aan de overgangsbepalingen (artikel 11 en artikel 12) van dit besluit. 		3
+	Minimaal 90% van de bevelvoerders van een (tank)autospuit voldoet per 1 oktober 2003 aan de diploma-eis van het Besluit brandweerpersoneel. Dus maximaal 10% van de bevelvoerders maakt gebruik van de ontheffingsmogelijkheid (artikel 5) of de overgangsbepalingen (artikel 11 en artikel 12) van dit besluit.		4
++	Alle bevelvoerders van een (tank)autospuit voldoen per 1 oktober 2003 aan de diploma-eis van het Besluit brandweerpersoneel. Dus geen van de bevelvoerders maakt gebruik van de ontheffingsmogelijkheid (artikel 5) of de overgangsbepalingen (artikel 11 en artikel 12) van dit besluit.		5

1.	Opleiding bevelvoerder van een (tank)autospuit	Weegfactor	Score
1.2	Bijscholing bevelvoerder van een(tank)autospuit (vraag 1.2)	1	
--	De bevelvoerders van een (tank)autospuit zijn in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld minder dan 1 maal per jaar bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding en/of nemen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland.		1
-	De bevelvoerders van een (tank)autospuit zijn in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 1 maal per jaar bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding en/of nemen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland.		2
0	De bevelvoerders van een (tank)autospuit zijn in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 2 maal per jaar bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding en/of nemen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland.		3
+	De bevelvoerders van een (tank)autospuit zijn in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 3 maal per jaar bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding en/of nemen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland.		4
++	De bevelvoerders van een (tank)autospuit zijn in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld meer dan 3 maal per jaar bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding en/of nemen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland.		5

2.	Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuit	Weegfactor	Score
2.1	Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring (vragen 2.1 en 2.2)	3	
--	De bevelvoerders van een (tank)autospuit hebben in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld minder dan 1 maal per jaar een inzet bij een binnenbrand geleid.		1
-	De bevelvoerders van een (tank)autospuit hebben in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 1 maal per jaar een inzet bij een binnenbrand geleid.		2
0	De bevelvoerders van een (tank)autospuit hebben in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 2 maal per jaar een inzet bij een binnenbrand geleid.		3
+	De bevelvoerders van een (tank)autospuit hebben in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 3 maal per jaar een inzet bij een binnenbrand geleid.		4
++	De bevelvoerders van een (tank)autospuit hebben in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 4 of meer maal per jaar een inzet bij een binnenbrand geleid of De bevelvoerders van een (tank)autospuit hebben gemiddeld 7 of meer brandbestrijdingservaringen (daadwerkelijke ervaringen en oefenervaringen) per jaar opgedaan (het gemiddeld aantal binnenbranden wordt bepaald over de jaren 2000, 2001 en 2002, het gemiddeld aantal oefeningen wordt bepaald over de jaren 2001 en 2002).		5

2.	Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuiter	Weegfactor	Score
2.2	Evaluatie van de repressieve brandbestrijdingservaring met betrokkenen (vragen 2.1 en 2.3)	1	
--	In 2000, 2001 en 2002 zijn inzetten, waar de bevelvoerders van een (tank)autospuiter daadwerkelijk repressieve ervaring met de bestrijding van een binnenbrand opdoen gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn niet schriftelijk vastgelegd, of in 2000, 2001 en 2002 zijn minder dan 10% van de inzetten, waar de bevelvoerders van een (tank)autospuiter daadwerkelijk repressieve ervaring met de bestrijding van een binnenbrand opdoen gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		1
-	In 2000, 2001 en 2002 zijn tussen de 10 en 20% van de inzetten, waar de bevelvoerders van een (tank)autospuiter daadwerkelijk repressieve ervaring met de bestrijding van een binnenbrand opdoen gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		2
0	In 2000, 2001 en 2002 zijn tussen de 20 en 30% van de inzetten, waar de bevelvoerders van een (tank)autospuiter daadwerkelijk repressieve ervaring met de bestrijding van een binnenbrand opdoen gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		3
+	In 2000, 2001 en 2002 zijn tussen de 30 en 40% van de inzetten, waar de bevelvoerders van een (tank)autospuiter daadwerkelijk repressieve ervaring met de bestrijding van een binnenbrand opdoen gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		4
++	In 2000, 2001 en 2002 zijn 40% of meer dan 40% van de inzetten, waar de bevelvoerders van een (tank)autospuiter daadwerkelijk repressieve ervaring met de bestrijding van een binnenbrand opdoen gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		5

3.	Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuit	Weegfactor	Score
3.1	Realistische brandbestrijdingsoefeningen (vraag 3.1)	3	
	-- De bevelvoerders van een (tank)autospuit hebben in 2001 en 2002 gemiddeld 1 maal per twee jaar of minder realistische binnenbrandbestrijdingsoefening in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuit gevolgd.		1
	- De bevelvoerders van een (tank)autospuit hebben in 2001 en 2002 gemiddeld 1 maal per jaar een realistische binnenbrandbestrijdingsoefening in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuit gevolgd.		2
	0 De bevelvoerders van een (tank)autospuit hebben in 2001 en 2002 gemiddeld 2 maal per jaar een realistische binnenbrandbestrijdingsoefening in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuit gevolgd.		3
	+ De bevelvoerders van een (tank)autospuit hebben in 2001 en 2002 gemiddeld 3 maal per jaar een realistische binnenbrandbestrijdingsoefening in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuit gevolgd.		4
	++ De bevelvoerders van een (tank)autospuit hebben in 2001 en 2002 gemiddeld 4 maal per jaar of meer een realistische binnenbrandbestrijdingsoefening in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuit gevolgd of De bevelvoerders van een (tank)autospuit hebben gemiddeld 7 of meer brandbestrijdingservaringen (daadwerkelijke ervaringen en oefenervaringen) per jaar opgedaan, waarbij het aantal oefenervaringen minimaal gemiddeld 2 maal per jaar bedraagt (het gemiddeld aantal binnenbranden wordt bepaald over de jaren 2000, 2001 en 2002, het gemiddeld aantal oefeningen wordt bepaald over de jaren 2001 en 2002).		5

3.	Realistische brandbestrijdingsoefeningen voor bevelvoerders van een (tank)autospuit	Weegfactor	Score
3.2	Evaluatie van de realistische brandbestrijdingsoefeningen met betrokkenen (vragen 3.1 en 3.2)	1	
--	In 2001 en 2002 zijn realistische binnenbrandbestrijdingsoefeningen voor bevelvoerders van een (tank)autospuit gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn niet schriftelijk vastgelegd of in 2001 en 2002 zijn minder dan 25% van de realistische binnenbrandbestrijdingsoefeningen voor bevelvoerders van een (tank)autospuit gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		1
-	In 2001 en 2002 zijn tussen de 25 en 45% van de realistische binnenbrandbestrijdingsoefeningen voor bevelvoerders van een (tank)autospuit gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		2
0	In 2001 en 2002 zijn tussen de 45 en 55% van de realistische binnenbrandbestrijdingsoefeningen voor bevelvoerders van een (tank)autospuit gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		3
+	In 2001 en 2002 zijn tussen de 55 en 75% van de realistische binnenbrandbestrijdingsoefeningen voor bevelvoerders van een (tank)autospuit gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		4
++	In 2001 en 2002 zijn meer dan 75% van de realistische binnenbrandbestrijdingsoefeningen voor bevelvoerders van een (tank)autospuit gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		5

