

Bevorderingsbeleid/ doorstroomcriteria binnen de doorloopschalen naar de functionele schaal Manschap C
Augustus 2009/ Versie 1.2 definitief BGO 3 september 2009

In het kader van de regionalisering van de brandweer naar de veiligheidsregio Midden en West Brabant is het wenselijk om voor de Manschap C functie in de stedelijke clusters eenduidige afspraken te maken over in- en doorstroom. Met hierbij met name aandacht voor de bevorderingscriteria in de doorstroomschalen naar de functionele schaal van de functie manschap C.

Hierbij gaan we uit van:

- Manschappen in de stedelijke clusters hebben de mogelijkheid om door te stromen naar functionele schaal 7 (manschap C).
- Zittende medewerkers gaan door deze criteria niet terug in schaal en periodiek op datum overgang naar VMWB
- Er worden uniforme criteria uitgezet in een in- en doorstroompad voor de functie Manschap C. Deze criteria zijn geldend voor zowel zittende als nieuwe medewerkers
- Dit beleid is van toepassing op de zittende en nieuwe repressieve beroepsmedewerkers in de functie manschap C, als hoofdfunctie. Dit betreft de stedelijke clusters Tilburg, Breda, Bergen op Zoom/Roosendaal.

Onder bevorderen wordt verstaan het plaatsen van een medewerker in een hogere salarisschaal: bevorderingen binnen aanloopschalen en bevordering naar de functionele schaal en bevordering tgv het aanvaarden van een hoger gewaardeerde functie.

Een medewerker die nog onvoldoende opleiding en/of ervaring en/of vaardigheden/competenties bezit wordt aangesteld beneden het functionele niveau. Voor de functie van manschap C worden meerdere aanloopschalen gebruikt (schaal 4 t/m 7, waarbij schaal 7 de functionele schaal is).

Een bevordering naar een volgende schaal is mogelijk indien een medewerker volgens de clustercommandant volledig beschikt over de genoemde criteria binnen onderstaande tabel.

Een bevordering naar de functionele schaal is mogelijk indien een medewerker naar het oordeel van de clustercommandant zijn functie volledig en voldoende vervult en aan de functie-eisen (zie functiebeschrijving manschap C) en gestelde in- en doorstroomcriteria (in onderstaande tabel) voldoet.

In- en doorstroomcriteria functie Manschap C:

Jaren	Criteria	Criteria (nieuwe brandweeropleidingsstructuur)	Periodiek	Bevordering
Start	Geen brw1eklas opleiding en ervaring	Geen manschap opleiding en ervaring	Start 4.4	
1	Opleiding brandwacht Behalen duikdiploma voor duikers Volledig en voldoende functioneren	Start opleiding manschap A Behalen duikopleiding voor duikers Volledig en voldoende functioneren	4.5	
2	Start opleiding brw1eklas Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap A	Vervolg opleiding manschap A Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap A	4.6	

