

STAP

Marcel Poel

**"Blijf jezelf
uitdagen"**

**De brandweer
als springplank**

Arjan Mengerink

**"Hoe wil je 82 jaar
(of ouder!) worden?"**

Elke reis van 1000 mijl
begint met de eerste stap

Inhoud

- 03 DRIE SNELLE TIPS
- 04 BLIJF JEZELF UITDAGEN
- 06 TWEDE LOOPBAANBELEID IN HET KORT
- 10 COMMITMENT OM VERDER TE KOMEN
- 11 DE BRANDWEER ALS SPRINGPLANK
- 14 JE NEEMT ALTIJD BAGAGE EN ERVARING MEE
- 15 HOE WIL JE 82 JAAR (OF OUDER!) WORDEN?
- 16 LOOPBAANKEUZES VAN DRIE GENERATIES
- 18 BLIJVEN ZOEKEN NAAR WAT JE LEUK VINDT
- 21 SUPPORT JE COLLEGA'S
- 22 STAP-BUDGET
- 23 TALENTENREGIO
- 24 BRANDWEER ALS PARTNER
- 25 NETWERKEN WAAR BEGIN JE?
- 28 ALTIJD MIJN EIGEN WEG GEGAAN
- 30 STAP VOOR STAP OP PAD



Keuzes in je loopbaan

Binnen Veiligheidsregio IJsselland hechten we veel waarde aan het in beeld brengen van talent en de gewenste ontwikkeling daarvan. Voor iedere medewerker is het belangrijk om na te denken over persoonlijke ontwikkeling en loopbaanstappen. Zeker voor medewerkers die werken in een bezwarende functie als manschap of bevelvoerder.

Meerdere collega's, maar ook leidinggevendens zoals ik, maakten de afgelopen jaren keuzes in hun loopbaan. Dat was zeker niet altijd makkelijk. In dit magazine delen ze hun verhaal. Om je te inspireren en verder te helpen. Want het begint allemaal met die eerste stap. Ik gun het meer mensen om mooie stappen in hun loopbaan te zetten en dat vraagt een inspanning van beide kanten.

Ik wens je veel leesplezier en inspiratie.

Arjan Mengerink
directeur veiligheidsregio / commandant brandweer



drie snelle tips



STAP-BUDGET

Werkenden en werkzoekenden kunnen vanaf 1 maart 2022 een STAP-budget van maximaal € 1.000 euro aanvragen voor scholing en ontwikkeling. STAP staat voor Stimulering ArbeidsmarktPositie. Voor meer informatie ga je naar www.stap-budget.nl



TALENTENREGIO

Talentenregio stimuleert ontwikkeling door het aanbieden van (vak)trainingen. Alle medewerkers van Talentenregio-organisaties kunnen zich hiervoor aanmelden. Het aanbod is divers, zodat er voor elke medewerker wel een passende en inspirerende training tussen zit. Voor meer informatie ga je naar www.talentenregio.nl



COACHES

Binnen onze organisatie is het mogelijk om gecoacht te worden op werkinhoudelijke vragen. We beschikken over een pool met opgeleide coaches. Heb je interesse in begeleiding door een interne coach? Overleg via de coachpool wat jouw mogelijkheden zijn. Ga naar [intranet>kennisportaal>hrm>coachpool](#).



Blijf jezelf uitdagen

Als 18-jarig 'broekie' kwam Marcel Poel in 1999 binnen op een tijdelijk contract. Vanaf 2003 werkte hij in een vast dienstverband in de de 24-uursdienst. Hij had werktuigbouwkunde gestudeerd en wilde graag een overstap maken. De stap buiten de organisatie startte drie jaar geleden en toen sprak hij uit: ik ga weg.

"In de 21 jaar bij de brandweer behaalde ik papieren voor manschap, bevelvoerder, duiker, instructeur en ploegleider. Alleen de stap naar officier van dienst zag ik mezelf niet maken", vertelt Marcel. "Ik wilde studeren en maakte dat kenbaar bij mijn leidinggevendenden. De veiligheidsregio had toen geen plan, dus viel ik terug op het Zwolse plan uit 2008. De reden van mijn stap lag in de uitdaging: als bevelvoerder viel er aan mijn vaste ploeg niet veel te managen. De jaarplangesprekken werden immers gedaan door de ploegleiders. Ik solliciteerde in die tijd ook bij regio Gooi- en Vechtstreek. Daar kwam ik heel ver, maar was de overstap net een jaar te vroeg. Dat had ook te maken met de fusie waar Gooi- en Vechtstreek met Flevoland mee bezig was."

DE SCHOOLBANKEN IN EN SOLLICITEREN

Marcel startte met een studie technische bedrijfskunde bij Windesheim. Een vierjarige opleiding die nu nog zo'n twee jaar duurt. Iedere donderdag zit hij in de schoolbanken in

Zwolle. Hij vervolgt: "Met mijn opleiding blijf ik bezig met mensen. Daar ben ik goed in en vind ik leuk. Maar daar hoort wel een passende baan bij en met mijn studie kun je alle kanten op. Toen ik solliciteerde bij Maan Special Products in Raalte zei het bedrijf me helemaal niets, maar de inhoud van de functie sprak me ontzettend aan. Toen ging het heel snel. Ik werd uitgenodigd voor een eerste gesprek en in plaats van drie kwartier praatten we anderhalf uur vol. Dat voelde al goed. Daarna deed ik een DISC-test* en ging het tweede gesprek in. Binnen anderhalve week was het rond. Dat is nu (september '21, red) negen maanden geleden.

WERKEN BIJ MAAN SPECIAL PRODUCTS

De eerste drie maanden vond ik echt wel spannend: is het wat voor mij? Ik leer enorm veel, maar heb met mijn ervaring ook een eigen manier van vragen benaderen. Bij Maan ben ik productiemanager cleanroom en stuur ik twintig mensen aan. Ik werk vijf weken vooruit en verwerk alle verkooporders in het systeem en plan alle medewerkers in.

* Disc is een persoonlijkheid analyse die gedragskenmerken groepeerd in vier persoonlijkheidsstijlen: dominant, invloedrijk, stabiel en consciëntieus. Deze geven zicht op gedrag en communicatie van jezelf en die van anderen.

Met hen bespreek ik ook hun jaarlijkse voortgang. Verantwoording leg ik af aan mijn divisiemanager. Het bedrijf is kleinschalig dus de lijnen zijn kort en persoonlijk. Het is een familiebedrijf, iedereen kent elkaar. Met 90 collega's zijn we nog steeds zijn we groeiend. Toch blijft het ook een sociale plek: eens per maand hebben we een barbecue of etentje en per jaar gaan we een weekend weg. De timing van het tegenkomen van de vacature bij Maan en de match die ik heb tussen werk, studie en privéleven is super.

WEG BIJ DE BRANDWEER

Het brandweervak op straat blijft mooi, dat vind je nergens. Gekeken naar wanneer ik gebruik kon maken van mijn FLO (Functioneel Leefstijlontslag), zou dat betekenen dat ik nog negentien jaar door moest gaan. Het feit dat we met de jaren minder uitrukken hadden, is te begrijpen. Toch wist

ik dat er meer in de wereld is dan alleen brandweer. In het brandweervak maak je fysiek en mentaal ontzettend veel mee. Ook daarvoor is het goed om na een tijd te stoppen. Daarnaast is het goed om jezelf geestelijk uit te blijven dagen. Ik ben altijd transparant geweest over mijn stappen, zowel in studie als solliciteren. Zodra ik zelf de keuze had gemaakt dat ik wat anders wil doen, benaderde ik Evelien (Baas, hrm-adviseur) om me verder te helpen in welke testen ik kon doen. Ook had ik veel gesprekken met vrienden over mijn interesses. Ook mijn leidinggevendenden waren een goed klankbord voor mij. Daar waar mogelijk werd ik gefaciliteerd door de organisatie. Ook gaf ik concreet aan: ik ga weg. Ja, je verlaat een vertrouwd nest waar de voorwaarden echt heel erg goed zijn. Maar die voorwaarden kun je bij een gezond bedrijf ook treffen."

Commitment om verder te komen

"We hebben een intensief bedrijf en werken in de hightech. Wat we vandaag doen is morgen alweer irrelevant." Aan het woord is Thomas Dunne, Division Manager Maan Special Products. Sinds vorig jaar is hij de leidinggevende van Marcel Poel. "Wij produceren 15.000 producten per jaar. Een fout product leveren kan ons en onze klanten miljoenen kosten en in hightech zijn de belangen heel groot."

Er werken veertien verschillende nationaliteiten bij Maan en meer dan 50% van de medewerkers in het productie-team zijn vrouwen van middelbare leeftijd. "Marcel kwam binnen met een frisse blik en enorm veel mensenkennis. Net als bij incidenten moet je in ons bedrijf pas op de plaats kunnen maken: 'go slow to go fast'. Daar helpt Marcel zijn team mee, maar de harmonie is niet vanzelfsprekend. Zijn studie is uiteraard belangrijk, maar ook los daarvan hadden we voor hem gekozen. Hij laat zien dat hij commitment heeft om verder te komen."

PRESENTEER JEZELF

In het bedrijfsleven heb je al een streepje voor als je vanuit een hulpdienst komt, vind ik. Mensen hebben respect voor de ervaring die je meeneemt, al kunnen ze zich vaak niets voorstellen bij wat je hebt gezien en meegemaakt. Ik kan Marcells oud-collega's daarom alleen maar op het hart drukken: Presenteer jezelf. Je CV is maar een onderdeel van wat je hebt gedaan. Start met iets, werk aan je competenties en wacht niet te lang met je volgende stap."