4. Opleiding officier van dienst		Weegfactor	Score
4.1	Besluit brandweerpersoneel (vraag 4.1)	3	
--	Minder dan 90% van de officieren van dienst voldoet per 1 oktober 2003 0 of aan de diploma-eis van het Besluit brandweerpersoneel 0 of aan de ontheffingsmogelijkheid (artikel 5) van dit besluit 0 of aan de overgangsbepalingen (artikel 11 en artikel 12) van dit besluit Dus meer dan 10% van de officieren van dienst voldoet niet aan dit besluit.		1
-	Minimaal 90% van de officieren van dienst voldoet per 1 oktober 2003 0 of aan de diploma-eis van het Besluit brandweerpersoneel 0 of aan de ontheffingsmogelijkheid (artikel 5) van dit besluit 0 of aan de overgangsbepalingen (artikel 11 en artikel 12) van dit besluit Dus maximaal 10% van de officieren van dienst voldoet niet aan dit besluit.		2
0	Alle officieren van dienst voldoen per 1 oktober 2003 0 of aan de diploma-eis van het Besluit brandweerpersoneel 0 of aan de ontheffingsmogelijkheid (artikel 5) van dit besluit 0 of aan de overgangsbepalingen (artikel 11 en artikel 12) van dit besluit.		3
+	Minimaal 90% van de officieren van dienst voldoet per 1 oktober 2003 aan de diploma-eis van het Besluit brandweerpersoneel. Dus maximaal 10% van de officieren van dienst maakt gebruik van de ontheffingsmogelijkheid (artikel 5) of de overgangsbepalingen (artikel 11 en artikel 12) van dit besluit.		4
++	Alle officieren van dienst voldoen per 1 oktober 2003 aan de diploma-eis van het Besluit brandweerpersoneel. Dus geen van de officieren van dienst maakt gebruik van de ontheffingsmogelijkheid (artikel 5) of de overgangsbepalingen (artikel 11 en artikel 12) van dit besluit.		5

4. Opleiding officier van dienst		Weegfactor	Score
4.2	Bijscholing officier van dienst (vraag 4.3)	1	
--	De officieren van dienst zijn in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld minder dan 1 maal per jaar bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding en/of nemen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland.		1
-	De officieren van dienst zijn in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 1 maal per jaar bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding en/of nemen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland.		2
0	De officieren van dienst zijn in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 2 maal per jaar bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding en/of nemen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland.		3
+	De officieren van dienst zijn in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 3 maal per jaar bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding en/of nemen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland.		4
++	De officieren van dienst zijn in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld meer dan 3 maal per jaar bijgeschoold in nieuwe ontwikkelingen inzake de brandbestrijding en/of nemen deel aan bespreking(en) van verslagen van leerzame branden in binnen- en buitenland.		5

5.	Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van officier van dienst	Weegfactor	Score
5.1	Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring (vragen 5.1 en 5.2)	3	
--	De officieren van dienst hebben in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld minder dan 1 maal per jaar de inzet van minimaal twee (tank)autospuiten bij brand geleid.		1
-	De officieren van dienst hebben in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 1 maal per jaar de inzet van minimaal twee (tank)autospuiten bij brand geleid.		2
0	De officieren van dienst hebben in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 2 maal per jaar de inzet van minimaal twee (tank)autospuiten bij brand geleid.		3
+	De officieren van dienst hebben in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 3 maal per jaar de inzet van minimaal twee (tank)autospuiten bij brand geleid.		4
++	De officieren van dienst hebben in 2000, 2001 en 2002 gemiddeld 4 of meer maal per jaar de inzet van minimaal twee (tank)autospuiten bij brand geleid of De officieren van dienst hebben gemiddeld 7 of meer brandbestrijdingsevaringen (daadwerkelijke ervaringen en oefenervaringen) per jaar opgedaan (het gemiddeld aantal branden wordt bepaald over de jaren 2000, 2001 en 2002, het gemiddeld aantal oefeningen wordt bepaald over de jaren 2001 en 2002).		5

5.	Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van officier van dienst	Weegfactor	Score
5.2	Evaluatie van de repressieve brandbestrijdingservaring met betrokkenen (vragen 5.1 en 5.3)	1	
--	In 2000, 2001 en 2002 zijn inzetten, waar de officieren van dienst daadwerkelijk repressieve brandbestrijdingservaring (de inzet van minimaal twee (tank)autospuiten) opdoen gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn niet schriftelijk vastgelegd, of in 2000, 2001 en 2002 zijn minder dan 15% van de inzetten, waar de officieren van dienst daadwerkelijk repressieve brandbestrijdingservaring (de inzet van minimaal twee (tank)autospuiten) opdoen gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		1
-	In 2000, 2001 en 2002 zijn tussen de 15 en 30% van de inzetten, waar de officieren van dienst daadwerkelijk repressieve brandbestrijdingservaring (de inzet van minimaal twee (tank)autospuiten) opdoen gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		2
0	In 2000, 2001 en 2002 zijn tussen de 30 en 35% van de inzetten, waar de officieren van dienst daadwerkelijk repressieve brandbestrijdingservaring (de inzet van minimaal twee (tank)autospuiten) opdoen gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		3
+	In 2000, 2001 en 2002 zijn tussen de 35 en 50% van de inzetten, waar de officieren van dienst daadwerkelijk repressieve brandbestrijdingservaring (de inzet van minimaal twee (tank)autospuiten) opdoen gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		4
++	In 2000, 2001 en 2002 zijn 50% of meer dan 50% van de inzetten, waar de officieren van dienst daadwerkelijk repressieve brandbestrijdingservaring (de inzet van minimaal twee (tank)autospuiten) opdoen gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		5

6	Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van officier van dienst	Weegfactor	Score
6.1	Realistische brandbestrijdingsoefeningen (vraag 6.1)	3	
--	De officieren van dienst hebben in 2001 en 2002 gemiddeld 1 maal per twee jaar of minder realistische brandbestrijdingsoefening in de functie van officier van dienst gevolgd.		1
-	De officieren van dienst hebben in 2001 en 2002 gemiddeld 1 maal per jaar een realistische brandbestrijdingsoefening in de functie van officier van dienst gevolgd.		2
0	De officieren van dienst hebben in 2001 en 2002 gemiddeld 2 maal per jaar een realistische brandbestrijdingsoefening in de functie van officier van dienst gevolgd.		3
+	De officieren van dienst hebben in 2001 en 2002 gemiddeld 3 maal per jaar een realistische brandbestrijdingsoefening in de functie van officier van dienst gevolgd.		4
++	De officieren van dienst hebben in 2001 en 2002 gemiddeld 4 maal per jaar of vaker een realistische brandbestrijdingsoefening in de functie van officier van dienst gevolgd of De officieren van dienst hebben gemiddeld 7 of meer brandbestrijdings-ervaringen (daadwerkelijke ervaringen en oefenervaringen) per jaar opgedaan, waarbij het aantal oefenervaringen minimaal gemiddeld 2 maal per jaar bedraagt (het gemiddeld aantal branden wordt bepaald over de jaren 2000, 2001 en 2002, het gemiddeld aantal oefeningen wordt bepaald over de jaren 2001 en 2002).		5

6.	Realistische brandbestrijdingsoefeningen voor officieren van dienst	Weegfactor	Score
6.2	Evaluatie van de realistische brandbestrijdingsoefeningen met betrokkenen (vragen 6.1 en 6.2)	1	
--	In 2001 en 2002 zijn realistische brandbestrijdingsoefeningen voor officieren van dienst gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn niet schriftelijk vastgelegd of in 2001 en 2002 zijn minder dan 25% van de realistische brandbestrijdingsoefeningen voor officieren van dienst gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		1
-	In 2001 en 2002 zijn tussen de 25 en 45% van de realistische brandbestrijdingsoefeningen voor officieren van dienst gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		2
0	In 2001 en 2002 zijn tussen de 45 en 55% van de realistische brandbestrijdingsoefeningen voor officieren van dienst gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		3
+	In 2001 en 2002 zijn tussen de 55 en 75% van de realistische brandbestrijdingsoefeningen voor officieren van dienst gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		4
++	In 2001 en 2002 zijn meer dan 75% van de realistische brandbestrijdingsoefeningen voor officieren van dienst gezamenlijk met betrokkenen geëvalueerd. De resultaten van de evaluaties zijn schriftelijk vastgelegd.		5

7. REKENVOORBEELD

Onderstaande tabel geeft inzicht in het totaal van weegfactoren.

