

## Het laatste nieuws

### 25 Veiligheidsregio's



Ondanks dat we aan de rand van Nederland gevestigd zijn heeft ons bron- en effectgebied een nationaal karakter. Al bijna vijftien jaar zijn we actief voor diverse veiligheidsregio's, voor brandweerkorpsen, politiekorpsen en GHOR organisaties. De meeste van onze klanten kennen ons van onze begeleiding bij multidisciplinaire crisisteams. Dat is dan ook een belangrijk onderdeel van ons dienstenpakket, maar we doen meer.

Voor 18 van de 25 veiligheidsregio's hebben wij inmiddels grote of kleine projecten verzorgd. Door onze bekendheid met de doelgroep maken we makkelijk contact. In onze programma's werken we volgens het principe: leren door te doen. Leren doe je vooral door positieve ervaringen op te doen, niet door alleen maar te constateren wat er mis is. Gelijktijdig zijn we graag bereid om hier en daar een knuppel in het hoenderhok te gooien.

In deze speciale bijlage van onze nieuwsbrief informeren we onze relaties, werkzaam binnen de hulpverleningsdiensten, over de ontwikkelingen van ons bureau. Wat we doen, wie we óók zijn, wat er speelt en wat we voor u kunnen betekenen. Daarnaast treft u deze keer tips aan voor het effectief afsluiten van een oefendag.

### Werk in uitvoering: Quickscan voor Crisisteams in ontwikkeling

P&A Coaching is gestart met de ontwikkeling van een Quickscan voor crisisteams. Samen met Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid wordt dit jaar de eerste scan ontwikkeld en ingezet. Op basis van de resultaten verwachten we dit instrument breder in te zetten.

Met dit nieuwe instrument bepalen we eenvoudig en objectief wat het prestatieniveau is van het crisisteam. We meten onder meer de volgende zaken:

- de kwaliteit van het vergaderproces
- de inhoudelijke kennis van de deelnemers
- de kennis over de rampenbestrijding in bredere zin



Waar ligt de lat?

De quickscan wordt ingevuld via internet. De deelnemers en waarnemers vullen het individueel in. Vervolgens wordt de informatie verwerkt tot een kort en bondig rapport. In dit rapport staat waar de lat ligt waarop het team

functioneert. Op basis hiervan ontstaat een objectief beeld over de kwaliteit van het team en de eventuele aandachtspunten waar men in de toekomst aan moet werken.

De quickscan bestaat uit een basisscan, aangevuld met team- of regio specifieke criteria. In regio Zuid Holland Zuid wordt de eerst ontwikkelde scan gebruikt voor het bepalen van het prestatieniveau van Gemeentelijke Beleidsteams.

Wilt u meer weten over de quickscan, bel dan met onze accountmanager/trainer Hans Kets. Mailen kan ook:

[hans@talentontwikkeling.com](mailto:hans@talentontwikkeling.com)

### OPINIE Boutjes en moertjes

Wat zou er mis gaan als er tijdens een GRIP 3-incident geen Gemeentelijk Beleidsteam is? Hoe ontwikkelt de ramp zich zonder operationele leiding uit het Regionaal Operationeel Team?

Deze vragen stellen we soms tijdens onze trainingen om even advocaat van de duivel te spelen. Vragen die maken dat de deelnemers gaan nadenken over de toegevoegde waarde van hun team. Dit is namelijk lang niet altijd duidelijk. Vooral de rol en taakverdeling tussen Gemeentelijk Beleidsteam en het Regionaal Operationeel Team is nogal eens punt van discussie.

En dat is ook niet zo vreemd als je bedenkt dat in een Gemeentelijk Beleidsteam vaak dezelfde mensen zitten als in het Regionaal Operationeel Team. Voeg daar aan toe dat tijdens oefeningen de GBT's vaak operationele of tactische dilemma's krijgen voorgelegd en de chaos is compleet. Het GBT gaat zich dan vanzelf bemoeien met de omleidingsroutes en andere operationele zaken. Met andere woorden: De burgemeester bemoeit zich dan met de boutjes en de moertjes terwijl bestuurlijke afwegingen, goede persvoorlichting en de lange termijn onderbelicht blijven.

De vergadering in het Gemeentelijk beleidsteam krijgt dus al snel een operationeel karakter. Dit komt ook door de aanwezigheid van zowel brandweer, politie als GHOR. Wordt het niet tijd om daar verandering in aan te brengen?

### Carrière maken bij de brandweer?

Misschien heeft u al mail gehad van Arlette Getkate. Zij is sinds februari 2009, in het kader van haar MBA opleiding aan de Universiteit van Twente, bij P&A Coaching bezig met een onderzoek naar carrièrekansen en ontwikkelingen binnen de brandweer. Arlette wordt begeleid door Dr. Svetlana N. Khapova en Prof. Dr. Celeste Wilderom van de Universiteit van Twente (Management and Organizational Behavior in the Private and Public Sector). De doelgroep van het onderzoek zijn brandweerofficieren.