Tweede Loopbaan in het kort

Voor iedere medewerker is het belangrijk om na te denken over persoonlijke ontwikkeling en loopbaanstappen, maar zeker voor medewerkers die werken in een bezwarende functie als manschap of bevelvoerder. Voor deze medewerkers zijn aparte afspraken gemaakt om te voorkomen dat het zware werk het op een gezonde manier werken belemmert. De afspraken over de tweede loopbaan.

In de rechtspositie (CAR-UWO hoofdstuk 9a) zijn deze afspraken vastgelegd voor de medewerkers in een bezwarende functie, die na 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen. De functies Manschap en Bevelvoerder in 24-uursdiensten zijn in onze regio bezwarende functies. Om onze medewerkers te beschermen tegen mogelijke gezondheidsrisico's, die deze functies met zich meebrengen, mag maximaal twintig jaar in een bezwarende functie gewerkt worden. Daarom is landelijk afgesproken dat iedere medewerker zich in die twintig jaar gaat voorbereiden op een tweede loopbaan, in- of extern.

START VAN DE LOOPBAAN

De start van de loopbaan in een bezwarende functie is vooral gericht op het vakbekwaam worden. Je wordt opgeleid tot manschap en mogelijk specialiseer je je verder. Je ontwikkeling is gericht op het vakgebied.

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Binnen Veiligheidsregio IJsselland hechten we veel waarde aan het in beeld brengen van talent en de gewenste ontwikkeling daarvan. Het blijft daarom niet bij gesprekken over je vakinhoud of de tweede loopbaan maar het begint bij jou! Wie ben je? Wat is je kracht? Waar heb je talent voor? Wat wil je ontwikkelen? En hoe ga je dat doen? Wat heb je daarvoor nodig? Dat alles leg je vast in je plan. Je plan bestaat uit jouw vakgerichte, inhoudelijke en je persoonlijke, loopbaangerichte ontwikkelwensen en de afspraken die je daarover maakt met je leidinggevende. Deze ontwikkelafspraken zijn hele duidelijke, concrete, actiegerichte en

meetbare stapjes. Dit plan vormt een regelmatig terugkerend onderwerp van gesprek tussen jou en je leidinggevende.

ONTWIKKELAFSPRAKEN

Ontwikkelafspraken kunnen vakgerichte trainingen of opleidingen zijn, maar ook trainingen of opleidingen richting je tweede loopbaan, het uitvoeren van nevenwerkzaamheden, detacheringen of deelname aan projecten. Als je bijvoorbeeld de ambitie hebt uitgesproken om door te stromen in de autotechniek, dan richt je jouw loopbaanafspraken daar op, zodat je je kansen op je arbeidsmarkt vergroot.

REGIE PAKKEN

De regie op het opstellen en uitvoeren van dit plan ligt bij jou, de medewerker, maar is niet vrijblijvend. Je ontwikkeling is van belang om je functie goed uit te oefenen én van belang om op termijn te kunnen doorstromen naar een niet bezwarende functie. Het is daarom een gezamenlijke verantwoordelijkheid van jou, medewerker in een bezwarende functie, én je leidinggevende. Samen werk je naar een realistisch en concreet ontwikkelplan.

FASEN IN JE TWEEDE LOOPBAAN

Twintig jaar lijkt lang maar voor je het weet ben je zo weer een paar jaar verder. Stilstaan is dan geen optie en daarom hebben we de hele periode verdeeld in een aantal fases. Dit om enige houvast te bieden in de periodieke gesprekken die je met je leidinggevende over je ontwikkeling voert. Maatwerk is natuurlijk mogelijk.

FASEN IN JE TWEEDE LOOPBAAN



Fase 1 (0-5 jaar in dienst) vakbekwaam worden en blijven. Je wordt opgeleid tot manschap en je specialiseert je mogelijk verder. Deze fase kan goed gebruikt worden om een start te maken met de vragen wie ben ik? Wat kan ik? Wat is mijn talent? Waar ben ik in geïnteresseerd?



Fase 2 (5-12 jaar in dienst) oriëntatie op andere vakgebieden. In deze fase oriënteer je je op andere richtingen en werk je verder aan je aan je persoonlijke ontwikkeling. Verder uitwerken van de vragen wie ben je? Wat kun je? Wat is je talent? En onderzoek je interesses verder.



Fase 3 (12- 20 jaar in dienst) concrete stappen maken. In deze fase maak je keuzes en ga je aan de slag. Dit kan in de vorm van een opleiding, het opdoen van werkervaring of stage lopen. Alles gericht op het uitstromen naar een niet bezwarende functie. In- of extern.



De twintig jaar is geen harde grens. Het kan voorkomen dat er meer tijd nodig is om ander werk te vinden of dat besloten is om deze stap om andere redenen nog even uit te stellen. Dit wordt besproken met de ploeg- en/of teamleider en adviseur HRM. Zij maken de afweging over mogelijk verlengen van de twintig jaar en nemen daarover een besluit.

Voorwaarde is dat je PPMO goedgekeurd bent en blijft en een volledig uitgewerkt loopbaanplan hebt.



Om je te helpen in je ontwikkeling heb je een heel palet aan instrumenten tot je beschikking om je te ondersteunen in je ontwikkeling. In dit magazine vind je diverse tips en op de VR Academy vindt je de uitgebreide toelichting hoe je zelf aan de slag kunt met je ontwikkeling.

Tweede loopbaan



OP PAD START VAN JE LOOPBAAN
Vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven



VOER JE PLAN STAP VOOR STAP UIT



LEG JE PLAN VAST



BEDENK WELKE STAPPEN JE VERDER WIL ZETTEN



WEET WAAR JE TALENT VOOR HEBT EN WAT JE VERDER WIL ONTWIKKELEN



PORTFOLIO MET LOOPBAAN PLAN



Een nieuwe match zoeken

Fit zijn en blijven is van essentieel belang in een bezwarende functie. Als dat niet meer lukt, is een volgende stap nodig. Jeannette Heijenk en Sion Schreur zochten een nieuwe match binnen de organisatie. Een match waarin de brandweer een groot onderdeel blijft van hun taken én werkomgeving.

SION SCHREUR

Sion Schreur was drie jaar duiker in Deventer tot een medisch probleem roet in het eten gooide. Door een allergie konden er tijdens het duiken diverse complicaties optreden. Conclusie: direct stoppen als duiker én in de 24-uursdienst.

Ruim twee jaar geleden startte Sion bij Beheer & Techniek. "Natuurlijk had ik eerst de emotionele reactie 'ik wil niet weg'. Daar kun je in blijven hangen, maar je kunt ook vooruit kijken. Met behulp van team hrm deed ik enkele interesse-testen. In combinatie met mijn technische achtergrond kwam teamleider Marc al snel op mijn pad voor een functie bij B&T. Natuurlijk moest ik even mijn draai vinden en wennen aan het feit dat ik geen 24-uurs en dagdiensten meer

draaide als beroeps manschap. Voor post Giethoorn blijf ik bevelvoerder, chauffeur, manschap en Lokaal Aanspreekpunt Vakbekwaamheid (LAV).

Al het werk bij B&T hangt met elkaar samen. Als beheerder van Precom ben ik bezig met het programmeren van pagers en het configureren van de schermen. Dit moet goed functioneren tijdens een uitruk zodat de post direct kan zien of er voldoende personele bezetting is. Ook doe ik de inbouw werkzaamheden voor LiveOP en ben ik veel op pad met mijn collega Maurice om te klussen aan onze voertuigen en materialen om te zorgen dat alles perfect werkt. Ik heb veel vrijheid en kan mijn eigen planning maken en dat heeft toch ook veel voordelen!"



JEANNETTE HEIJENK

Conditioneel kon Jeannette Heijenk de PPMO prima volhouden. De 104 treden van de trap, waren een ander verhaal. Onder begeleiding van een sportinstructeur ging ze trainen om de PPMO wel te kunnen halen. Alsnog kreeg ze een blokkade en rondde ze zes seconden te laat af. "Met het niet halen van de PPMO was het na bijna dertig jaar gedaan met mijn loopbaan bij de uitrukdienst.

Ik kreeg de vraag wat ik dan wilde gaan doen. Met behulp van testen via een bureau kwam er uit dat magazijnbeheer en logistiek bij me pasten. Gelijktijdig met mijn zoektocht gaf team Vakbekwaamheid aan dat ze mij graag wilden hebben en ook ik zag de match. Per 1 juli 2019 ben ik dus

uitvoerend medewerker Vakbekwaamheid. De posten in Noord West, vanaf Kampen tot aan Staphorst, ontvangen van mij het oefenmateriaal. Ook zorg ik ervoor dat het magazijn op orde blijft. Ik heb het er ontzettend naar mijn zin en dit had ik eigenlijk veel eerder moeten doen.

Wat in de aanloop erg behulpzaam was bij het maken van keuzes was de begeleiding door Evelien Baas vanuit hrm. Zij regelde bijvoorbeeld een gesprek met een pensioenadviseur om de gevolgen door te rekenen. Dat wil ik collega's ook als advies meegeven: heb je financiën op orde en ga op tijd het gesprek aan.



De brandweer als **springplank**

Toen hij in 2006 voor de tweede keer solliciteerde bij brandweer Deventer werkte Mark Kroef nog in een bakkerij en had hij als hobby sportduiken. Bij de start van zijn brandweerloopbaan was de nieuwe regeling net van kracht. Flink wat jaren later werkt hij inmiddels niet meer in de 24-uursdienst, maar als operationeel coördinator waterongevallen.

“Na twintig jaar moest je een andere functie gaan doen, maar er was nog geen beleidsplan en ook de consequenties waren onvoldoende in beeld. Ik nam daarom deel aan de projectgroep Tweede Loopbaanbeleid in 2008. Het Deventer beleid was: een tweede loopbaan is maatwerk, omdat niet iedereen gelijk is. Het doel is om mensen succesvol te laten uitstromen en dat vraagt een verantwoordelijkheid van werkgever én werknemer.