Hoofdonderwerp Omschrijving	Hoofdaspect		Subaspect	
	Omschrijving	Weeg- factor	Omschrijving	Weeg- factor
A. De kennis en vaardigheid van de bevelvoerders van een (tank)autospuiter	1. Opleiding bevelvoerder van een (tank)-autospuiter	1	1.1 Besluit brandweerpersoneel 1.2 Bijscholing	3 1
	2. Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuiter	2	2.1 Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring 2.2 Evaluatie van de repressieve brandbestrijdingservaring met betrokkenen	3 1
	3 Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuiter	2	3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen 3.2 Evaluatie van de realistische brandbestrijdingsoefeningen met betrokkenen	3 1
B. De kennis en vaardigheid van de officieren van dienst	4. Opleiding officier van dienst	1	4.1 Besluit brandweerpersoneel 4.2 Bijscholing	3 1
	5. Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van officier van dienst	2	5.1 Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring 5.2 Evaluatie van de repressieve brandbestrijdingservaring met betrokkenen	3 1
	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van officier van dienst	2	6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen 6.2 Evaluatie van de realistische brandbestrijdingsoefeningen met betrokkenen	3 1

Allereerst worden de subaspecten gewaardeerd. Dit gebeurt door de omschrijving te kiezen die het best past bij de gegeven antwoorden. Past geen enkele omschrijving precies, dan wordt de omschrijving gekozen die het best overeenkomt met de gegeven antwoorden.

Vervolgens wordt voor de hoofdaspecten, die onderverdeeld zijn in subaspecten een score uitgerekend. Dit gebeurt door de scores per subaspect te vermenigvuldigen met de bij het subaspect behorende weegfactor. De aldus verkregen scores worden opgeteld en gedeeld door de som van alle weegfactoren binnen het hoofdaspect. De uitkomst, de score van het hoofdaspect, wordt tot op één cijfer achter de komma nauwkeurig bepaald.

Zowel hoofdonderwerp A (de kennis en vaardigheid van de bevelvoerders van een (tank)autospuiter) als hoofdonderwerp B (de kennis en vaardigheid van de officieren van dienst) bestaat uit drie hoofdaspecten met ieder een eigen weegfactor. De score voor deze hoofdonderwerpen worden bepaald door de (uitgerekende) scores van de hoofdaspecten te vermenigvuldigen met de daarbij behorende weegfactor. De aldus verkregen scores worden opgeteld en gedeeld door de som van de weegfactoren van het hoofdonderwerp. De uitkomst, de score van het hoofdonderwerp, wordt volgens de normale regels afgerond en leidt tot een kwalitatieve beoordeling (--, -, 0, + of ++)

Gemeente X heeft na het toepassen van het beoordelingsinstrument de volgende scores behaald:

Hoofdonderwerp	Hoofdaspect		Subaspect	
Omschrijving	Omschrijving	Score	Omschrijving	Score
A. De kennis en vaardigheid van de bevelvoerders van een (tank)autospuiter	1. Opleiding bevelvoerder van een (tank)autospuiter	1	1.1 Besluit brandweerpersoneel	2
			1.2 Bijscholing	1
	2. Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuiter	2	2.1 Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring	4
			2.2 Evaluatie van de repressieve brandbestrijdingservaring met betrokkenen	2
	3 Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuiter	2	3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	4
			3.2 Evaluatie van de realistische brandbestrijdingsoefeningen met betrokkenen	5
B. De kennis en vaardigheid van de officieren van dienst	4. Opleiding officier van dienst	1	4.1 Besluit brandweerpersoneel	5
			4.2 Bijscholing	4
	5. Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van officier van dienst	2	5.1 Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring	3
			5.2 Evaluatie van de repressieve brandbestrijdingservaring met betrokkenen	4
	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van officier van dienst	2	6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	4
			6.2 Evaluatie van de realistische brandbestrijdingsoefeningen met betrokkenen	3

De score van hoofdaspect 1 wordt als volgt berekend:

Omschrijving	Score	Weegfactor	Score x weegfactor
1.1 Besluit brandweerpersoneel	2	3	6
1.2 Bijscholing	1	1	1
Totaal		4	7
Score hoofdaspect 1 is $7/4 = 1,8$ en leidt tot de kwalitatieve beoordeling onvoldoende (-)			

Voor de hoofdaspecten 2 en 3 wordt de score op dezelfde manier berekend.

Voor hoofdonderwerp A, de vaardigheid van de bevelvoerders van een (tank)autospuit, leidt dit uiteindelijk tot het volgende resultaat:

Omschrijving	Score	Weegfactor	Score x weegfactor
1. Opleiding bevelvoerder van een (tank)autospuit	1,8	1	1,8
2. Daadwerkelijke repressieve brandbestrijdingservaring in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuit	3,5	2	7
3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen in de functie van bevelvoerder van een (tank)autospuit	4,3	2	8,6
Totaal		5	17,4
Score hoofdonderwerp A is $17,4/5 = 3,48$ (afgerond 3) en leidt tot de kwalitatieve beoordeling matig tot voldoende (0)			

De score van hoofdonderwerp B wordt op dezelfde manier berekend als de score van hoofdonderwerp A. Dit leidt tot een score van 3,8 (afgerond 4) en een kwalitatieve beoordeling **goed (+)**.

8. TOELICHTING OP DIGITAAL BEOORDELINGSFORMULIER

Het beoordelingsformulier is bedoeld als hulpmiddel bij het berekenen van de eigen waardering voor gemeenten. Tevens kan op eenvoudige wijze doorgerekend worden wat het effect van de score is bij bijvoorbeeld een groter aantal realistische oefeningen of meer evaluaties binnen het korps.

De ervaring leert dat de norm die de Inspectie hanteert bij het invullen van het beoordelingsformulier over het algemeen iets hoger ligt dan wanneer een gemeente zelf het formulier invult. Of zoals het in de samenvatting van het rapport is beschreven: 'De onderzochte gemeentelijke brandweerkorpsen hebben zelf de overtuiging dat ze een flinke inspanning leveren op het terrein van opleiding en oefening. Door het ontbreken van duidelijke normen is het echter ook voor de korpsen zelf niet duidelijk waar ze naar toe werken. De confrontatie met de onderzoeksresultaten van de Inspectie is dan ook vaak een koude douche.'

Invulinstructie:

- vul 'vragenlijst A: Kennis en vaardigheid bevelvoerders en officieren van dienst' in. Dit is [bijlage C](#) van het rapport;
- met behulp van [bijlage E](#) 'Toetsingskader en beoordelings- en waarderingssystematiek' kunt u de antwoorden van vragenlijst A scores. Deze scores kunt u invullen in de C-kolom van het digitale beoordelingsformulier. De bijbehorende cellen in de kolommen A en E zullen dan automatisch veranderen;
- om vervolgens tot een zogenaamde benchmarking te komen, kunt u uw eigen (gemeentelijke) resultaten u vergelijken met die van andere gemeenten van vergelijkbare grootte in [bijlage I](#) 'Overzicht waarderingen per gemeentegrootte'.

Dubbelklik op de volgende pagina op de afbeelding van het Excel bestand om het originele Excel document te openen.

Digitaal beoordelingsformulier

Digitaal beoordelingsformulier

Vakbekwaamheid brandweer: kennis en vaardigheid bevelvoerders en officieren van dienst

Gemeente

Kennis en vaardigheid bevelvoerders

Geen gegevens

0,0

Kennis en vaardigheid officieren van dienst

Geen gegevens

0,0

Kennis en vaardigheid bevelvoerders

1.1 Opleiding van bevelvoerders Gemiddelde onderdeel 1

1.2 Bijscholing van bevelvoerders

2.1 Repressieve brandbestrijdingservaring Gemiddelde onderdeel 2

2.2 Evaluatie repressieve brandbestrijdingservaring

3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen Gemiddelde onderdeel 3

3.2 Evaluatie realistische brandbestrijdingsoefeningen

Kennis en vaardigheid officieren van dienst

4.1 Opleiding van officieren van dienst Gemiddelde onderdeel 4

4.2 Bijscholing van officieren van dienst

5.1 Repressieve brandbestrijdingservaring Gemiddelde onderdeel 5

5.2 Evaluatie repressieve brandbestrijdingservaring

6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen Gemiddelde onderdeel 6

6.2 Evaluatie realistische brandbestrijdingsoefeningen

Beoordelingschalen:

1 = slecht

2 = onvoldende

3 = matig tot voldoende

4 = goed

5 = uitstekend

Digitaal beoordelingsformulier

Bijlage: *Overzicht van personen die aan het onderzoek hebben meegewerkt*



1. **ONDERZOEKSTEAM INSPECTIE OPENBARE ORDE EN VEILIGHEID**

Ronald Lucardie Projectleider

Frank Blaauw
Manon Bronstring
Piet Drent
Jeroen van Gool
Wilma den Heijer-van der Hoeven
Els van Huis
Mariska van der Meer
Freek Otto
Joyce de Ruijter
Arie Stuivenberg
Jan Swanenberg
Rob Taal
Harrie Theuws

2. **KLANKBORDGROEP**

Jos van den Berkmortel	Sectormanager Brandweer Den Haag
Paul Joosten	Commandant Regionale Brandweer Gelderland Midden
Esther Lieben	Hoofd Repressie Brandweer Utrecht
Paul Verlaan	Commandant Regionale Brandweer Midden-Brabant

3. **ADVISEUR**

Piet Verschuren Hoogleraar methodologie managementwetenschappen,
Universiteit van Nijmegen

Bijlage: Bronnen



- Arbeidsomstandighedenwet 1988
- Arbeidsomstandighedenbesluit
- Besluit brandweerpersoneel
- Beter oefenen bij de brandweer (Ministerie van BZK, mei 1999)
- Brand in de Koningkerk te Haarlem, onderzoek naar het brandweeroptreden (Inspectie OOV, maart 2004)
- Brandweerstatie 1999 (CBS, 1999)
- Brandweernetwet 1985
- Brief van de staatssecretaris van BZK aan de voorzitter van de Tweede Kamer van 10 april 2000 met betrekking tot het rapport van de Inspectie Brandweezorg en rampenbestrijding: 'Realistisch oefenen op oefencentra; de binnenbrand'
- Brief van BZK aan NVBR van 6 mei 2003 met betrekking tot veiligheid bij repressief optreden
- Brief van NVBR aan BZK van 6 februari 2004 met betrekking tot kwaliteitsborging brandweerpersoneel
- Circulaire van 1 april 1998 met betrekking tot het Besluit brandweerpersoneel: hoe nu verder?
- De risico's van het vak? (Ministerie van BZK, maart 1999)
- Hoofdlijnennotitie kwaliteitsborging brandweerpersoneel, concept 2-4 (Ministerie van BZK, november 2003)
- In goede banen –Competenties voor repressieve brandweerfuncties (Ministerie van BZK, 2002)
- Interviewverslagen in het kader van het onderzoek vakbekwaamheid brandweer (Inspectie OOV, 2003)
- Kaderstellende visie op toezicht (Ministerie van BZK, juli 2001)
- Kwaliteit van het repressieve brandweerpersoneel (Inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding, 1997)
- Leidraad bestrijding waterongevallen door de brandweer (NVBR, conceptversie 1.1, 13 oktober 2003)
- 'Leidraad oefenen' (Nibra, 2000)
- Model-verordening brandveiligheid en hulpverlening (VNG, 1996)
- Nieuwsbrief opleiden op officiersniveau nummer 1 (Nbbe, Nibra en Ministerie van BZK, september 2003)

- Nieuwsbrief opleiden op officiersniveau nummer 2 (Nbbe, Nibra en Ministerie van BZK, september 2003)
- Onderzoek ongeval bij cursus-oefening te Rosmalen (Inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding, 1993)
- Ongeval bij brand in een kamerverhuurbedrijf in Harderwijk (Inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding, 1998)
- Ongeval brandweer Wognum –Over het rendement van opleiden en oefenen- (Inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding, 2000)
- Operationele leiding brandweer (Inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding, 1995)
- Opleiden op officiersniveau. Competentiegericht opleiden. Traject 2: Competentiegericht behoefteonderzoek (Twynstra Gudde, januari 2004)
- Project Versterking Brandweer (Ministerie van BZK, 1996)
- Raison d'être (Wevers, S.J.M., mei 1999)
- Realistisch oefenen op oefencentra: de binnenbrand (Inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding, 2000)
- Tussentijdse evaluatie 'Leidraad oefenen' (Nibra, september 2002)
- Veiligheid brandweerpersoneel bij repressief optreden (Ministerie van BZK, maart 1999)
- Wat gaan we doen? 'Competentiegericht opleiden op officiersniveau' (Nbbe, Nibra en Ministerie van BZK, juli 2003)

Bijlage: Landelijk overzicht waarderingen



Tabel H1 Waarderingen landelijk per hoofdonderwerp en hoofdaspect

61 gemeenten	waardering in %							
	bevelvoerder				officier van dienst			
	A. Kennis en vaardigheid	1. Opleiding	2. Repressieve brandbestrijding	3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen	B. Kennis en vaardigheid	4. Opleiding	5. Repressieve brandbestrijding	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen
Onvoldoende of slechter	36	10	23	75	59	11	18	80
Matig of beter	64	90	77	25	41	89	82	20
1-slecht	3	7	7	39	2	0	5	44
2-onvoldoende	33	3	16	36	57	11	13	36
3-matig tot voldoende	57	11	43	18	31	21	62	20
4-goed	7	59	34	3	10	48	18	0
5-uitstekend	0	20	0	3	0	20	2	0

Tabel H2 Waarderingen landelijk per subaspect

61 gemeenten	waardering in %											
	bevelvoerder						officier van dienst					
	1.1 Besluit brandweerpersoneel	1.2 Bijscholing	2.1 Daadwerkelijke repressie	2.2 Evaluatie repressie	3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	3.2 Evaluatie oefeningen	4.1 Besluit brandweerpersoneel	4.2 Bijscholing	5.1 Daadwerkelijke repressie	5.2 Evaluatie repressie	6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	6.2 Evaluatie oefeningen
Onvoldoende of slechter	10	69	26	90	77	90	13	59	28	80	82	97
Matig of beter	90	31	74	10	23	10	87	41	72	20	18	3
1-slecht	7	52	7	80	44	90	11	15	7	64	46	97
2-onvoldoende	3	16	20	10	33	0	2	44	21	16	36	0
3-matig tot voldoende	13	15	31	3	11	2	20	10	52	2	13	0
4-goed	5	3	13	0	5	0	0	21	5	3	5	0
5-uitstekend	72	13	30	7	7	8	67	10	15	15	0	3

Bijlage:

Overzicht waarderingen per gemeentegrootte



Tabel 11 Waarderingen gemeenten > 150.000 inwoners per hoofdonderwerp en hoofdaspect

onderzochte gemeenten > 150.000 inwoners (4 gemeenten)	waardering in %							
	bevelvoerder				officier van dienst			
	A. Kennis en vaardigheid	1. Opleiding	2. Repressieve brandbestrijding	3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen	B. Kennis en vaardigheid	4. Opleiding	5. Repressieve brandbestrijding	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen
Onvoldoende of slechter	0	0	0	75	25	0	0	75
Matig of beter	100	100	100	25	75	100	100	25
1-slecht	0	0	0	50	0	0	0	50
2-onvoldoende	0	0	0	25	25	0	0	25
3-matig tot voldoende	75	0	0	25	50	25	50	25
4-goed	25	75	100	0	25	50	25	0
5-uitstekend	0	25	0	0	0	25	25	0

Tabel I2 Waarderingen gemeenten > 150.000 inwoners per subaspect

onderzochte gemeenten > 150.000 inwoners (4 gemeenten)	waardering in %											
	bevelvoerder						officier van dienst					
	1.1 Besluit brandweerpersoneel	1.2 Bijscholing	2.1 Daadwerkelijke repressie	2.2 Evaluatie repressie	3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	3.2 Evaluatie oefeningen	4.1 Besluit brandweerpersoneel	4.2 Bijscholing	5.1 Daadwerkelijke repressie	5.2 Evaluatie repressie	6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	6.2 Evaluatie oefeningen
Onvoldoende of slechter	0	75	0	100	75	100	25	50	25	50	75	75
Matig of beter	100	25	100	0	25	0	75	50	75	50	25	25
1-slecht	0	25	0	100	50	100	0	0	0	50	75	75
2-onvoldoende	0	50	0	0	25	0	25	50	25	0	0	0
3-matig tot voldoende	0	0	0	0	0	0	0	25	25	0	25	0
4-goed	25	0	0	0	0	0	0	25	0	25	0	0
5-uitstekend	75	25	100	0	25	0	75	0	50	25	0	25