Wie zitten er over tien jaar in de top van Brandweer Nederland? En waarom? Wat is de invloed van het willen uitvoeren van repressieve taken op het carrièreverloop. Is er steun vanuit de eigen organisatie om bezig te zijn met de eigen ontwikkeling en zo ja in welke vorm? Wat is er zo bijzonder aan een brandweercarrière, als je die vergelijkt met de carrière

van "normale mensen"? 18 van de 25 veiligheidsregio's werken mee aan de landelijke enquête. Naar verwachting bereiken we hierdoor meer dan 50% van alle brandweerofficieren in Nederland. Voor een dergelijk onderzoek is dit een zeer goede score. Hierdoor is Arlette in staat om een representatief beeld te verkrijgen. Hoe kijkt de gemiddelde brandweerofficier aan tegen zijn carrièrekansen en -mogelijkheden binnen en buiten de eigen regio, en binnen en buiten de brandweer.

Heeft u vragen over dit onderzoek, neem dan telefonisch of per mail contact op met Arlette:

[arlette@talentontwikkeling.com](mailto:arlette@talentontwikkeling.com)

## in deze bijlage:

**Burgemeesters, boutjes en moertjes**

**Carrière maken bij de brandweer?**

**Quickscan voor crisisteams**

**Coaching on the job**

**GHOR ketendagen**

**Brandweer: Hamburger van Dienst?**

**Tien tips voor de afsluiting**

Foort van Oosten - (vrm. Regionaal Commandant / Brandweer Hollands-Midden), na afloop van een cursus t.b.v. Operationeel Leiders:

"Hoe is het toch mogelijk dat een trainingsbureau erin slaagt om zeer ervaren mensen zodanig te prikkelen dat ze allemaal actief deelnemen aan de cursus. En dat we er ook nog onze leermomenten uithalen..."





## GHOR ketendagen

Met regelmaat organiseren wij voor diverse GHOR regio's zogenaamde ketendagen. De GHOR is een netwerkorganisatie. De strakke hiërarchie zoals die geldt bij brandweer en politie is bij de GHOR niet aanwezig. Daarom is het belangrijk om tijdens rampen te weten wat je aan elkaar kunt hebben binnen de GHOR keten. Vandaar dat wij met enige regelmaat worden gevraagd om een ketendag te organiseren.

### Geen praatsessies

Tijdens zo'n ketendag zorgen we ervoor dat de mensen uit de GHOR keten met elkaar in gesprek komen. Dat verwachtingen worden afgestemd en dat er duidelijkheid komt over ieders rol en taak. Een ketendag is geen praatsessie. P&A Coaching zorgt voor workshops en casuïstiek waardoor de deelnemers met elkaar aan het werk gaan. Door samen te werken ontstaat begrip voor elkaar en ontstaat positieve energie die gericht is op het gezamenlijke belang: Een goed geoliede organisatie neerzetten die door Politie en Brandweer voldoende serieus genomen kan worden.

Behalve ketendagen verzorgen we ook diverse trainingsprogramma's voor de Geneeskundige Hulpverleningsdienst. Deze trainingen zijn gericht op het verder ontwikkelen van de competenties die nodig zijn om effectief op te treden tijdens rampsituaties. Hiernaast een kort overzicht.

Doelgroep	Cursus
Geneeskundig Officieren van Dienst	Directief leidinggeven
	Leidinggeven zonder hiërarchie
Medewerkers Actiecentrum GHOR	Teamtraining AC-G
Hoofden actiecentrum GHOR	Uitvoeringscoördinatie in het actiecentrum
	Teamleiderschap binnen het AC-G
Hoofden Sectie GHOR	Rol en positie van de HS-G

Lisa van de Ven (Afdelingshoofd Opleiden, Bijscholing en Oefenen / Brandweer Zuid-Oost Brabant), over de trainingen van P&A Coaching:

"P&A Coaching zet objectieve en onderlegde trainers in en gebruikt creatieve, speelse werkvormen. Hiermee worden deelnemers altijd op een constructieve manier aangezet tot zelfreflectie met betrekking tot het eigen optreden."

## De plenaire afsluiting

Na afloop van een oefening sluit de oefenleider de dag af. Hieronder tien tips op een rij om goed af te sluiten.