GESPREKKEN VOEREN

Ik was me altijd bewust van het feit dat ook ik na zoveel jaren iets anders moest gaan doen. Ik zag er wel tegenop, want als je binnenkomt heb je de leukste baan ter wereld! Motivatie om me verder in mijn loopbaan te verdiepen had ik dus niet echt. Toch voerde ik rond 2012 onder andere via de gemeente Deventer diverse gesprekken, bijvoorbeeld bij jeugdzorg en de ambulancedienst. Daarna zette ik mijn plan

lang in de ijskast. Vanaf 2017, ik was toen ruim tien jaar in dienst, ging ik actiever rondkijken. Ik wilde het werk goed combineren met mijn privéleven. Om beter te weten wat er in de banenmarkt speelde, nam ik een abonnement op banensites als Indeed. Ook LinkedIn gebruikte ik veel en nu nog steeds.

VAN 24-UURSDIENST NAAR OPERATIONEEL COÖRDINATOR WATERONGEVALLEN

De functie operationeel coördinator waterongevallen kwam gevoelsmatig zes jaar te vroeg, maar ik vind: komt er iets voorbij, spring dan vooral op die trein. Deze kans kon ik niet laten gaan. Dat wat ik voor Deventer deed als nevenfunctie in de 24-uursdienst, doe ik nu regionaal. Het is een pilot-functie waarin ik voor beide duikende posten veel vrijheid en vertrouwen krijg en mijn eigen visie heb. Ik ondersteun de duikinstructeurs waar nodig bij duik oefeningen en neem administratieve en organisatorische taken uit handen. Nu heb ik dus het hele dossier waterongevallen. We hebben elf boten in onze regio met elk hun eigen bemanning.

"Deze kans kon ik niet laten gaan."

Met negen van de elf worden alleen grijpreddingen uitgevoerd, bij de beroepsposten maken we ook bootduiken. Ondanks dat ik niet meer in de 24-uursdienst werk, duik ik nog wel actief en houd ik mijn certificaten als duiker en duikploegleider geldig.

DE BRANDWEER ALS SPRINGPLANK

Wat betreft het Tweede Loopbaanbeleid en mobiliteit vind ik het belangrijk dat we er als organisatie bewust van zijn dat er twee groepen zijn: collega's die de stap maken en zij die afwachten 'omdat die twintig jaar er toch wel vanaf gaan'. Doorstromen naar een nieuwe functie is heel normaal en de brandweer is een mooie springplank daar naartoe. Na je loopbaan bij de brandweer heb je nog een heel (werkend) leven voor je."



Mark in 2018 op het brandweervaartuig met collega's.



Elke 1000 mijl start met de eerste stap

“Een nieuwe stap is altijd spannend”, zegt Miranda van den Brink, hrm adviseur. Zelf heeft zij veel ervaring met mobiliteit. Zeven jaar geleden door een bezuiniging noodgedwongen, maar sinds die tijd altijd zelf gekozen. Voor Jeanien van Es, teamleider hrm geldt hetzelfde. “Bedenk waar je jouw waarde kunt toevoegen.”

Haar eigen loopbaanstappen neemt ze altijd mee in haar gesprekken met collega's. Miranda: “Ik vind dat we bij team hrm een voorbeeldfunctie hebben. Zelf raakte ik in 2014 mijn baan als logopedist kwijt. Bij hrm lag destijds flink wat werk en kon ik als ondersteuner aan het werk. Toen de vacature voor adviseur vacant kwam, twijfelde ik nog even of ik zou solliciteren. Ik heb het gedaan en met succes! Kort daarna ben ik de opleiding tot hrm-adviseur gaan volgen. Voor iedere stap is het belangrijk om te weten: ‘wie ben ik en wat kan ik?’. Soms moet je dan de stap gewoon wagen. Jeanien vult aan: “Met een HEAO studie en zeven jaar werk in een uitzendorganisatie merkte ik dat ik in het HR vak wilde blijven. Daarom volgde ik, naast mijn werk de opleiding Arbeids- en organisatiepsychologie aan de Open Universiteit die te volgen was naast mijn werk.

STAPPEN NEMEN

“In de gesprekken met collega's over hun loopbaan is het goed dat zij weten dat bijvoorbeeld ook ik mijn onzekerheden heb”, vertelt Miranda. Dat staat in haar ogen los van leeftijd. Je weet in huidige baan, ongelukkig of niet, wat je hebt en niet wat je gaat krijgen als je de stap neemt. En dan nog kun je eerst denken dat de stap die je gaat nemen de juiste is voor jou, maar blijkt later dat er alsnog geen match lijkt te zijn. Dan stopt het alsnog niet meteen. Een periodiek gesprek met een leidinggevende of coach kan daar heel mooi inzicht in geven. Ook jezelf de vraag stellen of dat wat je doet nog leuk is kan helpen.” Jeanien herkent dat: “het laatste jaar draaide ik bij mijn vorige werkgever op de automatische piloot. Ik ben toen veel gesprekken gaan voeren bij andere organisaties over wat ik kon en wilde. Dit gaf mij de juiste richting en inzicht: Leiding geven en inhoudelijke taken wil ik combineren en dat kan bij de veiligheidsregio en GGD.”

ZELF AAN ZET

Miranda voert vanwege het Tweede Loopbaanbeleid veel gesprekken met collega's met een bezwarende functie. Een jaar geleden zag zij nog wat weerstand in plaats van enthousiasme. Dat is inmiddels volledig omgedraaid en hoort ze 'die stappen had ik ook wel willen nemen'. “Het helemaal vastgieten van een loopbaanplan werkt niet”, vervolgt ze. “Je bent zelf aan zet om de juiste gesprekken te voeren en dat hoeft niet in een lijvig document worden samengevat. Een appje of mail naar je leidinggevende met daarin de samenvatting is vaak al voldoende om elkaar scherp te houden op afspraken. Het formulier dat we vanuit hrm beschikbaar stellen kan daarin een mooie leidraad zijn. Ook schuiven we met plezier aan bij de gesprekken tussen leidinggevende en medewerker. Dat vertrouwen krijgen we steeds meer, de drempel wordt lager. En alles kan vervolgens ook onderwerp van gesprek zijn.” Jeanien vult aan: “Soms kun je de volle overtuiging hebben dat je volgende stap de juiste is. Als dat dan niet zo blijkt te zijn, dan is dat geen

falen maar een lerende ervaring met nieuwe inzichten. Dat bewustzijn moet er ook zijn bij leidinggevenden om hun medewerkers te verleiden tot het zetten van stappen. Je moet niet van de kelder naar de zolder willen, en hulp krijgen bij wat je gaat doen.”

GEEN GOED OF FOUT

Jeanien tipt dat het goed op orde hebben van je CV en weten wat je wilt kan helpen bij je volgende stappen. Miranda sluit af: “Elke 1000 mijl start met de eerste stap. Dat was de titel van mijn portfolio voor mijn onlangs afgeronde coachopleiding en vind ik op alles toepasbaar. Het een quote van de Chinese filosoof Lao Tse en is toepasbaar op werk en privéleven. Er is geen goed of fout als je een eerste gesprek aangaat met een coach. Of als je zelf een test doet op internet en daarna interesse krijgt in een TMA (Talent Motivatie Analyse). Het is jouw leven en loopbaan, je moet zelf de slingers ophangen.”



^Jeanien van Es en Miranda van den Brink



Je neemt altijd **bagage** en **ervaring** mee

In september maakte Walter Beltman de overstap van de 24-uursdienst brandweer naar Landstede. Zijn leidinggevende Marjet Drost, teamleider Groen en Dier, deelt haar ervaring met hem, zijn meerwaarde voor de organisatie én praktische tips voor het starten met een studie.

“Vanwege zijn stage vorig jaar waren we al in gesprek en op de hoogte van de stappen waar Walter zich op oriënteerde. Hij had het bij ons naar zijn zin en wij waren tevreden over zijn inzet. Walter is een fijne en betrouwbare collega. Je weet bij hem precies waar je aan toe bent. Er zijn weinig vakmensen die kunnen en willen werken in het onderwijs. We vroeger hem daarom of hij het zag zitten om al eerder bij de groepen te komen werken als praktijkinstructeur. Gelukkig wilde hij dat wel. Als persoon heeft hij echt meerwaarde voor ons en de studenten: hij wil hen graag wat leren en doet dat rustig en vertrouwd.”

BLIJVEN ONTWIKKELEN

Zijn didactische aanstelling heeft Walter gehaald, maar beroepsgericht moet hij nog wat onderdelen halen. “Walter is ontzettend leergierig”, vervolgt Marjet. “Met zijn collega’s op de werkvloer heeft hij dagelijks contact en onderling helpen ze elkaar natuurlijk. Maar ook wij lopen makkelijk bij elkaar binnen en bespreken zijn volgende stappen. Hij checkt dan of hij een bepaalde bijscholing kan volgen en vrijwel altijd kan dat. In aanloop naar zijn aanstelling hier deelde hij veel over hoe het er bij de brandweer aan toegaat, welke keuzes hij en zijn collega’s moeten maken in hun loopbaan.”

MEERWAARDE VAN DE BRANDWEER

Landstede kent veel zij-instromers. Vaak mensen uit het bedrijfsleven die worden gevraagd of zij hun kennis en ervaring willen delen in het onderwijs. “Walter is de eerste collega die vanuit de brandweer instroomt. Als je op latere leeftijd ergens aan de slag gaat neem je bagage en ervaring mee. Het vak mag dan nieuw zijn, je start wel met je eigen kwaliteiten. Je merkt dat brandweermensen soms veel hebben meegemaakt en empathisch vermogen hebben. Tegelijkertijd zijn het echte doeners en gaan ze aan de slag zodra het kan. Daarnaast moeten ze goed kunnen samenwerken en ook dat komt in andere vakgebieden, zoals het onderwijs, altijd van pas.”

