

## De varkencyclus in het oefenbeleid

(dit is een verkorte versie. Wilt u de volledige versie lezen, mail dan naar [info@talentontwikkeling.com](mailto:info@talentontwikkeling.com))

Varkensfokkers gingen vroeger massaal uitbreiden op het moment dat de prijzen hoog waren. Het gevolg was dat er de volgende jaren een overschot ontstond. Door dit overschot daalde de prijs en moesten er weer veel varkensfokkerijen worden gesloten of ingekrompen. Hierdoor daalde het aanbod en stegen de prijzen weer. Hieruit is de naam "Varkencyclus ontstaan". Ditzelfde zie je bijvoorbeeld ook in de vastgoedsector. Op basis van ruim tien jaar ervaring in het trainen van crisisteams zien we dit ook terug bij veel oefenprogramma's.

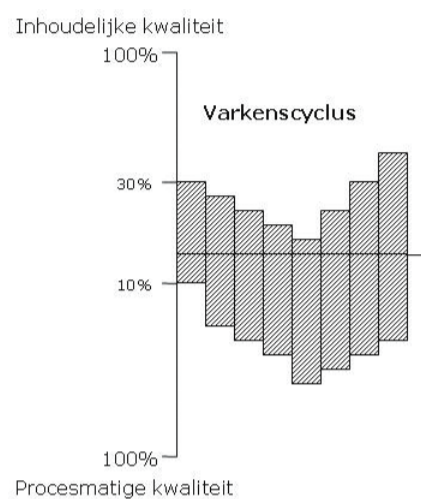
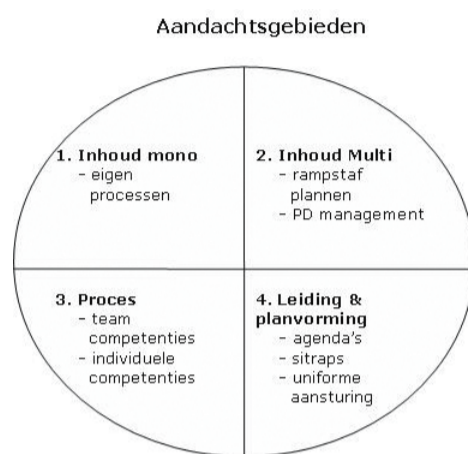
### Aandachtsgebieden oefenbeleid:

#### Inhoud en Proces

Om als crisisteam goed te kunnen functioneren is het nodig dat de teamleden inhoudelijk goed op de hoogte zijn en procesmatig op een effectieve wijze samenwerken. Inhoud en proces zijn verder onder te verdelen in ieder twee aandachtsgebieden. Zie hiervoor de afbeelding.

#### De varkencyclus

In de meeste regio's wordt er zo langzamerhand wel jaarlijks geoefend. Maar het rendement van deze oefeningen



is soms wat mager. Men zet jaarlijks braaf een kruisje op de presentielijst, roept "bedankt voor de lekkere lunch" en gaat heen. Een jaar later wordt er een vergelijkbare oefening gedaan zonder zichtbare kwaliteitsverbetering.

Maar op enig moment wil men toch een stap verder komen. Er wordt dan bijvoorbeeld middels workshops extra aandacht besteed aan het groepsproces. Mensen raken enthousiast, de kwaliteit neemt toe. Maar na een tijdje blijkt men tegen een grens aan te lopen. Meer aandacht voor het proces levert geen verbetering meer op dus gaan mensen roepen dat er meer aandacht besteed moet worden

aan de inhoud. De aandacht voor het proces verdwijnt vervolgens, de kwaliteit van de inhoud neemt toe. Totdat iemand roept dat er weer aandacht besteed moet worden aan het proces. Zo ontstaat de varkencyclus (zie afbeelding).

#### Hoe het ook kan

Om inhoudelijk en procesmatig te groeien is een goed evenwicht nodig tussen de vier aspecten die zijn weergegeven in de cirkel. Door onze jarenlange ervaring hebben we hier een heldere visie op ontwikkeld die we graag met u delen. Zo voorkomt u dat u in uw regio in de varkencyclus terecht komt.