Tabel I3 Waarderingen gemeenten 100.000-150.000 inwoners per hoofdonderwerp en hoofdaspect

onderzochte gemeenten 100.000 -150.000 inwoners (5 gemeenten)	waardering in %							
	bevelvoerder				officier van dienst			
	A. Kennis en vaardigheid	1. Opleiding	2. Repressieve brandbestrijding	3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen	B. Kennis en vaardigheid	4. Opleiding	5. Repressieve brandbestrijding	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen
Onvoldoende of slechter	20	0	0	80	40	0	0	60
Matig of beter	80	100	100	20	60	100	100	40
1-slecht	0	0	0	40	0	0	0	60
2-onvoldoende	20	0	0	40	40	0	0	0
3-matig tot voldoende	80	0	40	20	40	20	40	40
4-goed	0	60	60	0	20	0	60	0
5-uitstekend	0	40	0	0	0	80	0	0

Tabel 14 Waarderingen gemeenten 100.000-150.000 inwoners per subaspect

onderzochte gemeenten 100.000-150.000 inwoners (5 gemeenten)	waardering in %										
	bevelvoerder					officier van dienst					
	1.1 Besluit brandweerpersoneel	1.2 Bijscholing	2.1 Daadwerkelijke repressie	2.2 Evaluatie repressie	3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	3.2 Evaluatie oefeningen	4.1 Besluit brandweerpersoneel	4.2 Bijscholing	5.1 Daadwerkelijke repressie	5.2 Evaluatie repressie	6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen
Onvoldoende of slechter	0	40	0	100	100	60	0	20	40	60	100
Matig of beter	100	60	100	0	0	40	100	80	60	40	0
1-slecht	0	40	0	80	60	60	0	0	40	60	100
2-onvoldoende	0	0	0	20	40	0	0	20	0	0	0
3-matig tot voldoende	0	40	20	0	0	0	20	60	0	40	0
4-goed	20	0	20	0	0	0	20	0	20	0	0
5-uitstekend	80	20	60	0	0	40	80	60	20	40	0

Tabel 15 Waarderingen gemeenten 50.000-100.000 inwoners per hoofdonderwerp en hoofdaspect

onderzochte gemeenten 50.000-100.000 inwoners (6 gemeenten)	waardering in %							
	bevelvoerder			officier van dienst				
	A. Kennis en vaardigheid	1. Opleiding	2. Repressieve brandbestrijding	3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen	B. Kennis en vaardigheid	4. Opleiding	5. Repressieve brandbestrijding	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen
Onvoldoende of slechter	0	0	0	100	83	0	17	83
Matig of beter	100	100	100	0	17	100	83	17
1-slecht	0	0	0	50	0	0	0	67
2-onvoldoende	0	0	0	50	83	0	17	17
3-matig tot voldoende	100	0	0	0	17	33	67	17
4-goed	0	67	100	0	0	50	17	0
5-uitstekend	0	33	0	0	0	17	0	0

Tabel I6 Waarderingen gemeenten 50.000-100.000 inwoners per subaspect

onderzochte gemeenten 50.000-100.000 inwoners (6 gemeenten)	waardering in %											
	bevelvoerder						officier van dienst					
	1.1 Besluit brandweerpersoneel	1.2 Bijscholing	2.1 Daadwerkelijke repressie	2.2 Evaluatie repressie	3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	3.2 Evaluatie oefeningen	4.1 Besluit brandweerpersoneel	4.2 Bijscholing	5.1 Daadwerkelijke repressie	5.2 Evaluatie repressie	6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	6.2 Evaluatie oefeningen
Onvoldoende of slechter	0	67	0	100	100	100	0	67	17	83	83	100
Matig of beter	100	33	100	0	0	0	100	33	83	17	17	0
1-slecht	0	67	0	83	50	100	0	33	0	67	67	100
2-onvoldoende	0	0	0	17	50	0	0	33	17	17	17	0
3-matig tot voldoende	0	17	0	0	0	0	33	0	83	0	17	0
4-goed	0	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0
5-uitstekend	100	17	100	0	0	0	67	17	0	17	0	0

Tabel I7 Waarderingen gemeenten 20.000-50.000 inwoners per hoofdonderwerp en hoofdaspect

onderzochte gemeenten 20.000-50.000 inwoners (23 gemeenten)	waardering in %							
	bevelvoerder				officier van dienst			
	A. Kennis en vaardigheid	1. Opleiding	2. Repressieve brandbestrijding	3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen	B. Kennis en vaardigheid	4. Opleiding	5. Repressieve brandbestrijding	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen
Onvoldoende of slechter	39	13	22	65	65	9	35	78
Matig of beter	61	87	78	35	35	91	65	22
1-slecht	0	4	4	22	4	0	9	43
2-onvoldoende	39	9	17	43	61	9	26	35
3-matig tot voldoende	48	9	61	30	30	17	57	22
4-goed	13	61	17	0	4	57	9	0
5-uitstekend	0	17	0	4	0	17	0	0

Tabel 18 Waarderingen gemeenten 20.000-50.000 inwoners per subaspect

onderzochte gemeenten 20.000-50.000 inwoners (23 gemeenten)	waardering in %											
	bevelvoerder					officier van dienst						
	1.1 Besluit brandweerpersoneel	1.2 Bijscholing	2.1 Daadwerkelijke repressie	2.2 Evaluatie repressie	3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	3.2 Evaluatie oefeningen	4.1 Besluit brandweerpersoneel	4.2 Bijscholing	5.1 Daadwerkelijke repressie	5.2 Evaluatie repressie	6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	6.2 Evaluatie oefeningen
Onvoldoende of slechter	13	70	22	100	65	91	9	61	35	96	87	96
Matig of beter	87	30	78	0	35	9	91	39	65	4	13	4
1-slecht	4	48	4	91	26	91	9	22	9	83	43	96
2-onvoldoende	9	22	17	9	39	0	0	39	26	13	43	0
3-matig tot voldoende	9	17	39	0	17	4	17	17	48	4	4	0
4-goed	4	0	26	0	9	0	0	22	9	0	9	0
5-uitstekend	74	13	13	0	9	4	74	0	9	0	0	4

Tabel 19 Waarderingen gemeenten <20.000 inwoners per hoofdonderwerp en hoofdaspect

onderzochte gemeenten <20.000 inwoners (23 gemeenten)	waardering in %							
	bevelvoerder			officier van dienst				
	A. Kennis en vaardigheid	1. Opleiding	2. Repressieve brandbestrijding	3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen	B. Kennis en vaardigheid	4. Opleiding	5. Repressieve brandbestrijding	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen
Onvoldoende of slechter	52	13	39	78	57	22	9	83
Matig of beter	48	87	61	22	43	78	91	17
1-slecht	9	13	13	52	0	0	4	35
2-onvoldoende	43	0	26	26	57	22	4	48
3-matig tot voldoende	48	22	43	17	30	22	74	17
4-goed	0	52	17	0	13	48	17	0
5-uitstekend	0	13	0	4	0	9	0	0

Tabel I10 Waarderingen gemeenten <20.000 inwoners per subaspect

onderzochte gemeenten <20.000 inwoners (23 gemeenten)	waardering in %											
	bevelvoerder						officier van dienst					
	1.1 Besluit brandweerpersoneel	1.2 Bijscholing	2.1 Daadwerkelijke repressie	2.2 Evaluatie repressie	3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	3.2 Evaluatie oefeningen	4.1 Besluit brandweerpersoneel	4.2 Bijscholing	5.1 Daadwerkelijke repressie	5.2 Evaluatie repressie	6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	6.2 Evaluatie oefeningen
Onvoldoende of slechter	13	74	48	74	78	91	22	70	26	78	83	100
Matig of beter	87	26	52	26	22	9	78	30	74	22	17	0
1-slecht	13	61	13	65	57	91	22	9	9	52	35	100
2-onvoldoende	0	13	35	9	22	0	0	61	17	26	48	0
3-matig tot voldoende	26	9	39	9	13	0	22	0	52	0	13	0
4-goed	0	9	4	0	4	0	0	22	4	0	4	0
5-uitstekend	61	9	9	17	4	9	57	9	17	22	0	0