Tips voor het starten met een studie:

- Weet wat je wilt en wat je met een studie wilt bereiken
- Loop ergens mee en kijk of het bij je past
- Onderzoek je kansen op de arbeidsmarkt
- Kijk breder dan waar je eerst aan denkt voor zowel studie als werk

Je leest meer over Walter Beltman op pagina 26

Hoe wil je 82 jaar (of ouder!) worden?

“Er is meer mogelijk dan je zelf denkt”, begint Arjan Mengerink. “Kijk naar mij: ik maakte op mijn 57e de overstap van de politie naar de veiligheidsregio. Kreeg tussendoor ‘nog even’ een hartaanval en startte alsnog in januari 2020 als directeur veiligheidsregio / commandant brandweer.”

De politie staat niet ver af van de veiligheidsregio. Ook was Mengerink al een bekende van de organisatie vanwege zijn rol als operationeel leider. “Mijn tijd als districtschef politie zat erop. Een tijdje deed ik daarom nog wat klussen, maar ik miste de operatie. Na verder kijken wat er nog meer was en goede gesprekken kwam ik uit bij de veiligheidsregio. Ik had mezelf kunnen laten detacheren, maar ik wilde de stap in zijn geheel zetten en niet half bij de ene organisatie en half bij de andere. Ik kende al veel mensen en voelde me warm ontvangen.”

PASSIE VOOR HET VAK

Een groot voordeel, maar tegelijkertijd ook een nadeel, is de passie waarmee brandweermensen binnen komen, vindt Arjan. “De titel brandweerman of -vrouw dragen ze met trots. Hart en ziel steken ze in het brandweervak, maar hoe je het ook bekijkt: het is een zwaar beroep en ergens houdt het een keer op. Is het niet fysiek dan wel mentaal en je moet bedenken hoé je 82 jaar wilt worden. Op je 55e op je knieën het gebouw uit en met pensioen gaan is niet reëel. En dat geldt zeker niet alleen voor brandweermensen. Ik gun het meer mensen om mooie stappen in hun loopbaan te zetten en dat vraagt een inspanning van beide kanten. Als medewerker en als mens moet je vragen durven stellen en hulp vragen. Loop eens mee met de ander en kijk waar je je geleerde kwaliteiten in kunt zetten.

MEER NAAR COMPETENTIES KIJKEN

Ik vind dat we als organisatie een verplichting hebben in het faciliteren van medewerkers in hun loopbaan. Door bijvoorbeeld convenanten aan te gaan met bedrijven en maatwerk te bieden. Ook de manier van het opleiden en trainen van

mensen kan uniformer waardoor je makkelijker ‘even’ in een andere regio kan gaan werken. Daarnaast vind ik het belangrijk dat we meer naar competenties gaan kijken. Handelingen zijn aan te leren, maar hoe iemand in elkaar steekt als mens moet de boventoon in sollicitatiegesprekken gaan voeren. Brandweermensen zijn over het algemeen stressbestendig en praktisch, maar dat is nergens op een diploma terug te vinden.”





Loopbaankeuzes van drie generaties

Een tweede loopbaan is natuurlijk vastgelegd in onze rechtspositie maar het is zoveel meer dan dat. Het biedt ruimte aan diverse mooie carrièrepaden, het biedt mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en nieuwe initiatieven. En nieuw werk geeft nieuwe energie. Teamleiders brandweezorg Tom Meijerink en Dirk Jan Pullen en manager brandweezorg Michel Thijssen vertellen over hun stappen.

Als je door je ooghaan kijkt zou je globaal kunnen zeggen dat de heren alle drie een generatie vertegenwoordigen. Michel de generatie die inmiddels binnen de brandweer kiest voor stabiliteit. Hij heeft echter kansen gezocht, gecreëerd en gepakt. Ook nu nog is hij bezig met zijn persoonlijke ontwikkeling. Hoewel hij nu bewustere keuzes maakt om datgene wat voor hem het allerbelangrijkst is te waarborgen, namelijk de stabiliteit van zijn thuisfront en een goede gezondheid, blijft ook hij nieuwe projecten oppakken. Het projectleiderschap van de samenvoeging van de meldkamers is daar een goed voorbeeld van.

Tom is meer de tussengeneratie die al meer openstaat voor een volgende stap in de loopbaan, waarbij hij nu bewust kiest voor verbreding binnen zijn huidige taak. Hij neemt de tijd om bewuster te functioneren en er van te genieten. Dirk Jan is de jongere generatie. Hij staat open voor het vervolg van zijn loopbaan daar waar zijn pad hem brengt door open te staan, te wensen, te ontdekken en uitdagingen aan te gaan. De rode draad in de loopbaan van alle drie vormt de eigen regie. Al overkomen je dingen in je loopbaan, je hebt altijd een keuze. Ben je daar op voorbereid dan zijn veranderingen uitdagingen en geven ze nieuwe kansen en nieuwe energie.



^ Michel Thijssen

UITNODIGING TOT BEWUSTWORDING

“De FLO regeling gaf veel zekerheid maar maakt ook dat mensen meer geneigd zijn te blijven zitten waar ze zitten tot ze met vervroegd pensioen kunnen. Waardoor het niet denkbeeldig is dat aan het einde van zo’n carrière de energie minder wordt”, trapt Michel af. Tom merkt op dat de periode van twintig jaar die de tweede loopbaan brandweer inhoudt, overzichtelijker is: “Het maakt dat iedereen na moet denken over de periode in zijn of haar carrière na de brandweer. Eigenlijk geldt deze uitnodiging tot bewustwording voor alle medewerkers van de veiligheidsregio. Wees je bewust van je eigen drijfveren, talenten en wensen en ontwikkel je. Er zijn collega’s die van nature altijd bezig zijn met een volgende stap in de carrière en de weg daar naar toe, maar er zijn ook collega’s die tevreden zijn met het huidige werk waardoor ze geen actie ondernemen om zich te oriënteren op ontwikkel mogelijkheden of toekomstige veranderingen.” Alle drie zien ze dat de huidige instroom jongeren meer gewend is en ook meer open staat voor volgende stappen in de loopbaan. De medewerkers met FLO rechten hebben, toen zij in dienst kwamen, gekozen voor een life time employment als brandweerman/vrouw. Toen koos je bewust

voor het vak tot aan je pensioen. De generatie tussen deze twee groepen beweegt als ze voldoende geïnspireerd en gemotiveerd raken. Maar hoe doe je dat? Bijvoorbeeld door in te spelen op de drijfveren en passie van de collega’s.

DROMEN MET REALITEIT COMBINEREN

Dirk Jan herkent heel duidelijk de verschillen tussen de generatie X die bewust de keuze voor een werkgever maakte, de generatie millennials die het al veel normaler vinden om met een eindig contract te werken en de generatie Z die gewoon aan het werk gaat en wel ziet wat de toekomst brengt. Volgens hem gaat het om twee dingen in de loopbaan van medewerkers: wat heb je nodig om je werk goed te doen en wat ga je later worden? Het is de kunst om je dromen met de realiteit te combineren. En soms overkomen je dingen. Dan is het goed dat je voorbereid bent en ongeveer weet waar je goed in bent, jezelf in wil ontwikkelen en wat je niet wil. Want ook als iets je overkomt heb je een keuze. Je kiest om er in mee te gaan of je kiest een eigen pad. Daarbij merkt Tom terecht op dat niet alles is uit te stippelen.



^ Dirk Jan Pullen

WEGDRUKKEN OF VOLGEN

Michel vertelt dat hij zelf lang gezocht heeft naar zijn uiteindelijke bestemming op werkgebied. Na zijn opleiding startte hij bij een bouwbedrijf in Amsterdam om vervolgens via Eindhoven, Leidschendam, Den Bosch en Deventer in zijn huidige functie van manager brandweezorg terecht te komen. Aan al deze stappen ging een gevoel van onrust vooraf. Na een jaar of drie ontstond weer een kriebel. Zo'n kriebel kun je volgen of wegdrukken. Volgen heeft Michel meerdere keren gedaan. Weg uit je vertrouwde omgeving, wat ook door verhuizingen gevolgen had voor de sociale omgeving. Het was telkens weer een stukje uit zijn comfort zone door naar een nieuwe werkomgeving. Nieuwe mensen om mee samen te werken maar ook nieuwe werkhoud, nieuwe kansen en nieuwe energie. Een kans om uit oude patronen te komen en je werk weer opnieuw uitvinden en inrichten. En dat gold ook voor de regionalisering en de bijbehorende reorganisatie. Nieuwe kansen, nieuwe energie!

NOG NIET UITGEKEKEN

Tom was zelf na zijn studie aan de brandweer academie zoekende. Tijdens zijn officiersopleiding werd ingezet op de high potentials die hij en zijn klasgenoten waren. Zij werden opgeleid als de nieuwe generatie brandweercommandanten. Na de opleiding kwam hij er al doende achter dat de praktijk toch weerbarstiger was. Hij was lang op zoek naar waar hij echt goed in is. Al doende heeft hij geleerd dat hij waar hij goed in is gewoon moet gaan doen. Misschien wordt hij daar geen commandant mee. In deze periode was er weinig mobiliteit binnen het werkveld. Nu zijn er voldoende vacatures maar staat hij zichzelf toe om vooral te genieten van de dingen die hij doet en voor elkaar krijgt. Hij zoekt zijn verdieping en uitdaging in projecten binnen en buiten de regio. Zo is hij voorzitter geworden van het landelijke brandweerevent. Daarbij heeft hij nog steeds de wijze les in zijn achterhoofd die Michel hem geleerd heeft, namelijk: zorg dat je altijd iets in je werk organiseert waar je plezier en energie uit haalt en wat het interessant maakt. Voor nu is Tom nog lang niet uitgekeken op de wereld van de brandweer. Zijn passie ligt hier echt maar met alle vaardigheden en kennis die hij nu opdoet door zichzelf voortdurend uit te laten dagen en te ontwikkelen legt hij ondertussen een mooie basis om eventueel elders aan de slag te kunnen, mocht dat in de toekomst nodig worden.



