

ERKENNEN & WAARDEREN

360° jaarevaluatie – Elk jaar wordt een persoonlijk narratief geschreven waarin ook extra inspanningen een plek krijgen. De 360 graden evaluatie houdt in dat niet alleen het oordeel van de direct leidinggevende telt. Bij bovengemiddelde beoordeling worden er vaste transparante afspraken gemaakt over mogelijke beloningen in de vorm van een bonus, of de mogelijkheid om bijvoorbeeld een extra opleiding of ontwikkelingstraject te starten. Het opdoen van relevante en specialistische vaardigheden, en daarmee het bouwen van een aantrekkelijk CV om arbeidskansen na aanstelling bij de GB te vergroten, kan een alternatief zijn voor monetaire beloningen

Periodieke evaluatie – Maandelijkse evaluatie momenten worden ingevoerd (wachtcommandanten evalueren brandweermannen en TTR evalueert wachtcommandanten, teamleiders evalueren dagdienstmedewerkers en MT evalueert teamleiders). Hiervoor wordt een gestandaardiseerde tool ontwikkeld die wordt ingevuld door beide partijen en afgetekend. Aan het einde van het gesprek wordt vooruitgeblikt op aankomende periode. BIC'R kan ondersteunen met het maken van een dergelijke tool.

Transparante gevolgen slechte beoordeling – Bij een onvoldoende op de 360° evaluatie wordt een persoonlijk plan opgesteld om het functioneren te verbeteren. Dit plan wordt vervolgens uitgevoerd en strak gemonitord door de direct leidinggevende. Er worden transparante afspraken gemaakt over consequenties (non-actief, andere positie, etc.) bij voortdurende ondermaatse evaluaties. Deze regels gelden voor zowel dag-als nachtdienst.

Aandacht voor prestaties – Persoonlijke prestaties en extra inspanningen worden meer erkend. Dit kan d.m.v. een nieuwsbrief of update, maar ook door inspanning van direct leidinggevende. Erkenning en waarderen wordt een kerncompetentie van leiderschap, wordt geëvalueerd en wordt een eigenschap die men zoekt in nieuw aan te stellen personeel in leidinggevende functies.

Realistische oefeningen met partners – Er wordt afgestemd met de partners dat de trainingen realistischer worden gemaakt. Enige simulatie is daarbij mogelijk, maar trainingen moeten manschappen wel goed voorbereiden op een echte situatie.

Heldere missie & visie – Er wordt door het MT een missie en visie ontwikkeld voor de toekomst van de GB, bestaande uit maximaal 1 A4 met speerpunten. De implicaties daarvan voor alle niveaus (organisatie, team, individu) worden geconcretiseerd. Met een actieve rol voor elke medewerker wordt een herkenbaar en motiverend gezamenlijk verhaal ontwikkeld.

Korte termijn

Lange termijn

Coachende rol TTR – het TTR zal voornamelijk een coachende rol uitvoeren waarbij het ontwikkelen van individuen centraal staat in de organisatie.

Individueel

Team

Organisatie

VAKBEKWAAM & IN BEWEGING

Individueel

Opleidingsbudget - Voor elk personeelslid komt een persoonlijk opleidingsbudget en opleidingsdagen beschikbaar. Personeel wordt aangemoedigd dit budget/-uren te benutten.

Loopbaan ontwikkelingsplan - Tijdens de jaarlijkse evaluatie van personeel wordt ook aandacht besteed aan eigen ontwikkelingswensen en -kansen. Het jaar hierna wordt geëvalueerd of deze doelen zijn bereikt. Hierbij is oog voor persoonlijke sterke en zwakke punten. Het streven is een organisatie waarbij iedereen vanuit eigen kracht optimaal kan bijdragen, en teamleden elkaar kunnen versterken en compenseren.

Team

Introductieprogramma - Voor nieuwe werknemers wordt een introductieprogramma opgesteld, zodat zij effectiever in kunnen stromen. In dit introductieprogramma worden de werknemers wegwijs gemaakt in de organisatie, goed geïntroduceerd in de werklocatie, krijgt men de benodigde basistraining en wordt men gekoppeld aan een mentor waar men terecht kan voor ondersteuning.

Controle trainingen - Er komt een database waarin wordt bijgehouden wie wanneer welke training heeft gevolgd. Controle of men de benodigde trainingen heeft gevolgd wordt een vast onderdeel van het evaluatiemoment.

Organisatie

Ploeginstructeur - Er komt een vaste ploeginstructeur, die verantwoordelijk is voor het aanbod en de kwaliteit van de gemeenschappelijke trainingen.