Bijlage:

Overzicht waarderingen per onderzochte brandweerregio



Tabel J1 Waarderingen Hulpverleningsregio Haaglanden per hoofdonderwerp en hoofdaspect

Haaglanden (14 gemeenten)	waardering in %							
	bevelvoerder				officier van dienst			
	A. Kennis en vaardigheid	1. Opleiding	2. Repressieve brandbestrijding	3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen	B. Kennis en vaardigheid	4. Opleiding	5. Repressieve brandbestrijding	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen
Onvoldoende of slechter	36	0	0	79	79	50	7	79
Matig of beter	64	100	100	21	21	50	93	21
1-slecht	0	0	0	43	0	0	0	36
2-onvoldoende	36	0	0	36	79	50	7	43
3-matig tot voldoende	50	14	57	21	14	36	79	21
4-goed	14	64	43	0	7	0	7	0
5-uitstekend	0	21	0	0	0	14	7	0

Tabel J2 Waarderingen Hulpverleningsregio Haaglanden per subaspect

Haaglanden (14 gemeenten)	waardering in %											
	bevelvoerder					officier van dienst						
	1.1 Besluit brandweerpersoneel	1.2 Bijscholing	2.1 Daadwerkelijke repressie	2.2 Evaluatie repressie	3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	3.2 Evaluatie oefeningen	4.1 Besluit brandweerpersoneel	4.2 Bijscholing	5.1 Daadwerkelijke repressie	5.2 Evaluatie repressie	6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	6.2 Evaluatie oefeningen
Onvoldoende of slechter	0	71	7	93	79	93	57	0	7	79	86	93
Matig of beter	100	29	93	7	21	7	43	100	93	21	14	7
1-slecht	0	43	0	86	50	93	50	0	0	79	29	93
2-onvoldoende	0	29	7	7	29	0	7	0	7	0	57	0
3-matig tot voldoende	14	7	50	0	14	0	29	0	86	7	14	0
4-goed	0	0	0	0	7	0	0	93	0	0	0	0
5-uitstekend	86	21	43	7	0	7	14	7	7	14	0	7

Tabel J3 Waarderingen Regionale Brandweer Drenthe per hoofdonderwerp en hoofdaspect

Drenthe (12 gemeenten)	waardering in %							
	bevelvoerder			officier van dienst				
	A. Kennis en vaardigheid	1. Opleiding	2. Repressieve brandbestrijding	3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen	B. Kennis en vaardigheid	4. Opleiding	5. Repressieve brandbestrijding	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen
Onvoldoende of slechter	50	25	42	83	83	0	42	100
Matig of beter	50	75	58	17	17	100	58	0
1-slecht	8	17	0	42	0	0	0	50
2-onvoldoende	42	8	42	42	83	0	42	50
3-matig tot voldoende	50	8	42	17	17	0	58	0
4-goed	0	58	17	0	0	67	0	0
5-uitstekend	0	8	0	0	0	33	0	0

Tabel J4 Waarderingen Regionale Brandweer Drenthe per subaspect

Drenthe (12 gemeenten)	waardering in %											
	bevelvoerder					officier van dienst						
	1.1 Besluit brandweerpersoneel	1.2 Bijscholing	2.1 Daadwerkelijke repressie	2.2 Evaluatie repressie	3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	3.2 Evaluatie oefeningen	4.1 Besluit brandweerpersoneel	4.2 Bijscholing	5.1 Daadwerkelijke repressie	5.2 Evaluatie repressie	6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	6.2 Evaluatie oefeningen
Onvoldoende of slechter	25	92	42	100	83	92	0	67	50	92	100	100
Matig of beter	75	8	58	0	17	8	100	33	50	8	0	0
1-slecht	17	83	0	100	50	92	0	67	0	92	50	100
2-onvoldoende	8	8	42	0	33	0	0	0	50	0	50	0
3-matig tot voldoende	0	8	25	0	17	8	0	33	50	0	0	0
4-goed	8	0	17	0	0	0	0	0	0	8	0	0
5-uitstekend	67	0	17	0	0	0	100	0	0	0	0	0

Tabel J5 Waarderingen Regionale Brandweer Zaanstreek-Waterland per hoofdonderwerp en hoofdaspect

Zaanstreek- Waterland (9 gemeenten)	waardering in %							
	bevelvoerder				officier van dienst			
	A. Kennis en vaardigheid	1. Opleiding	2. Repressieve brandbestrijding	3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen	B. Kennis en vaardigheid	4. Opleiding	5. Repressieve brandbestrijding	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen
Onvoldoende of slechter	44	11	44	56	67	0	0	67
Matig of beter	56	89	56	44	33	100	100	33
1-slecht	11	11	33	22	0	0	0	67
2-onvoldoende	33	0	11	33	67	0	0	0
3-matig tot voldoende	56	44	44	33	0	67	67	33
4-goed	0	33	11	0	33	0	33	0
5-uitstekend	0	11	0	11	0	33	0	0

Tabel J6 Waarderingen Regionale Brandweer Zaanstreek-Waterland per subaspect

Zaanstreek- Waterland (9 gemeenten)	waardering in %											
	bevelvoerder						officier van dienst					
	1.1 Besluit brandweerpersoneel	1.2 Bijscholing	2.1 Daadwerkelijke repressie	2.2 Evaluatie repressie	3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	3.2 Evaluatie oefeningen	4.1 Besluit brandweerpersoneel	4.2 Bijscholing	5.1 Daadwerkelijke repressie	5.2 Evaluatie repressie	6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	6.2 Evaluatie oefeningen
Onvoldoende of slechter	11	33	44	100	67	67	0	67	0	100	67	100
Matig of beter	89	67	56	0	33	33	100	33	100	0	33	0
1-slecht	11	33	33	78	33	67	0	0	0	33	67	100
2-onvoldoende	0	0	11	22	33	0	0	67	0	67	0	0
3-matig tot voldoende	67	33	33	0	11	0	67	0	67	0	33	0
4-goed	11	11	11	0	11	0	0	0	0	0	0	0
5-uitstekend	11	22	11	0	11	33	33	33	33	0	0	0

Tabel J7 Waarderingen Regionale Brandweer Zuidoost-Brabant per hoofdonderwerp en hoofdaspect

Zuidoost- Brabant (22 gemeenten)	waardering in %							
	bevelvoerder				officier van dienst			
	A. Kennis en vaardigheid	1. Opleiding	2. Repressieve brandbestrijding	3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen	B. Kennis en vaardigheid	4. Opleiding	5. Repressieve brandbestrijding	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen
Onvoldoende of slechter	32	9	23	73	36	0	41	68
Matig of beter	68	91	77	27	64	100	59	32
1-slecht	0	5	5	41	5	0	18	50
2-onvoldoende	32	5	18	32	32	0	23	18
3-matig tot voldoende	59	0	41	23	55	9	27	32
4-goed	9	64	36	0	9	86	14	0
5-uitstekend	0	27	0	5	0	5	18	0

Tabel J8 Waarderingen Regionale Brandweer Zuidoost-Brabant per subaspect

Zuidoost- Brabant (22 gemeenten)	waardering in %											
	bevelvoerder						officier van dienst					
	1.1 Besluit brandweerpersoneel	1.2 Bijscholing	2.1 Daadwerkelijke repressie	2.2 Evaluatie repressie	3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	3.2 Evaluatie oefeningen	4.1 Besluit brandweerpersoneel	4.2 Bijscholing	5.1 Daadwerkelijke repressie	5.2 Evaluatie repressie	6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	6.2 Evaluatie oefeningen
Onvoldoende of slechter	9	68	27	77	73	95	0	91	41	77	77	95
Matig of beter	91	32	73	23	27	5	100	9	59	23	23	5
1-slecht	5	55	5	68	41	95	0	5	18	59	41	95
2-onvoldoende	5	14	23	9	32	0	0	86	23	18	36	0
3-matig tot voldoende	0	18	27	9	14	0	9	9	27	0	9	0
4-goed	0	5	23	0	9	0	0	0	14	0	14	0
5-uitstekend	91	9	23	14	5	5	91	0	18	23	0	5