- Hou het kort, de aandacht is toch al niet al te hooggespannen zo aan het eind van een oefendag. Begin op tijd, wacht niet tien minuten om vervolgens in 5 minuten af te sluiten. Daarmee straf je degenen die wel op tijd waren.
- Benoem nog even het doel van de oefeningen; Waarom waren we vandaag bij elkaar?
- Schets kort hoe jij als oefenleider de dag hebt ervaren, Wees hierbij eerlijk en concreet; niemand zit te wachten op loze kreten als: "het was een leerzame dag", "we hebben een goede oefening gedraaid". Het is veel leuker om iets persoonlijks te vertellen; Wat is jou opgevallen en wat zegt dat over de dag?
- Benoem ook wat eventueel niet goed is gegaan en wat je daar als oefenstaf van hebt geleerd.
- Het is aardig om het publiek te betrekken bij de afsluiting. Doe dit kort en kernachtig: Stel gerichte vragen en richt deze vragen zomogelijk op individuele personen in de zaal. Je kunt dit ook voorbereiden door mensen vlak van te voren te vragen of ze straks even in twee zinnen een reactie willen geven.
- Stel nooit de algemene vraag: "Wat vonden jullie van de oefening?" De kans is dan groot dat er niets komt of de bekende sprekers met hun stokpaardjes zien hun kans schoon. En daar zit ook niemand op te wachten.
- Als er reacties zijn, voorkom dan iedere vorm van discussie. Het doel van de afsluiting is afsluiten, het is geen meningsvormende vergadering. Reacties polsen is slechts bedoeld om het publiek te betrekken en de mensen de kans te geven hun opmerkingen te plaatsen. Als iemand kritiek heeft, bedank hem dan voor de kritiek. Vraag vervolgens om een andere reactie uit de zaal.
- Spreek dank uit aan alle betrokken van de oefenorganisatie.
- Bedank de deelnemers voor hun inzet.
- Sluit positief en krachtig af. Laat het niet als een nachtkars uitgaan. Gebruik eventueel een mooi beeld. Bijvoorbeeld door een plaatje te laten zien van de Sagrada Familia. "We bouwen samen aan iets moois, maar het is nog niet af".

## Coaching on the job

Waarnemen tijdens oefeningen is al lange tijd 'hot topic' en staat bij veel veiligheidsregio's en hulpverleningsdiensten bovenaan op de agenda. Zo krijgen we bijvoorbeeld veel aanvragen voor onze korte cursus Waarnemen en Terugkoppelen. Maar ook worden we regelmatig gevraagd om medewerkers van hulpverleningsdiensten te coachen op de werkplek tijdens mono- of multidisciplinaire oefeningen.

### Voor wie?

P&A Coaching heeft tot nu toe gewerkt met Brandweerofficieren, Operationeel Leiders en Officieren van Dienst Geneeskundig.

### Waarom?

Goede feedback maakt van een oefenervaring een leerervaring. Onze professioneel opgeleide trainers/coaches stemmen hun feedback opti-

maal af op de deelnemers aan de oefeningen. Een goed contact, niet te veel leervragen tegelijk en gerichte duidelijke feedback zorgen voor een optimaal rendement van uw oefeningen.

### Rapportage voor het portfolio

Achteraf vindt rapportage plaats op basis van de vooraf gestelde leerdoelen. Hiertoe stellen we samen met de gecoachte functionaris een leer-rapport op. In dit rapport staan de leervragen bij aanvang, sterke en ontwikkelde punten en eventuele leervragen voor de toekomst. Deze leerrapporten kunnen een vertrekpunt zijn voor vervolgoefeningen en kunnen in een persoonlijk portfolio worden bewaard.



## Hamburger van Dienst: Trainingen voor Ploegchefs

Of er nu geregionaliseerd wordt of niet, de brand wordt uiteindelijk toch geblust. Dankzij zo'n 27.000 vrijwilligers en beroepsbrandweerlieden die 24 uur per dag voor ons uitrukgeraad zijn.

Een belangrijke schakel in de uitrukdienst is die van Ploegchef of groepscommandant. Hiervan wordt steeds meer gevraagd. Ze staan vaak "tussen" de mensen en hebben goed contact met de mensen in de ploegen/groepen. Gelijktijdig wordt er van hen daadkracht en leiderschap verwacht. De commandant staat meer en meer op afstand en kan niet 24 uur per dag op de winkel passen.

De positie van ploegchef is niet eenvoudig. Hoe houd je de vriendschappelijke relatie in stand, terwijl je gelijktijdig mensen moet aanspreken op houding of gedrag? Voor deze doelgroep verzorgt P&A Coaching de cursus "Ploegchef van Dienst". Hoe voorkom je dat je jezelf een hamburger gaat voelen, ingeklemd tussen het hogere management en de werkvloer.

De cursus wordt altijd afgestemd op de ontwikkelingen in het korps en het aanvangsniveau van de deelnemers. Onze trainers kennen de brandweer en weten wat er speelt in de uitrukhal. Wij kijken graag samen met u hoe het beter kan.