3	Brandwacht 1 ^e klas diploma behaald Brandweerchauffeurdiploma behaald Aantoonbare ervaring opgedaan brandwacht 1 ^e klas niveau Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap A	Manschap A diploma behaald Aantoonbare ervaring opgedaan manschap A niveau (aanvullende ervaring van operationele taken op het gebied van brandbestrijding) Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap A	5.6	5
4	Start opleiding hoofdbrandwacht Aantoonbare ervaring opgedaan op niveau brandwacht 1 ^e klas Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap A	Start opleiding Manschap B Aantoonbare ervaring op niveau manschap A (aanvullende ervaring van operationele taken op het gebied van brandbestrijding) Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap A	5.7	
5	Vervolg opleiding hoofd brandwacht Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap A	Vervolg opleiding Manschap B Aantoonbare ervaring op niveau manschap B Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap A	5.8	
6	Behalen diploma hoofdbrandwacht Behalen diploma duikploegleider (voor duikers) Aantoonbare ervaring op niveau hoofdbrandwacht Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap A	Behalen diploma Manschap B Behalen diploma duikploegleider (voor duikers) Aantoonbare ervaring op niveau manschap B Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap B	5.9	
7	Diploma Hoofdbrandwacht Diploma duikploegleider (voor duikers) Minimaal 2 jaar aantoonbare ervaring op niveau HBT na diploma hoofdbrandwacht. Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap B	Diploma Manschap A en B Diploma duikploegleider (voor duikers) En aanvullende specialisaties uit de opleiding manschap A en B Minimaal 2 jaar aantoonbare ervaring op niveau HBT na behalen diploma manschap B - ervaring in het verrichten van operationele taken op het gebied van brandbestrijding - ervaring in specialistische werkzaamheden (zoals duiker, gaspakdrager of voertuigbediener) Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap B	6.9	6
8	Diploma Hoofdbrandwacht En aanvullende specialisaties zoals duikers, gaspakdrager of voertuigbediener. Minimaal 3 jaar aantoonbare ervaring op niveau HBT na diploma HBT Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap B	Diploma Manschap A en B En aanvullende specialisaties uit de opleiding Manschap A en B Minimaal 3 jaar ervaring aantoonbare ervaring op niveau manschap B na behalen diploma manschap B - ruime ervaring in het verrichten van operationele taken op het gebied van brandbestrijding) - ruime ervaring in specialistische werkzaamheden (zoals duiker, gaspakdrager of voertuigbediener) Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap B	6.10	

9	Diploma Hoofdbrandwacht En aanvullende specialisaties zoals... Minimaal 4 jaar aantoonbare ervaring op niveau HBT na diploma HBT Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap B	Diploma Manschap A en B En aanvullende specialisaties uit de opleiding Manschap A en B Minimaal 4 jaar ervaring aantoonbare ervaring op niveau manschap B na behalen diploma manschap B - ruime ervaring in het verrichten van operationele taken op het gebied van brandbestrijding) - ruime ervaring in specialistische werkzaamheden (zoals duiker, gaspakdrager of voertuigbediener) Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap B	6.11	
10/11/ 12	Diploma Hoofdbrandwacht Aanvullende specialisaties van operationele taken op het gebied van brandbestrijding Bevelvoerder specialistisch voertuig Minimaal 5 jaar aantoonbare ervaring op niveau HBT na diploma HBT Beschikken over didactische vaardigheden om één of meer specialisaties uit de opleiding manschap A te instrueren Ervaren specialist als duiker, duikploegleider, gaspakdrager en/ of voertuigbediener (afhankelijk voorkomende situaties in cluster). Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap C	Diploma Manschap A en B Aanvullende specialisaties uit de opleiding Manschap A Bevelvoerder specialistisch voertuig Minimaal 5 jaar aantoonbare ervaring op niveau manschap B na diploma manschap B Beschikken over didactische vaardigheden om één of meer specialisaties uit de opleiding manschap A te instrueren Ervaren specialist als duiker, duikploegleider, gaspakdrager en/ of voertuigbediener (afhankelijk voorkomende situaties in cluster). Voldoende functioneren volgens functiebeschrijving manschap C	7.9/7.10/ 7.11	7

Competenties behorende bij de functie manschap C

Bij de start van de VMWB is er nog geen sprake van een uitgewerkt competentiebeleid. Om de criteria voor deze functie helder te schetsen en dan met name verdieping te geven aan het criteria voldoende functioneren zijn voor deze functie enkele competenties van belang. Deze competentie zijn een persoonskenmerken, kennis en waarneembare gedragen die bepalend zijn voor het succes van de functie manschap C.

Voor het criteria voldoende functioneren worden naast het volledig en voldoende invullen van de functiebeschrijving Manschap C met bijbehorende opleidingscriteria de volgende competenties gevraagd. Hierdoor komt waarneembaar gedrag en houding naast opleiding en ervaring aanbod in een functionerings- en beoordelingsgesprek van de individuele medewerker. De leidinggevende stuurt en begeleidt de medewerker op opleiding, ervaring en competenties en de ontwikkeling hiervan. Mede hierdoor wordt ervoor gezorgd dat medewerkers hun werk goed doen en zo goed mogelijk functioneren (en blijven functioneren).