## Crisisteams: soms genieten van hoe het ook kan



Tijdens multidisciplinaire oefeningen op CoPI-, ROT- en/of Gemeentelijk niveau zijn wij nogal eens betrokken als waarnemer. Als we tussentijds of na afloop evalueren, dan zetten we samen met de deelnemers de leermomenten en verbeterpunten op een rij. Met andere woorden: hoe kan het nog beter? Onze aandacht gaat dan vooral uit naar het proces van informatie verzamelen/delen en besluiten nemen. En misschien klinkt het gek, maar soms is dat écht genieten! Zo

hebben wij in verschillende regio's het thematisch vergaderen geïntroduceerd. Een effectieve én efficiënte overlegstructuur, mits goed en consequent toegepast. Onlangs mocht ik in Assen getuige zijn van een perfecte uitvoering en dito invulling van de bijbehorende 'beeldvormingsmatrix' (beeld, knelpunten, acties). Ook de samenwerking tussen Operationeel Leider en plotter was uitstekend. Al met al een stukje crisisoverleg 'om je vingers bij af te likken'. En tijdens

### in deze bijlage:

#### Varkencyclus

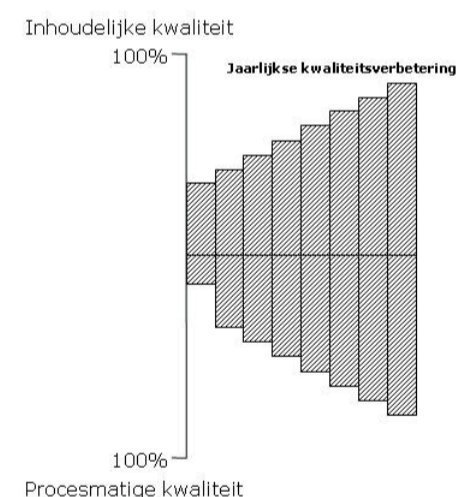
#### Crisiteams

#### Waarnemen en terugkoppelen

#### Onderzoek mobiliteit

#### Quickscan

#### Timemanagement



de nabespreking was ik niet te beroerd om het ook in die bewoordingen terug te geven. Want wij hebben wel degelijk ook aandacht voor 'wat goed gaat'. Sterker nog: dat zijn leermomenten die minstens zo belangrijk zijn.

(Selmar Wesselink, waarnemer ROT-oefening HVD Drenthe)

## ▶ Waarnemen en terugkoppelen verdieping cursussen

De cursus Waarnemen en Terugkoppelen is een groot succes. Sinds 2006 hebben wij al zo'n 300 cursisten opgeleid in het effectief waarnemen en terugkoppelen tijdens oefeningen. Een praktijkgerichte tweedaagse cursus waarin men in kleine groepen (max. 8 personen) feedback leert te geven wat is afgestemd op de ontvanger.

Inmiddels ontstaat de behoefte bij oud-cursisten om de vaardigheden op peil te houden en eventueel verder te verdiepen. Vandaar dat P&A Coaching hiervoor een passend programma heeft ontwikkeld. Inmiddels hebben de eerste cursisten een dergelijke cursus gevolgd. Enkele reacties:

*"Ik heb geleerd wat het verschil is tussen het waarnemen van een groep of een individu"*

*"Wat mij betreft ieder jaar herhalen"*

*"Veel geleerd, ook van ervaringen van anderen"*

*"Een waardevolle cursus, de tijd tussen de basiscursus en deze cursus heeft alleen te lang geduurd"*

Tijdens een cursus van één dag ontwikkelen de deelnemers hun vaardigheden als waarnemer op basis van eigen leervragen. Ook worden zij zich bewust van de verschillende rollen die de waarnemer kan hebben. Bovendien besteden we veel aandacht aan het omgaan met weerstand. Het is vaak de toon die de muziek maakt.

Voor meer informatie: bel of mail ons. Wij staan u graag te woord voor een passende oplossing. Ons telefoonnummer is: 053-4311060, mailen kan ook: [info@talentontwikkeling.com](mailto:info@talentontwikkeling.com)

## ▶ Onderzoek wijst uit: Mobiliteit stimuleren is niet mogelijk Adverteren heeft geen zin

In de periode april-september van dit jaar deed Arlette Getkate, werkzaam bij ons op kantoor en afstuderend aan de Universiteit Twente, in het kader van haar Mastersopleiding, onderzoek naar mobiliteit bij Brandweerofficieren.

Inmiddels is het onderzoek afgerond. Er deden 15 veiligheidsregio's mee aan haar onderzoek en in totaal zijn er ongeveer 400 brandweerofficieren bij betrokken geweest plus de diverse verantwoordelijke P&O functionarissen.