Bijlage:

Overzicht waarderingen per onderzochte gemeente



Tabel K1 Gehanteerde norm

Gehanteerde norm			Bereik
slecht	--	1	≤ 1,4
onvoldoende	-	2	1,5 – 2,4
matig tot voldoende	0	3	2,5 – 3,4
goed	+	4	3,5 – 4,4
uitstekend	++	5	≥ 4,5

Tabel K2 Waarderingen per onderzochte gemeente per hoofdonderwerp en hoofdaspect

onderzochte gemeente	waardering							
	bevelvoerder				officier van dienst			
	A. Kennis en vaardigheid	1. Opleiding	2. Repressieve brandbestrijding	3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen	B. Kennis en vaardigheid	4. Opleiding	5. Repressieve brandbestrijding	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen
Aa en Hunze	1,6	1,0	2,5	1,0	2,5	4,0	2,5	1,8
Assen	2,8	4,0	4,0	1,0	2,2	4,0	1,8	1,8
Asten	2,8	4,0	4,0	1,0	2,9	4,3	4,0	1,0
Beemster	1,6	2,5	1,8	1,0	2,1	2,8	2,8	1,0
Bergeijk	2,6	5,0	2,3	1,8	2,7	4,3	2,8	1,8
Best	3,2	4,3	3,3	2,5	3,2	4,3	3,3	2,5
Bladel	2,7	4,5	3,5	1,0	2,7	4,3	2,8	1,8
Borger-Odoorn	2,8	4,0	3,3	1,8	2,5	4,0	2,5	1,8
Coevorden	1,9	4,0	1,8	1,0	1,9	4,0	1,8	1,0
Cranendonck	2,2	4,0	2,5	1,0	1,7	4,3	1,0	1,0
De Lier	2,9	4,0	2,8	2,5	2,1	1,8	2,5	1,8
De Wolden	1,8	1,8	1,8	1,8	2,2	4,0	2,5	1,0
Delft	3,4	5,0	4,3	1,8	3,4	5,0	3,5	2,5
Deurne	3,2	4,5	4,0	1,8	2,9	4,3	4,0	1,0
Edam-Volendam	3,1	3,5	2,8	3,3	2,1	2,8	2,8	1,0
Eersel	2,8	4,8	2,8	1,8	2,7	4,3	2,8	1,8
Eindhoven	2,8	4,0	4,0	1,0	2,7	4,5	2,5	2,0

onderzochte gemeente	waardering							
	bevelvoerder				officier van dienst			
	A. Kennis en vaardigheid	1. Opleiding	2. Repressieve brandbestrijding	3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen	B. Kennis en vaardigheid	4. Opleiding	5. Repressieve brandbestrijding	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen
Emmen	2,3	4,5	2,5	1,0	2,3	4,5	2,5	1,0
Geldrop	2,9	4,5	3,3	1,8	1,4	3,0	1,0	1,0
Gemert-Bakel	2,5	2,3	2,5	2,5	2,4	4,3	2,0	1,8
Groningen	2,9	4,3	4,0	1,0	2,3	4,3	2,5	1,0
Heeze-Leende	1,9	4,0	1,8	1,0	1,6	4,0	1,0	1,0
Helmond	2,8	4,0	4,0	1,0	2,3	4,3	2,5	1,0
Hoogeveen	3,1	4,0	4,0	1,8	2,2	4,0	2,5	1,0
Laarbeek	1,9	4,0	1,0	1,8	2,3	4,3	2,5	1,0
Landsmeer	2,1	3,3	1,0	2,5	2,1	2,8	2,8	1,0
Leidschendam-Voorburg	2,8	4,0	4,0	1,0	2,1	3,3	2,5	1,0
Maasland	2,3	4,3	2,5	1,0	2,1	1,8	2,5	1,8
Meppel	3,0	3,3	3,3	2,5	2,2	4,0	2,5	1,0
Midden Drenthe	2,2	4,3	1,8	1,5	2,3	4,5	1,8	1,8
Mierlo	2,4	4,0	3,0	1,0	2,1	4,3	2,0	1,0
Monster	2,0	3,0	2,5	1,0	2,1	1,8	2,5	1,8
Naaldwijk	2,6	4,3	2,5	1,8	2,1	1,8	2,5	1,8
Noordenveld	2,5	4,0	1,8	2,5	2,3	4,5	1,8	1,8
Nuenen c.a.	4,4	5,0	3,5	5,0	3,9	4,3	4,3	3,3
Oirschot	2,5	4,0	1,8	2,5	3,2	4,3	3,3	2,5
Oostzaan	1,9	1,0	2,5	1,8	3,6	5,0	4,0	2,5
Pijnacker-Nootdorp	2,5	4,0	2,5	1,8	3,0	4,8	2,3	2,8
Purmerend	3,2	4,5	4,0	1,8	2,1	2,8	2,8	1,0
Reusel-De Mierden	2,6	4,0	3,5	1,0	2,7	4,3	2,8	1,8
Rijswijk	4,1	4,3	4,0	4,0	2,1	3,3	2,5	1,0
Schipluiden	2,3	4,3	2,5	1,0	2,1	1,8	2,5	1,8
's-Gravenhage	4,2	5,0	4,0	4,0	3,5	2,5	5,0	2,5
's-Gravenzande	2,2	2,5	2,5	1,8	2,1	1,8	2,5	1,8
's-Hertogenbosch	3,4	5,0	4,3	1,8	3,4	5,0	3,5	2,5
Someren	2,0	1,0	2,8	1,8	2,4	2,8	2,8	1,8
Son en Breugel	3,5	4,3	3,3	3,3	3,9	4,3	4,3	3,3

onderzochte gemeente	waardering							
	bevelvoerder				officier van dienst			
	A. Kennis en vaardigheid	1. Opleiding	2. Repressieve brandbestrijding	3. Realistische brandbestrijdingsoefeningen	B. Kennis en vaardigheid	4. Opleiding	5. Repressieve brandbestrijding	6. Realistische brandbestrijdingsoefeningen
Tynaarlo	2,5	4,0	2,5	1,8	2,3	4,5	1,8	1,8
Utrecht	3,0	3,5	4,0	1,8	2,9	4,3	4,0	1,0
Valkenswaard	2,9	4,3	3,3	1,8	2,6	4,3	2,5	1,8
Veldhoven	3,7	4,0	4,0	3,3	3,5	4,3	3,3	3,3
Waalre	1,9	4,0	1,8	1,0	2,6	4,3	2,5	1,8
Wassenaar	2,4	5,0	2,5	1,0	2,1	3,3	2,5	1,0
Wateringen	2,8	4,0	4,0	1,0	2,1	1,8	2,5	1,8
Waterland	3,1	3,5	1,0	5,0	2,1	2,8	2,8	1,0
Westerveld	1,3	1,0	1,8	1,0	2,2	4,0	2,5	1,0
Wormerland	2,5	3,0	2,8	2,0	3,6	5,0	4,0	2,5
Zaanstad	3,2	3,8	3,3	2,8	3,6	5,0	4,0	2,5
Zeevang	1,3	2,5	1,0	1,0	2,1	2,8	2,8	1,0
Zoetermeer	3,2	4,0	4,0	2,0	2,1	3,3	2,5	1,0
Zwolle	2,8	4,0	4,0	1,0	2,8	5,0	3,5	1,0