Instructeurspoule - Om optimaal gebruik te maken van alle kennis binnen de organisatie, komt er een vaste poule van medewerkers die in staat en bereid zijn trainingen te geven op hun expertisegebied. Medewerkers worden ondersteund in trainingsvaardigheden en didactiek. Trainingen worden na afloop anoniem geëvalueerd, en waar nodig wordt ondersteuning geboden bij het verbeteren van de ontwikkelde training (door de ploeginstructeur). Bij kennisoverdracht moeten deelnemers van tevoren goed voorbereid zijn en zij moeten hier tijd voor krijgen.

Korte termijn

Lange termijn

Leiderschapsstijl en gedragsregels - Er worden in een aantal gezamenlijke sessies (wachtdienst, en later ook dagdienst) afspraken gemaakt over gewenste leiderschapsstijl en gedragsregels. BIG'R kan bij het opstellen van deze afspraken ondersteunen. Deze regels worden vervolgens organisatie-breed gedeeld en worden onderdeel van de evaluatiemomenten.

Haalbaarheid - Er wordt duidelijk gecommuniceerd welke middelen/capaciteit beschikbaar zijn voor welke doeleinden, zodat men realistisch kan kijken naar wat er mogelijk is bij het verbeteren van de GB.

ÉÉN TEAM, ÉÉN TAAK

Contact dagdienst en repressie – Om communicatielijnen te versterken werken mensen van de dagdienst die in direct contact staan met de wacht indien mogelijk ook op de kazernes. Er wordt zo min mogelijk gemaïld; in plaats daarvan wordt de telefoon meer gebruikt.

Duidelijke rollen – Er moet duidelijk afspraken gemaakt worden over wat ieders rol is in de organisatie en wat men dan van diegene kan verwachten. Deze afspraken moeten duidelijk worden vastgelegd, zodat dit helder is voor eenieder in de organisatie.

Onderhoudsbudget – Kazernes krijgen een eigen reparatie- en onderhoudsbudget. Er wordt gehandeld op basis van vertrouwen, waarbij uitgaven achteraf worden verantwoord in plaats van vooraf goedgekeurd

Beslisboom – Er wordt een duidelijke beslisboom gemaakt, waarin communicatielijnen worden weergegeven (wie moet bij wie zijn voor wat), en waarin duidelijk wordt gemaakt bij wie eindverantwoordelijkheid ligt. Hierin wordt ernaar gestreefd om communicatie te centraliseren, waarbij per afdeling of ploeg in principe een aanspreekpunt bestaat, welke verantwoordelijk is voor communicatie met de eigen achterban.

Versterken contact - Er wordt zo min mogelijk gemaïld; in plaats daarvan wordt de telefoon meer gebruikt. Er komen meer gezamenlijke bijeenkomsten/ afstemmomenten.

Open communicatiesfeer – Een open communicatiesfeer waar men elkaar kan aanspreken op gedrag zonder dat hierbij de onderlinge relatie schade lijdt, wordt gestimuleerd. Leidinggevenden kunnen dit stimuleren door het goede voorbeeld te geven door fouten toe te geven en anderen op hun gedrag aan te spreken, altijd met het oog op de samenhang van het grotere geheel waaraan een ieder zijn/haar bijdrage aan levert.

Autonomie management – Meer zelfsturing en autonomie op management- en directieurenniveau, minder controle vanuit de top

Transparante beslissingen – Er worden duidelijke en transparante afspraken opgesteld over beloningen en bevorderingen op basis van evaluatie. Door de komst van ontwikkelbudget en –uren bestaat ook over deze opleidingskansen geen onduidelijkheid meer. Vraagstukken rondom de planning worden transparant beoordeeld (het schema op de website leidend). Bij onvrede over dergelijke beslissingen gaat het TTR het gesprek aan met de afdeling planning.

Communicatie-afdeling – Er komt een communicatie-afdeling waarbij er aandacht is voor zowel externe als interne communicatie. De afdeling is niet alleen verantwoordelijk voor communicatie over belangrijke ontwikkelingen en thema's, maar brengt ook in kaart welke communicatiebehoeftes er zijn en welke communicatievormen het meest worden gewaardeerd, en stelt aan de hand hiervan een communicatiestrategie op.

Korte termijn

Lange termijn

Heldere missie & visie – Er wordt door het MT een missie en visie ontwikkeld voor de toekomst van de GB, bestaande uit maximaal 1 A4 met speerpunten. Hierbij wordt in overweging genomen de GB op te splitsen in twee (grotendeels) apart opererende organisaties; een gericht op repressie, en een gericht op training en onderzoek. Elke organisatie krijgt hierbij een top (MT) dat de kerntaak van de organisatie representeert (meer repressie in het MT van kerntaak 1, meer focus op training en onderzoek in het MT van kerntaak 2).

Versterken identiteit – De identiteit van veiligheidsorganisatie kan versterkt worden door middel van uniformiteit en professionalisering. Denk hierbij aan het upgraden en stroomlijnen van uitrusting, voertuigen en gebouwen.