Belangrijke conclusies uit dit onderzoek waren de volgende:

Brandweerofficieren hebben weinig neigingen om op zoek te gaan naar carrièrekansen

Als je een vacature hebt voor een brandweerofficier, reken er dan niet op dat er mensen spontaan gaan solliciteren. Als je iemand zoekt, zul je hem moeten vragen.

De mobiliteit binnen een regio is laag en tussen de regio's nog veel lager.

Ondersteuning door een leidinggevende wordt door brandweerofficieren als erg prettig ervaren en goed voor de eigen

ontwikkeling. Gelijktijdig wordt daardoor de neiging om elders een leuke functie te vinden weer kleiner. Met andere woorden: Wil je als leidinggevende mobiliteit stimuleren, gedraag je dan als een hork. Maar ja, dan ben je een hork en doe je het dus weer niet goed... Het is de kunst om als het gaat om ontwikkeling van je personeel een juiste balans te vinden tussen doodknuffelen of weggagen.

Binnen enkele weken verschijnt er een uitgebreid artikel naar aanleiding van dit onderzoek. U kunt uw belangstelling kenbaar maken via [info@talentontwikkeling.com](mailto:info@talentontwikkeling.com)



## ▶ Online Quickscan voor Crisisteam

U wilt snel een beeld van de effectiviteit van uw crisisteam? En bovendien een korte en heldere schriftelijke rapportage. En u heeft zelf niet veel mensen ter beschikking om dit te regelen? De oplossing is gevonden. P&A Coaching heeft inmiddels als eerste bureau in Nederland een Online Quickscan voor Crisisteam ontwikkeld. Hiermee krijgt u na iedere oefening snel een rapportage over de teamprestaties boven tafel. En bovendien betreft u de deelnemers van het team zelf bij de samenstelling van dit

rapport doordat ze snel na de oefening online een vragenlijst in kunnen vullen. Hiervan worden de resultaten verwerkt in de rapportage.

Regio Zuid-Holland Zuid heeft als eerste veiligheidsregio gebruik gemaakt van een op maat gemaakte Quickscan. Met succes hebben gemeentelijke beleidsteams na een training de digitale quickscan vragenlijsten ingevuld. De eerste rapportages over het eigen optreden zijn inmiddels ontvangen.

Door middel van de Quickscan Crisisteam wordt ten eerste helder en betrouwbaar teruggekoppeld waar het team staat (nulmeting). Ten tweede zijn in de rapportage concrete adviezen opgenomen, gericht op toekomstige oefeningen of opleidingen.

Wilt u ook een duidelijke rapportage hebben van uw teamoptreden, of wilt u meer informatie? Neem dan gerust contact met ons op tel. 053-4311060 of stuur een mail naar [info@talentontwikkeling.com](mailto:info@talentontwikkeling.com)

## ▶ Timemanagement voor werkgroep OTO

Wij hebben veel contact met diverse regionale werkgroepen Opleiden/Trainen/Oefenen (OTO). Vaak bestaat zo'n werkgroep uit loyale, hardwerkende mensen die veel uren maken om ieder jaar weer de oefeningen vorm te geven. Niet zelden merken we dat mensen problemen hebben met hun eigen agenda. En aangezien wij als trainingsbureau een breed aanbod hebben op het gebied van persoonlijke effectiviteit ligt de oplossing nabij.

Zo combineerden we onlangs een training op het gebied van Zelfsturing en Timemanagement met onze kennis van het werkveld. We hebben bij één van de

veiligheidsregio's het team OTO geholpen effectiever om te gaan met de voortdurende werkdruk. In een tweedaagse training zijn we met hen de slag gegaan en tot de



ontdekking gekomen dat de nadruk bij allen meer moet liggen op zelfsturing dan op timemanagement. Een dag heeft 24 uur, dat staat vast. Jij bent degene, sterker nog, de enige die jouw tijd indeelt. Jij bent degene die de keuzes maakt. Makkelijker gezegd dan gedaan. Wat zijn goede keuzes, wanneer je bord volloopt en je overal verantwoordelijk voor voelt? En hoe leg je dan prioriteiten, als je daar geen tijd voor vrij kan maken?

Wij zijn er trots op dat we de verbinding kunnen leggen van onze inhoudelijke kennis van de rampenbestrijding naar onze ervaring met geven van trainingen op het terrein van persoonlijke effectiviteit.