^ Tom Meijerink

AMBITIES BUITEN DE BRANDWEER

Dirk Jan is blij met zijn werkgever maar heeft ook ambities die buiten de brandweer liggen. Zo werd hij onlangs lid van het bestuur van een politieke partij in zijn woonplaats. Dit om zijn interesse in de politiek verder te onderzoeken. De onrust die Michel beschrijft is heel herkenbaar voor Dirk Jan. Nadat hij 10 jaar brandweerman is geweest, stroomde hij door naar een leidinggevende functie. Zijn huidige functie biedt voldoende uitdaging en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Onder andere om de doorontwikkeling van de brandweezorg en taakdifferentiatie te begeleiden. Dat weerhoudt hem er niet van om te blijven oriënteren op een eventuele vervolgstap in de toekomst.

“Zorg dat je altijd iets in je werk organiseert waar je plezier en energie uit haalt en wat het interessant maakt”

Brandweer **als partner**

Netwerken doe je zelf, maar ook teamleiders en collega's kunnen je helpen. Door medewerkers nu al zichtbaar te maken als mogelijke nieuwe collega's bij bedrijven, zien beide partijen mogelijkheden. “Het is belangrijk om breed te blijven kijken en te bespreken wat iedereen nodig heeft.”

Op dit moment is er bijvoorbeeld een flink tekort aan rijinstructeurs. Dirk Jan: “Door daar het gesprek aan te gaan over waar een instructeur aan moet voldoen, kun je bekijken welke collega's een match kunnen zijn en hen stimuleren tot een eerste gesprek. Datzelfde geldt voor de businessclub Marslanden. Weten we welke bedrijven en dus werkgevers er in dat gebied zijn? En hoe is dat rondom andere kazernes?”

Ook de vraag naar technische mensen is op dit moment erg groot. Door elkaar te helpen klaarstomen naar een volgende stap en afspraken te maken, is er veel mogelijk. Zijn opleidingskosten bijvoorbeeld te delen? “Het begint wel bij jezelf: durf je het vertrouwde los te laten en eens een dagje mee te lopen in een ander bedrijf? Als teamleiders en MT hebben we mobiliteit hoog op de agenda staan en willen we organisaties verbinden.”

Netwerken **waar begin je?**

Netwerken is meer dan je denkt. Netwerken doe je stap voor stap. Of je kunt netwerken hangt nauwelijks af van hoe groot je netwerk is of wie je allemaal kent maar veel meer van een goede voorbereiding en....durf. Netwerken start bij een gedegen zelfonderzoek. Je zoekt je uit waar je goed in bent en wat je meest uitgesproken talenten zijn.

Voer gesprekken met naasten zoals je partner, broers, zussen, collega's. Hoe zien ze jou, wat zien ze je met passie doen, wat is je kracht of welke eigenschap van jou zouden zelf graag willen hebben etc? Je zou je kunnen oriënteren op onderdelen in functies van anderen. Wat spreekt je aan? Hoe ziet je ideale werkdag eruit? Waar wordt je enthousiast van?

Ga het gesprek aan met bekenden die werk doen dat je belangstelling heeft. Hoe ziet zo'n werkdag eruit, wat doe je, hoe ben je op de functie gekomen, welke

opleiding heb je gevolgd, zou het wat voor mij zijn? Of vraag bekenden naar hun netwerk. Kennen zij iemand die werk doet dat jouw specifieke interesse heeft?

Netwerken helpt je om je zoekrichting helder te krijgen. Op het moment dat je dat helder hebt, kun gericht je netwerk inzetten in de doelstelling die je voor jezelf geformuleerd hebt. Nieuwsgierig geworden hoe jij je netwerk voor je kunt laten werken? Ga in gesprek met je leidinggevende, HR adviseur of loopbaancoach.

Blijven zoeken naar wat je leuk vindt

“Lang was ik aan het zoeken naar waar mijn passie lag en ik denk dat ik altijd wel zal blijven zoeken”, trapt Gine Oude Egberink af. In 2008 startte zij bij brandweer Hardenberg als veiligheidsconsulent externe veiligheid waar zij enkele jaren later beleidsmedewerker werd. “Hoewel ik dat met plezier deed en in die functie ook doorging na de regionalisering begon ik me toch af te vragen waar mijn energie bleef.”

Met behulp van coaching gesprekken en goede gesprekken met leidinggevende Henk Schreuders, maakt ze de stap van team Staf en Beleid naar team Vakbekwaamheid. Toch waarschuwde Henk haar meteen al: ‘ik denk dat je dit na drie jaar zat bent’. “Toen dacht ik nog ‘waar zit dat dan in?’. Dat heeft me wel aan het denken gezet”, vervolgt Gine. “Inmiddels ben ik er achter: Vijf jaar hetzelfde doen is niet wat voor mij. Terwijl ik het onwijs naar mijn zin heb gehad bij vakbekwaamheid en me dat ook weer veel heeft gebracht. Ik wil dan, hoe leuk een team dan ook is, weer andere mensen om mee heen en andere vraagstukken behandelen. Ik heb dat ook nodig om scherp te blijven. De gesprekken met Henk heb ik altijd gevoerd.”

HOE ZIET JE IDEALE WERELD ERUIT?

In de zoektocht waren ook de wandelcoachgesprekken met Evelien een toegevoegde waarde en zetten haar aan het denken. “Ik kreeg vragen als ‘wat vind je nu echt leuk’ en ‘hoe ziet je ideale wereld eruit?’ Daar lag ik dan echt op te malen ‘s nachts. Het doen van een TMA gaf me nog meer inzicht. Deze legde ik naast mijn reguliere werkzaamheden en op sommige onderdelen had ik een keurige match en op andere juist totaal niet. Dan kun je gaan klagen dat je wat anders wilt doen of positief blijven en in gesprek blijven. Dat laatste deed ik en ik startte in 2020, in de coronacrisis, met het MD traject ‘leerwerktraject leidinggevend’. Vanuit de organisatie kwam er maar geen opdracht, maar Jeanien van Es bracht daar verandering in.”

VAN GEEN TEAM NAAR ÉÉN TEAM

De GGD nam in korte tijd honderden mensen aan voor onder andere bron- en contactonderzoek, de test- en vaccinatiestraten en projectorganisatie. Een helse klus, want alles moest snel maar ook grondig gebeuren. Gine zou dus het hrm-Covid19 team aan gaan sturen bij de GGD vanaf januari 2021 tot de zomervakantie. “Toen Jeanien het me voorstelde, was ik wat verbaasd en moest ik lachen. Ik heb toch geen bal verstand van hrm? Maar dat was misschien wel juist de kracht: sturen op het proces en richting geven. Ik verbreedde in korte tijd mijn netwerk en maakte van geen team één team. Daarbij vond ik het belangrijk om mensen in hun waarde te laten en de taken te verdelen met hetzelfde doel voor ogen. Wat een hectiek, maar dat was ook het mooie eraan! We kregen met van alles te maken. Van een tekort of een overschot aan vaccins tot aan code rood vanwege de sneeuw. Van uitbetalingen tot rechten en aanstellingen. En alles gaat over personeel, dus hrm. Ook was ik meerdere keren sparringpartner in processen. En wat heb ik veel geleerd!”

WAT IS MIJN PROFIEL?

Met de klus die langzaam ten einde kwam, werd ook de vraag ‘en nu?’ weer gesteld. Jeanien tipte Gine om tijd te maken voor zichzelf om hier rustig over na te denken. “Ik zag in eerste instantie niet hoe ik dat moest doen. Door de hectiek van de dag stonden we zeven dagen per week aan en de telefoon ging non-stop. Toch had ze gelijk en plande ik gesprekken in. Onder andere weer met Henk en met Miranda (hrm-adviseur van team Staf en Beleid). In de gesprekken kwam de vraag: wat is nu jouw eigen profiel?”

Daar had ik niet een heel concreet antwoord op, Dus ging ik weer naar de tekentafel om dat profiel uit te werken. Het helpt echt om zo scherp naar jezelf te blijven kijken, maar je moet het wel echt zelf willen en ook vooral zelf doen!

DE STAP NAAR INFORMATIEMANAGEMENT

Op het gebied van informatiemanagement liggen veel vraagstukken en klussen. In de gesprekken met Henk kwam ook dit aan bod. Al pratende over wie ik ben en wat mijn profiel is legden we een link naar de vacature voor kwartiermaker informatiemanagement. Wederom een afgebakende periode waarbij aan Gine werd gedacht. “Weer zei ik eerst: ‘daar heb ik toch geen verstand van!’”, lacht Gine. “Maar Henk herinnerde me aan de klus bij de GGD die ondanks een ‘gebrek’ aan inhoudelijke kennis heel erg goed was verlopen. Een kwartiermaker brengt vraagstukken bij elkaar, verbindt experts aan elkaar, prioriteert en verzorgt de besluitvorming richting het management. Ik werd enthousiast en solliciteerde op de vacature. Ik voer nu veel gesprekken (september, red.) om een goed beeld te krijgen bij wat er speelt, maar ook bij wat er leeft. Veel collega’s die bezig zijn binnen het brede thema informatiemanagement, een ontzettend breed thema, hebben veel ervaring. De zoektocht in het onbekende vind ik een mooie uitdaging. Ik leer weer veel op een ander (belangrijk) thema, mijn netwerk wordt opnieuw uitgebreid en hier kunnen we samen veel mooie dingen bereiken. Daar krijg ik energie van!