Competenties voor de functie Manschap C:

RESULTAATGERICHTHEID	Beoordelingscriteria/ indicatoren
Brandbestrijding	- Effectiviteit/snelheid van de bestrijding; manier van inzet bij alarmering - Veiligheid van werken

	<ul style="list-style-type: none"> - Snelheid van het doorgeven van informatie en de correctheid hiervan
Hulpverlening	<ul style="list-style-type: none"> - Snelheid en effectiviteit van de hulpverlening - Veiligheid van werken
Bestrijding van gevaarlijke stoffen/ waterongevallen (specialisatie van toepassing in cluster)	<ul style="list-style-type: none"> - Snelheid en effectiviteit van de inzet - Veiligheid van werken - Het tijdig signaleren van psychische en fysieke belasting
Bevelvoerder bijzondere voertuigen	<ul style="list-style-type: none"> - Snelheid en effectiviteit van de inzet van het bijzondere voertuig (duikvoertuig, hulpverleningsvoertuig en redvoertuig) - Het tijdig signaleren van psychische en fysieke belasting
Kennis en conditie: Het op peil houden van kennis en conditie, volgens de instructies van de bevelvoerder en de instructeurs, zodanig dat effectieve en doelmatige werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd	<ul style="list-style-type: none"> - Aanwezige kennis (werk- en denkniveau op MBO 3 niveau) - Voldoen aan de jaarlijkse fire fittest en sporttest - Neemt verantwoordelijkheid voor eigen geoefendheid, fitheid en persoonlijke ontwikkeling
SAMENWERKEN	
Preparatie	<ul style="list-style-type: none"> - Veiligheid van werken - Kwaliteit en kwantiteit van de werkzaamheden - Netheid eigen uitrusting
Coöperatief gedrag: bijdragen aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet van direct persoonlijk belang is	<ul style="list-style-type: none"> - Reageert actief en op een constructieve wijze op de ideeën van anderen - Speelt informatie, die voor anderen van belang is, tijdig door - Betrekt anderen actief bij het gesprek en stimuleert deelname - Zet persoonlijke voorkeuren opzij ten behoeve van gemeenschappelijke consensus - Neemt, wanneer de situatie hierom vraagt, taken over van anderen ten behoeve van algemeen resultaat
Integriteit: Handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in activiteiten die met de functie te maken hebben	<ul style="list-style-type: none"> - Maakt geen misbruik van vertrouwen van anderen - Maakt anderen eigen waarden en normen duidelijk - Weet zich in (zakelijke) conflictsituaties te profileren omdat hij/zij wordt geaccepteerd als een onafhankelijke partij - Baseert uitspraken en handelen op consistente (eigen) waarden en normen - Benoemt sociaal/ethische problemen en maakt deze bespreekbaar
Energie: Gedurende een lange periode actief zijn wanneer de functie dat vraagt. Straalt dit uit en weet dit over te dragen op anderen; uithoudingsvermogen.	<ul style="list-style-type: none"> - Kan energie zo benutten dat deze voor de gehele klus toereikend is - Blijft enthousiast en kracht uitstralen, ondanks veel en hard werken - Blijft doorgaan totdat de klus geklaard is - Weet anderen op te peppen om de gewenste extra prestatie te leveren - Weet de balans tussen inzet en ontspanning te handhaven
Stressbestendigheid: Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij complicaties, tegenslag, teleurstelling, tegenspel of loyaliteiten aan groepen met verschillende belangen	<ul style="list-style-type: none"> - Blijft constante prestaties leveren, ondanks tijdsdruk, tegenslag, teleurstelling of tegenspel - Raakt niet in paniek - Laat het eigen humeur niet bederven in stressvolle situaties - Blijft bij emoties naar een mogelijke oplossing zoeken om eruit te komen