Tabel K3 Waarderingen per onderzochte gemeente per subaspect

onderzochte gemeente	waardering											
	bevelvoerder						officier van dienst					
	1.1 Besluit brandweerpersoneel	1.2 Bijscholing	2.1 Daadwerkelijke repressie	2.2 Evaluatie repressie	3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	3.2 Evaluatie oefeningen	4.1 Besluit brandweerpersoneel	4.2 Bijscholing	5.1 Daadwerkelijke repressie	5.2 Evaluatie repressie	6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	6.2 Evaluatie oefeningen
Aa en Hunze	1	1	3	1	1	1	5	1	3	1	2	1
Assen	5	1	5	1	1	1	5	1	2	1	2	1
Asten	5	1	5	1	1	1	5	2	5	1	1	1
Beemster	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	1
Bergeijk	5	5	2	3	2	1	5	2	2	5	2	1
Best	5	2	4	1	3	1	5	2	4	1	3	1
Bladel	5	3	3	5	1	1	5	2	2	5	2	1
Borger-Odoorn	5	1	4	1	2	1	5	1	3	1	2	1
Coevorden	5	1	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1
Cranendonck	5	1	3	1	1	1	5	2	1	1	1	1
De Lier	5	1	2	5	3	1	1	4	3	1	2	1
De Wolden	2	1	2	1	2	1	5	1	3	1	1	1
Delft	5	5	5	2	2	1	5	5	3	5	3	1
Deurne	5	3	5	1	2	1	5	2	5	1	1	1
Edam-Volendam	3	5	3	2	4	1	3	2	3	2	1	1
Eersel	5	4	2	5	2	1	5	2	2	5	2	1
Eindhoven	5	1	5	1	1	1	5	3	3	1	1	5
Emmen	5	3	3	1	1	1	5	3	2	4	1	1
Geldrop	5	3	4	1	2	1	3	3	1	1	1	1
Gemert-Bakel	2	3	3	1	3	1	5	2	2	2	2	1
Groningen	5	2	5	1	1	1	5	2	2	4	1	1
Heeze-Leende	5	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1
Helmond	5	1	5	1	1	1	5	2	3	1	1	1
Hoogeveen	5	1	5	1	2	1	5	1	3	1	1	1
Laarbeek	5	1	1	1	2	1	5	2	3	1	1	1
Landsmeer	3	4	1	1	3	1	3	2	3	2	1	1
Leidschendam-Voorburg	5	1	5	1	1	1	3	4	3	1	1	1
Maasland	5	2	3	1	1	1	1	4	3	1	2	1
Meppel	4	1	4	1	3	1	5	1	3	1	1	1
Midden Drenthe	5	2	2	1	1	3	5	3	2	1	2	1
Mierlo	5	1	3	3	1	1	5	2	1	5	1	1
Monster	3	3	3	1	1	1	1	4	3	1	2	1

onderzochte gemeente	waardering											
	bevelvoerder						officier van dienst					
	1.1 Besluit brandweerpersoneel	1.2 Bijscholing	2.1 Daadwerkelijke repressie	2.2 Evaluatie repressie	3.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	3.2 Evaluatie oefeningen	4.1 Besluit brandweerpersoneel	4.2 Bijscholing	5.1 Daadwerkelijke repressie	5.2 Evaluatie repressie	6.1 Realistische brandbestrijdingsoefeningen	6.2 Evaluatie oefeningen
Naaldwijk	5	2	3	1	2	1	1	4	3	1	2	1
Noordenveld	5	1	2	1	3	1	5	3	2	1	2	1
Nuenen c.a.	5	5	4	2	5	5	5	2	5	2	4	1
Oirschot	5	1	2	1	3	1	5	2	4	1	3	1
Oostzaan	1	1	3	1	2	1	5	5	5	1	3	1
Pijnacker-Nootdorp	5	1	3	1	2	1	5	4	2	3	2	5
Purmerend	5	3	5	1	2	1	3	2	3	2	1	1
Reusel-De Mierden	5	1	3	5	1	1	5	2	2	5	2	1
Rijswijk	5	2	5	1	5	1	3	4	3	1	1	1
Schipluiden	5	2	3	1	1	1	1	4	3	1	2	1
's-Gravenhage	5	5	5	1	5	1	2	4	5	5	3	1
's-Gravenzande	3	1	3	1	2	1	1	4	3	1	2	1
's-Hertogenbosch	5	5	5	2	2	1	5	5	3	5	3	1
Someren	1	1	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1
Son en Breugel	5	2	4	1	4	1	5	2	5	2	4	1
Tynaarlo	5	1	3	1	2	1	5	3	2	1	2	1
Utrecht	4	2	5	1	2	1	5	2	5	1	1	1
Valkenswaard	5	2	4	1	2	1	5	2	3	1	2	1
Veldhoven	5	1	5	1	4	1	5	2	4	1	4	1
Waalre	5	1	2	1	1	1	5	2	3	1	2	1
Wassenaar	5	5	3	1	1	1	3	4	3	1	1	1
Wateringen	5	1	5	1	1	1	1	4	3	1	2	1
Waterland	3	5	1	1	5	5	3	2	3	2	1	1
Westerveld	1	1	2	1	1	1	5	1	3	1	1	1
Wormerland	3	3	3	2	1	5	5	5	5	1	3	1
Zaanstad	4	3	4	1	2	5	5	5	5	1	3	1
Zeevang	3	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1
Zoetermeer	5	1	5	1	1	5	3	4	3	1	1	1
Zwolle	5	1	5	1	1	1	5	5	3	5	1	1

Bijlage: Overzicht implementatie aanbevelingen uit eerdere (inspectie)rapporten



Tabel L1 Arbeidsomstandighedenwet

N=61 gemeenten Resultaten in %				Bijstelling procedures	Bespreking met OR	Bijscholing medewerkers	Gemeld aan Arbodienst	Gebeurt niets mee	Anders
	Ja	Nee	Onbekend						
Risico-inventarisatie en –evaluatie is aanwezig	97	2	2						
Risico-inventarisatie en –evaluatie is goedgekeurd door Arbodienst	93	2	2						
(Bijna)ongevallenregistratie is aanwezig	69	30	2						
Registratie wordt gebruikt voor:				38	23	15	31	3	48

Tabel L2 Project versterking brandweer

N=61 gemeenten Resultaten in %				Bestuur	Commandant	Anders
	Ja	Nee	Onbekend			
Opleidingsplan is aanwezig	74	26	0			
Opleidingsplan is meerjarenplan	61	13	0			
Opleidingsplan is vastgesteld door:				36	30	8
Oefenplan is aanwezig	82	18	0			
Oefenplan is vastgesteld door:				15	57	12

Tabel L3 Leidraad oefenen

N=61 gemeenten Resultaten in %					Analyse takenpakket (Risico's verzorgingsgebied)	Planning oefeningen o.b.v. takenpakket	Oefenen volgens planning m.b.v. oefenkaarten	Beoordelen hoe personeel oefeningen uitvoert	Registratie van alle hiervoor vermelde activiteiten	Analyse van geregistreerde gegevens (i.v.m. aanpassen)
	Ja	Nee	Binnenkort	Onbekend						
'Leidraad oefenen' wordt gebruikt	75	25	20	0						
Oefenbank wordt gebruikt	64	30	13	5						
Ingevoerd voor manschappen:				0	66	61	56	16	13	7
Ingevoerd voor bevelvoerders:				0	51	38	36	11	10	5
Ingevoerd voor officieren:				0	41	33	31	7	5	2

Tabel L4a In goede banen- Competenties voor repressieve brandweerfuncties

N=61 gemeenten Resultaten in %						Sollicitaties	Bevorderingen	Functioneringsgesprekken	Anders
	Rapport is onbekend	Ja	Nee	Nee, binnenkort wel	Gebruik rapport is onbekend/onbekend				
In goede banen wordt gebruikt	18	21	51	5	5				
Bij en/of plannen voor:					2	13	7	7	7

Tabel L4b In goede banen- Competenties voor repressieve brandweerfuncties

N=61 gemeenten Resultaten in %	Anciënniteit	Natuurlijk leiderschap	Assessmentcenter	Psychologische test	Funcieprofiel en gericht iemand vragen	Funcieprofiel en sollicitatieronde	Competenties	Anders
Selectie bevelvoerders en officieren van dienst op basis van:	3	36	36	33	16	44	33	38

Tabel L5 Realistisch oefenen op oefencentra: de binnenbrand

N=61 gemeenten Resultaten in %	Ja, structureel	Ja, incidenteel	Nee	Binnenkort
Persoonlijke oefenfrequenties worden vastgesteld op grond van individuele vaardigheden	11	16	72	18
Repressieve ervaring wordt bijgehouden in persoonlijk logboek	5	5	90	25
Oefenervaring wordt bijgehouden in persoonlijk logboek	23	8	67	28
Logboek is (mede)bepalend voor inzetmogelijkheden houder logboek	5	10	85	20