ONDERNEEM ACTIE!

Veel mensen vinden loslaten eng en tot een paar jaar geleden zat ik er hetzelfde in. Toch weet ik: binnen onze organisatie is sowieso altijd werk te vinden. Juist dat los te laten heeft mij zo ontzettend veel gebracht! Maar: als je doet wat je altijd deed, dan krijg je wat je altijd kreeg. Onderneem actie voor je eigen loopbaan! Voor de organisatie betekent dat ook: kijk naar wat voor soort mensen je nodig hebt en som niet alleen de taken op in een vacature. Iedereen neemt zijn of haar eigen rugzak met ervaring mee.”





Gewoon doen!

“Hoe wil ik mezelf blijven ontwikkelen?” Dat is de vraag die Fleur Wilmsen zichzelf stelt en laat stellen. Van bibliothecaresse tot officier van dienst, van Incidentbestrijding naar Staf en Beleid: overall was ze gedreven om nieuwe stappen te zetten.

“Mede doordat ik destijds bij de (oudste van Nederland) Reddingsbrigade zat in Den Bosch, werd mijn aandacht naar de brandweer getrokken”, begint Fleur. Ik startte in 2007 met de voltijd officiersopleiding en ging ook redelijk snel intern op de brandweeracademie verblijven tijdens de lesweken. Mijn eerste huwelijk was net stukgelopen en ik maakte zo alsnog het studentenleven mee. Toen merkte ik al: dingen die je spannend vindt moet je gewoon doen. Zo ook de leergang opleiden en oefenen. Bij het solliciteren waren er plekken in Midden- en West-Brabant en in Kampen. In Kampen kende ik alleen lichtinggenoot Rob Rorije. Uiteraard maakte ik een lijstje met voors en tegens, waarop toenmalig commandant Arjen Schepers reageerde met: ‘Kijk eens naar wat Kampen te bieden heeft. Werk is niet alles.’ Een twee uur durende rondrit overtuigde me en ik verhuisde voor het werk (als verzorgingsgebied voor mijn functie als OvD) en om te wonen (vanwege de woonverplichting die je als OvD hebt).”

DE UITDAGING AANGAAN

Een paar jaar stond alles, soms dag en nacht, in het teken van de brandweer. Daarna zocht ze ook meer multi vraagstukken op, omdat ze alleen de brandweer te eenzijdig vond. Vanuit Arjen kwam de vraag: ‘Hoe wil je jezelf verder ontwikkelen?’ Daarmee bedoelde hij in het werk, maar ook privé. “In die tijd begon ik met yoga”, vervolgt Fleur.

“Ook ging ik op zoek wat me verder interesseerde en leerde ik mijn huidige vrouw kennen. Op werkgebied schoof ik steeds een plaatsje op in de CoPI bak: eerst als officier van dienst, toen als informatiemanager en uiteindelijk Leider CoPI. Ik ga graag een uitdaging aan en dat wordt gewaardeerd. Kennis deel ik en wat ik niet weet zoek ik op.”

HOOFDLIJNEN EN DETAILS

Die instelling heeft Fleur ook bij haar huidige functie. In september maakte ze overstap naar team Staf en Beleid en werd ze adviseur management en bestuur. “Ik had Johan dat werk zien doen en had graag gesprekken met hem over het werk. Vóór ik solliciteerde had ik eerst contact met Henk en dat gaf me vertrouwen. In mijn werk maak ik stukken MT waardig of ik help collega’s dat te doen. Ook sta in binnen het Oost-5 netwerk en landelijk in verbinding met andere collega’s. Het is de bedoeling dat ik op hoofdlijnen blijf, overall iets van weet, maar de details vind ik ook belangrijk. Dat is nog wel eens lastig”, zegt ze lachend.

Als het gaat om jezelf als mens te ontwikkelen is het belangrijk om het gesprek buiten je vertrouwde omgeving te voeren. Ga ook eens langer met vrienden en familie in gesprek. Ken jezelf en vertrouw jezelf, want alleen dan kun je je echt ontwikkelen. En vooral: blijf nieuwsgierig!”

Support je collega's

De eerste jaren na de regionalisering in 2014 stonden in het teken van opbouwen en mensen op de juiste plek krijgen. Mobiliteit zat nog niet in de hoofden van mensen. Nu de organisatie volwassen is, komt er meer ruimte voor medewerkers die stappen willen maken. Henk Schreuders is daar zelf een voorbeeld van, door eind vorig jaar de stap te maken van Informatiemanager ROT naar Operationeel Leider. Hij juicht de stappen van Gine, Fleur en andere teamleden daarom toe.

“Het komt mooi bij elkaar: ontwikkelingen in onze organisatie en het werkveld en mensen die daar op inspringen. Hoe support je dat als manager en hoe krijg je het gesprek op gang bij je medewerkers? Bij zowel Fleur als Gine zie je dat ze stappen maken. Bij hun huidige functies had ik hen niet direct op het netvlies en toch hebben we in gesprekken duidelijk gekregen wat de bedoeling was. Zeker bij intern solliciteren steek je je nek uit. Daar moet je als sollicitatiecommissie respect voor hebben, de collega’s het vertrouwen geven dat ze vrij kunnen spreken. Want al zou er geen match zijn met de betreffende functie: ze zijn wel weer in beeld en geven hun behoefte aan stappen te willen maken. Het levert altijd iets op, al is het maar een leerervaring.”

IEDERS TALENT IN BEELD

HRM-instrumenten en procedures zijn daarom volgens Henk vooral kaders waar binnen volop ruimte is voor maatwerk. “Procedures komen vaak niet eens in beeld, maar voorwaarde is wel dat je open kaart speelt en duidelijk bent over elkaars verwachtingen en toetst of afspraken uitlegbaar zijn binnen het HRM-beleid. Anders leidt het tot energieverlies en teleurstelling. Je hebt dus niets te verliezen en kunt een bij jou passend ontwikkelpad afspreken. Aan mijn medeleidinggevendens geef ik daarom ook aan: kijk met een frisse blik naar je collega’s. Gun hen een leerervaring! Die uitspraak maakt ook dat ik hoor: ‘Je kaapt alle medewerkers weg’”, lacht hij. “Het is vooral een kwestie van gunnen en denken in mogelijkheden. Een instrument als ‘Ieders talent in beeld’ gaat onze organisatie helpen om aan de hand van nieuwe ontwikkelingen goed en zo objectief mogelijk in beeld te krijgen wie we ‘hebben’ en wie welke stappen wel of niet wil maken. Op die manier willen we

successen zoals in dit magazine meer gestructureerd vorm geven. Niet iedere medewerker steekt direct de vinger op en het is dan ook goed oog te hebben voor het groeipotentieel waar je zelf niet meteen aan denkt. We maken kleine stapjes naar de toekomst en faciliteren onze medewerkers zo goed mogelijk in die stapjes.”





STAP-budget

Werkenden en werkzoekenden kunnen vanaf 1 maart 2022 een STAP-budget van maximaal € 1.000 euro aanvragen voor scholing en ontwikkeling. Mensen kunnen deze subsidie gebruiken voor het volgen van een training, cursus of opleiding om zo goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. De subsidie heet STAP. Dit staat voor Stimulering ArbeidsmarktPositie.

Veiligheidsregio IJsselland heeft een studiefaciliteiten regeling en in het kader van je tweede loopbaan is veel maatwerk mogelijk. Mocht dit niet toereikend zijn dan kun je mogelijk een beroep kunnen doen op deze subsidie die het Rijk in het kader van het ontwikkelprogramma 'een leven lang leren' vanaf maart 2022 beschikbaar stelt.

MEER KANSEN OP DE ARBEIDSMARKT DOOR OPLEIDING

Met het geld uit het STAP-budget kunnen mensen een opleiding, training of cursus volgen. Bijvoorbeeld om een mbo-diploma te halen. Met het STAP-budget wil de overheid

mensen helpen om zich te ontwikkelen tijdens hun loopbaan. Werkenden en werkzoekenden hebben zo meer kansen om hun baan te houden of om een nieuwe baan te vinden.

STAP-BUDGET VERVANGT FISCALE AFTREK SCHOLINGSKOSTEN

Het STAP-budget is een subsidieregeling voor scholing en ontwikkeling. Tot 1 januari 2022 is het voor werkenden en werkzoekenden mogelijk om bij de aangifte inkomstenbelasting scholingskosten af te trekken. Daarna zijn deze kosten niet meer aftrekbaar.

Voor meer informatie zie: www.stapbudget.nl



Talentergio

Talentergio stimuleert ontwikkeling door het aanbieden van (vak)trainingen, het delen van kennis en het stimuleren van mobiliteit binnen de regio. Alle medewerkers van Talentergio-organisaties kunnen zich aanmelden.

Op het gebied van persoonlijke ontwikkeling kun je bijvoorbeeld bij Talentergio terecht voor de training Growth Mindset. Ook bieden zij trainingen aan op het gebied van de gemeentelijke omgeving, leiderschap en organiseren zij trainingen gericht op actualiteiten, zoals online/offline netwerken en meer verbinding met Teams. Ook ben je als medewerker van een Talentergio-organisatie automatisch interne kandidaat bij alle vacatures van deelnemende organisaties.

Binnen Talentergio zijn een aantal coaches en mentoren actief die zich inzetten voor de ontwikkeling van medewerkers binnen de Talentergio-organisaties. Dit zijn opgeleide coaches die werken voor een van de leden van Talentergio. Ook enkele collega's vanuit IJsselland maken deel uit van deze pool. Samen kijken naar een plan dat bij jou past. Ook ben je van harte welkom bij Loopbaancentrum Blik. Door alle veranderingen en ontwikkelingen in organisaties en op de arbeidsmarkt draait het tegenwoordig steeds meer om zelfkennis, vitaliteit en (zelf)presentatie. De loopbaanadviseurs van Blik denken graag met jou mee over jouw loopbaan. Wil je op de hoogte zijn van alle trainingen, opleidingen en vacatures? Registreer je met je veiligheidsregio-account op Talentergio.nl



^ hrm adviseur Evelien Baas bij de training 'Baas in eigen loopbaan'.



Van manschap naar docent

Op exact dezelfde dag als dat hij zestien jaar geleden binnenkwam, nam Walter Beltman op 1 september afscheid als beroepsmanschap in Deventer. Hoewel hij vrijwilliger blijft in Heeten, maakte hij kort voor de zomervakantie de overstap naar het onderwijs.

"Ik startte als beroepsmanschap in de 24-uursdienst bij Brandweer Deventer met een achtergrond in de auto-techniek. Ik ruidde een kleinschalige autogarage in voor de brandweerkazerne. Nogal een verandering van werkplek en werkomstandigheden. Ik heb in de afgelopen jaren ontzettend veel meegemaakt en geleerd. Niet alleen door tal van opleidingen, maar ook van wat ik met de ploeg meemaakte. Elke uitruk is anders. De interesse voor de techniek is altijd gebleven. Ik combineerde mijn functie dan ook met veel taken in de technische dienst. Zo volgde ik een cursus hydrauliek/pneumatiek om het onderhoud aan de brandweervoertuigen zelf te kunnen doen.

"Na de regionalisering in 2014, werden steeds meer neven-taken uitbesteed. Zo ook het onderhoud en beheer. Ik ben toen gaan denken over een volgende stap. Ik houd van afwisseling in mijn werk en ik blijf mijzelf graag ontwikkelen. Het Tweede Loopbaanbeleid was op mij niet van toepassing. Ik kwam immers in 2005 binnen, dus heb ik zelf stappen gezet. Eerst binnen de organisatie door de opleiding tot bevelvoerder te volgen. Hoewel ik dat haalde en werd ingewerkt, bleek het toch geen functie voor mij te zijn. Ik miste toch de techniek.

"Zodoende startte ik de opleiding Praktijkinstructeur bij het Deltion College in Zwolle. Een opleiding die je volgt met vakmensen uit verschillende branches, een erg leuke ervaring. Bij de opleiding is stage een groot onderdeel. Na een prettig gesprek bij Landstede in Raalte was dat snel geregeld. Inmiddels heb ik de opleiding afgerond en heb ik definitief de overstap gemaakt naar het onderwijs. In een praktijksetting geef ik les in basistechniek en -onderhoud, maar ook in loonwerk en veiligheid. De school heeft twintig hectare grond en mooie werkplaatsen om het geleerde in de praktijk te brengen. In het voorjaar gaan we aan de slag met grondbewerking.

Ik kijk ontzettend goed terug op mijn jaren bij de brandweer. De kennis en ervaringen die ik heb opgedaan, kan ik nu overbrengen en dat geeft een goed gevoel."

Bereid om aan zichzelf te werken

"Op het traject van Walter kan ik met een goed gevoel terugkijken. Als ploegleider heb ik hem hierin zoveel mogelijk begeleid en ondersteund. Uiteraard horen daar gesprekken bij, maar vooral ook samen analyseren waar de interesse en vooral zijn kernwaarden voor zijn werk op gebaseerd zijn. Wat ik bijzonder aan zijn vraag vond, was dat hij bereid was om aan zichzelf te werken en stappen wilde maken in zijn loopbaan en werkplezier. Stil blijven zitten deed hem geen goed en hij is er dan ook vol voor gegaan. Zijn opleiding werd volledig door de organisatie gefaciliteerd. Tijdens die opleiding werd al duidelijk dat Walter nieuwe kansen kreeg en hier meer energie uit haalde. Zowel privé als in het werk. Dit maakt ook dat we gezamenlijk gekeken hebben naar mogelijkheden om Walter uit te laten stromen richting zijn nieuwe vakgebied. Voor Walter ben ik erg blij dat hij het naar zijn zin heeft in zijn nieuwe uitdaging. We wensen hem dan ook alle goeds in zijn nieuwe werkomgeving."

Didier Claessen, ploegleider Brandweer Deventer



Altijd mijn eigen weg gegaan

Vanuit Defensie maakt Tim van Essen in 2007 de overstap naar de brandweer. Jaren later is hij weer terug. "Ik had al veel papieren gehaald bij Defensie dus kon destijds zo aan de slag bij de brandweer. De combinatie met het gezinsleven wat ik wilde starten was met die diensten beter te combineren."

Toch zat er nog een half jaar uitzending naar het buitenland tussen de eerste en de tweede sollicitatie. "Ik vond de brandweer altijd al interessant. Een collega militair had zich destijds aangemeld bij de bedrijfsbrandweer van de militaire kazerne op Schaarsbergen. Vroeger hadden veel militaire kazernes een eigen brandweer. Deze collega had een blessure opgelopen, en hij sprak hierover met zijn leidinggevende wat te doen. Toen kwam ik toevallig binnen op zijn kantoor. Ik hoorde het verhaal en vroeg of ik dan niet in zijn plaats mocht naar de opleiding, om hierna lid te worden van de groep brandweervrijwilligers op kazerne Schaarsbergen. Via Defensie haalde ik veel papieren voor de brandweer. Deze papieren zijn landelijk erkend uiteraard. En dat kwam mooi van pas bij het solliciteren bij brandweer Deventer. Bij het eerste gesprek kwam ik er niet doorheen, maar in de tweede ronde hadden ze in Deventer veel mensen nodig. Ik had toen weinig ervaring in het veld: bedrijfsbrandweer was meer oefenen dan echte branden. Ik moest intern bij-

gespijkerd worden, maar dat verliep prima en langzaam rolde ik in het echte brandweervak."

ZELF STAPPEN ONDERNEMEN

Bij binnenkomst ontving ik het loopbaanbeleidsplan en werd het daarna stil. Als ik twintig jaar zou wachten, zou ik vijftig jaar zijn. Door groei binnen de brandweer lukt niet echt en waar kun je dan heen. In JPC-gesprekken kwam het maar matig terug. Ik had destijds een mbo-3 niveau en had de wens om een vierjarige sociale opleiding te doen. Dat betekende ook dat ik vier keer stage moest lopen en al snel bleek dat niet te combineren met mijn werk bij de brandweer. Daarna volgden ook veel gesprekken bij de gemeente Deventer.

Je moet zelf stappen ondernemen maar daar ook de ruimte voor krijgen. Uit testen bleek dat mijn interesse bij logistiek lag. Ik heb daarom meerdere keren gesolliciteerd bij Defensie maar die hebben een 'intern voor extern beleid'.

EINDMARS LOPEN

Bij het nemen van stappen ben ik altijd mijn eigen weg gegaan. Ook in het helder krijgen van de voorwaarden nam ik het voortouw. In de zomer van 2020 kwam er een plekje vrij bij Defensie, locatie Bathmen. Toen is het heel snel gegaan. Met behulp van ploegleider Didier Claessen en teamleider Eelco Vonk kon ik mijn loopbaanplan afronden en het ook financieel goed regelen. Ik kreeg een eenmalige uitkering waarbij het verschil tussen het oude en nieuwe salaris werd opgevangen. Ook sprak ik een terugkeergarantie van twee jaar af. Mijn laatste dienst op 3 oktober 2020 was geweldig georganiseerd. Bij de kledingdump haalden de collega's een legeruniform voor me op inclusief baret waarin ik een eindmars moest maken.

"Ik blijf mezelf ontwikkelen en verder specialiseren."

ONTWIKKELEN EN SPECIALISEREN

Bij Defensie werk ik als medewerker magazijn en overslag. Dat betekent dat onze locatie alle gevaarlijke stoffen verpakt en klaarmaakt voor verzending naar de kazernes in Nederland en missies in het buitenland. Ik blijf mezelf ontwikkelen en verder specialiseren. Defensie heeft een eigen opleidingsprogramma waar je je op in kunt schrijven. Vanuit deze plek kan ik makkelijker intern solliciteren.

Overigens werk ik nog wel als vrijwilliger. Vanaf de kazerne van Defensie kan ik zo in een dienstauto springen en naar de kazerne rijden. Collega Jaap Borren is ploegleider in Bathmen dus die rent mee. Defensie vindt dat de vrijwillige brandweer een maatschappelijke functie is dus daar word ik voor vrij gemaakt. Vanuit huis red ik het doordeweeks niet om op alarm te komen (Tim woont in het Loo, red.), dus per maand draai ik één weekenddienst.

WEET WAT JE MOET REGELEN

Ik vind het voor de collega's die nog gaan starten met hun tweede loopbaan belangrijk dat ze weten onder welke voorwaarden dat is en wat je kunt en moet regelen. Goede contacten vanuit de organisaties met opleiders

en werkgevers kunnen daar ook bij helpen. Maak tijd en ruimte voor jezelf of voor je ploegleden om na te denken en te werken aan het loopbaanplan en blijf het regelmatig bijstellen. Het is en blijft maatwerk. Datzelfde wil ik meegeven aan de leidinggevenden: juist met het maatwerk in gedachten is ook nazorg belangrijk. Hoe gaat het met iemand op zijn of haar nieuwe (werk)plek. Fysiek en mentaal hebben collega's veel meegemaakt en zijn ze loyaal aan de brandweer. Dat verdient de juiste zorg en aandacht."

Harry van der Vegte, leidinggevende

"Tim is hier op het magazijnencomplex in Bathmen als een vis in het water. Defensie had jarenlang een aannamestop en weinig ontslagen. Dat is nu gelukkig niet meer zo. Op deze defensielocatie krijgen voornamelijk burgers voorrang op functies. Je zult hier dus weinig militairen zien lopen.

Tim's achtergrond vond ik interessant voor deze locatie. Vanuit de brandweer had hij al kennis over gevaarlijke stoffen en brand. Er is nog genoeg te leren, maar vanuit Defensie kunnen we ook snel intern scholen op Soesterberg. Vanuit Bathmen ondersteunen we alle kazernes in Nederland, maar ook de vredesmissies. Daarbij maken we hier de zendingen klaar inclusief alle juiste documenten voor zowel vervoer over de weg en het spoor als via de lucht en de zee. Daar ligt onze kracht: we ontzorgen de militaire organisatie op het gebied van vloeistoffen: brandstof, olie, smeermiddelen, chemicaliën en oplosmiddelen. We hebben zo'n 4000 artikelen in beheer.

Wat je kunt merken bij Tim is dat hij vanuit zijn loopbaan bij defensie, maar ook bij de brandweer, is gedrield. Hij weet wat er wat hem wordt verwacht. Ook kijkt hij met brandweeroogen naar bijvoorbeeld vluchtwegen. Hij heeft daarom ook redelijk snel na binnenkomst het onderhoud van de brandmeldinstallatie opgepakt. Dubbel geluk voor ons dus! Hij is erg leergierig en als het aan hem ligt start hij iedere week met een nieuwe interne opleiding. Als je wilt, kun je binnen Defensie mooie stappen maken."

Stap voor stap op pad

Een plan voor je persoonlijke ontwikkeling is als een kompas die je de komende jaren helpt je doelen te bepalen en te halen. Een loopbaanstap kan hier een onderdeel van zijn, maar het kan ook ontwikkeling binnen je huidige functie zijn. Het is een concreet actieplan waarin je vastlegt wie je bent, waar je goed in bent, waar jij jezelf in wilt gaan ontwikkelen en hoe je dat gaat doen.

WIE BEN IK?

Om te ontdekken of je een volgende stap wilt, kunt, moet of gaat zetten is het van belang dat je jezelf kent. De thema's 'wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik' gaan daarover. Wat maakt jou tot wie je bent? Waar ben je goed in? Wat zijn je talenten? Wat heb je tot nu toe bereikt? Je kunt bij jezelf nagaan wat je tot nu toe bereikt hebt. Een goede manier om jouw talenten en ontwikkelpunten te ontdekken is om je kernkwaliteiten met behulp van kernkwadranten in kaart te brengen. Het idee achter de oefening is dat jouw kwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen met elkaar in verband staan.

WAT KAN IK?

Dit onderdeel gaat in op jouw loopbaan tot nu toe. Welke kennis en ervaring heb je al opgedaan? Welke opleidingen, trainingen en cursussen heb je gevolgd en wat heb je daar van geleerd? Wat zijn de competenties die jij bezit? Weet jij wat je echt belangrijk vindt in je werk? Stilstaan bij wat jij het liefste doet in werk helpt je om hierachter te komen. Denk bijvoorbeeld eens na wanneer jij fluitend thuiskomt van werk.

WAT WIL IK?

De volgende stap is om te bepalen waar je naar toe wilt en wat je persoonlijke ambitie is. Houd daarbij in gedachten wat je belangrijk vindt in werk, wat je talenten zijn en waar je echt energie van krijgt. Een belangrijke vraag daarbij is in welke richting je jezelf wilt ontwikkelen.

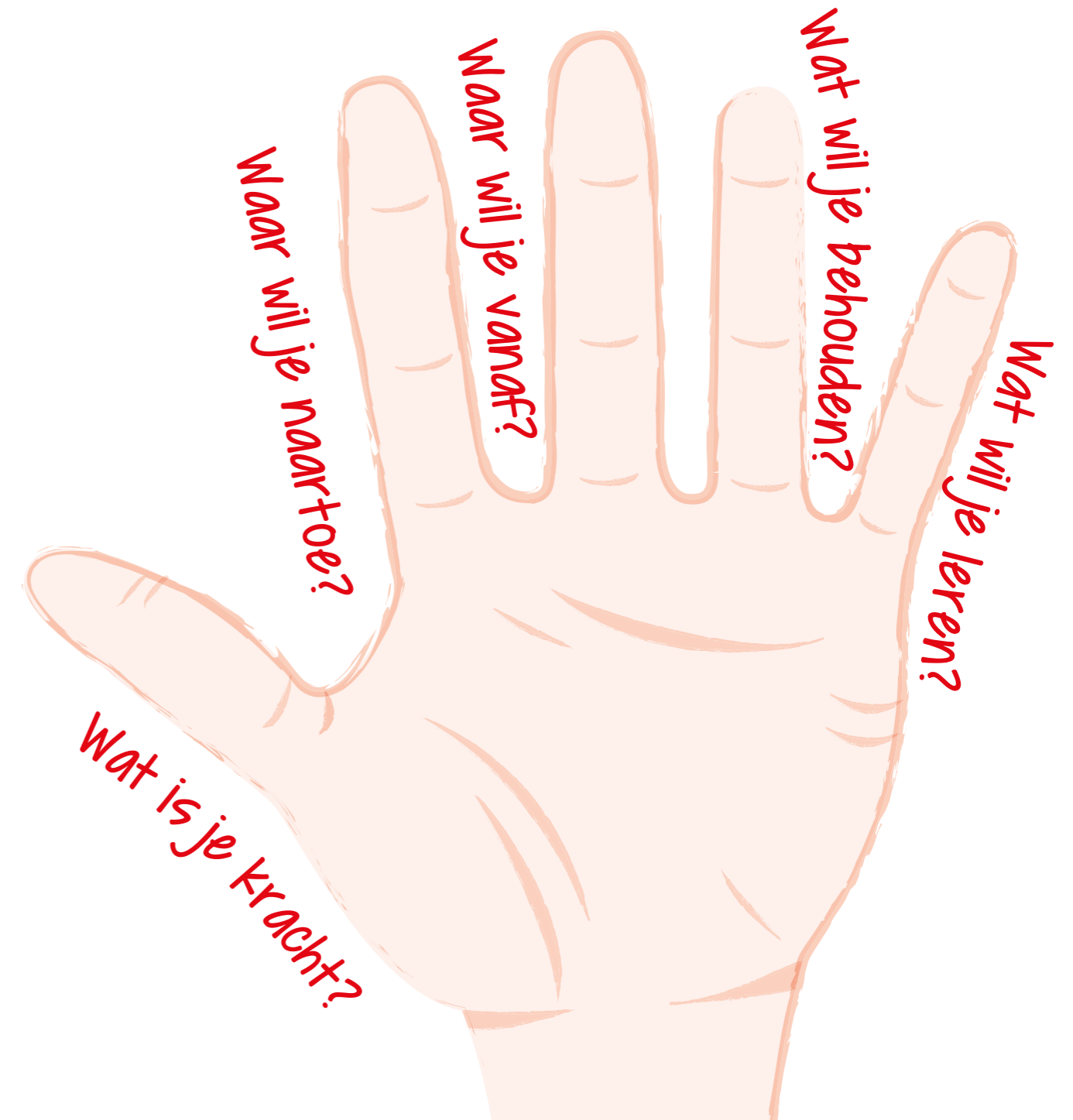
WAT GA IK DOEN?

Als je alleen weet welke elementen jouw ideale werk bevat, maar je weet nog niet goed welke functie daarbij zou kunnen passen. Of je twijfelt tussen verschillende functies. Dan kun je je eerst gaan oriënteren. Bepaal voor jezelf wat het verschil is tussen waar je nu staat en waar je naartoe wilt en hoe je dit verschil gaat overbruggen. Beschrijf zo concreet mogelijk welke ontwikkelactiviteiten je kiest en hoe deze bijdragen aan het bereiken van jouw uiteindelijke doel.

ACTIE!

In deze fase begin je de ontwikkelroute die je met je leidinggevende hebt afgestemd te bewandelen. Met je leidinggevende blik je regelmatig terug op de acties die jij hebt ondernomen om dichterbij jouw uiteindelijke doel te komen en of je plan eventueel bijgesteld moet worden. In je koersgesprek blik je vooruit en maken jullie afspraken over jouw vervolgstappen in het komende jaar. De hand hiernaast is een mooi voorbeeld hoe je jezelf kunt presenteren met behulp van je hand als geheugensteun. Deze oefening maakt deel uit van de training 'Baas in eigen loopbaan', te vinden op VR Academy.

De oefeningen zijn slechts een greep uit het aanbod wat beschikbaar is op de pagina van de VR Academy. Je kunt ook gebruik maken van andere oefeningen en methodes die je kunnen helpen bij het maken van je plan. Het document 'schrijf je eigen ontwikkelplan' vind je op intranet.



Bijschrift: oefening uit het werkboek 'baas in eigen loopbaan'. Presenteer jezelf aan je toekomstige werkgever.

Colofon

Dit magazine is een uitgave van Veiligheidsregio IJsselland.

Niets in deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder schriftelijke toestemming van Veiligheidsregio IJsselland. Tijdens kantooruren zijn we bereikbaar via telefoonnummer 088 - 119 70 00.

Postbus 1453, 8001 BL Zwolle

Redactie: team Communicatie, Veiligheidsregio IJsselland

Fotografie: Veiligheidsregio IJsselland, Marcel van Saltbommel,

Wouter van der Sar, Peter Timmer

Uitgever: Veiligheidsregio IJsselland

Datum: januari 2022