

VISITATIE

Een compliment is meer dan een aardigheidje: het is de motor achter groei. Door successen te zien en te benoemen, ontstaat de energie om samen te verbeteren. Dát is het uitgangspunt van waarderende visitatie. In deze nieuwsbrief delen wij ervaringen uit de regio's en kijken we vooruit naar de volgende ronde: verdiepende visitatie.

*Een compliment is meer
dan een aardigheidje:
het is de motor achter groei.*

Waarderen als basis voor leren

Veiligheidsregio's hebben één gezamenlijke ambitie: Nederland veiliger maken. Dat vraagt niet alleen inzet, maar vooral samenwerking. Daarom werken veiligheidsregio's al jaren samen in een bijzonder traject: de visitatie. Wat begon als een wettelijke verplichting, is inmiddels uitgegroeid tot een waardevol proces van leren en waarderen. Huibert van Dis (betrokken vanuit de Vakraad Bedrijfsvoering) en Hans Bolt (projectregisseur vanuit NIPV), zijn vanuit hun rollen betrokken bij de visitaties – een traject waarin regio's bij elkaar op bezoek gaan om te leren van elkaars aanpak.

Visitatie is niet nieuw. Eerder al is er binnen de veiligheidsregio's een visitatieronde geweest. In het huidige traject zijn de aanbevelingen en verbeterpunten uit vorige rondes meegenomen en is de methodiek inmiddels aangepast: sneller, compacter en meer gericht op de vraag van de

regio zelf. Huibert: "Waar het traject vroeger meerdere dagen in beslag nam, kan het nu vaak in één dag. Bovendien draaien meerdere teams parallel, waardoor regio's sneller resultaten terugzien. Daarnaast is er ook waardering vanuit de Inspectie: de projectgroep heeft alle ruimte gekregen om deze manier van visitatie te hanteren en de portefeuillehouder en de leden van de vakraad Bedrijfsvoering zijn constant meegenomen in de opzet en de stappen."

De kracht van waarderend onderzoek

De kern van het proces is waarderend onderzoek. In plaats van focussen op tekortkomingen, staat de vraag centraal: wat gaat goed, waar ben je trots op en welke uitdagingen liggen er kijkend naar de toekomst? Hans: "Het gesprek gaat niet over afrekenen, maar over leren. Dat maakt het traject constructief en veilig. In het visitatietraject hanteren we een duidelijke scheiding tussen leren en verantwoorden. Als ze door elkaar heen lopen, kan dit het leer- en ontwikkelproces verstoren."

Waardevol

Regio's starten met een zelfreflectie. Die vormt het uitgangspunt en is de eerste fase van leren. Daarna bezoekt een commissie de regio om in gesprek te gaan en dóór te vragen. Hans: "We hebben zes visitatieteams, bemenst door collega's uit alle regio's, die steeds vol overgave deelnemen aan de commissies en de visitaties uitvoeren in de rol van kritische vriend/collega."

*Zelfreflectie, voorafgaand aan de visitatie,
is de eerste fase van leren.*

Huibert: "Die combinatie werkt sterk. Je kijkt zelf kritisch naar je organisatie én je krijgt een frisse blik van buiten. Dat levert vaak verrassende inzichten op. Soms zijn die herkenbaar, zoals de hoge werkdruk en het belang van focus, en soms

zijn ze verrassend. Maar altijd zijn ze waardevol.” Als voorbeeld noemt Huibert zijn eigen regio (VRMWB) waarbij de regio de tip kreeg om de leidinggevendenden meer bij afwegingen op lange termijn te betrekken, zoals beleidsplannen en prioritering. “De commissie gaf aan dat de leidinggevendenden goed op de hoogte waren van landelijke ontwikkelingen en ook bezig waren om die in hun eigen afdeling te implementeren. Wij zouden meer gebruik mogen maken van hun kennis en ervaringen. Die hadden wij als MT niet aan zien komen. Maar we doen er wel iets mee. Bij het vaststellen van onze focuspunten voor 2026-2027 gaan we eerst input ophalen bij de leidinggevendenden voordat we het document vaststellen.”

Iedereen leert mee

Wat dit project bijzonder maakt, is dat niet alleen de commissieleden, maar ook de projectleiders visitatie getraind worden in waarderend onderzoek. Die brede training heeft een dubbel effect. Ten eerste wordt de kwaliteit van de zelfreflecties sterker: regio's kijken waarderend naar zichzelf en kunnen makkelijker reflecteren. Ten tweede ontstaat er een gezamenlijke taal. Iedereen weet wat waarderend onderzoek inhoudt, waardoor gesprekken opener en constructiever verlopen. Waarderend onderzoeken geeft flow, waardoor de kans groter wordt dat er daadwerkelijk wat gebeurt met de resultaten.

Waarderend onderzoek geeft flow, waardoor de kans groter wordt dat er daadwerkelijk wat gebeurt met de resultaten.

Rode draden-notitie

Elke visitatie levert een rapport op waar de regio mee verder kan. Maar het proces gaat verder. De bevindingen uit alle regio's worden samengebracht in een rode draden-notitie. Daarin staat wat overal herkenbaar is: sterke kanten, kwetsbaarheden en gedeelde uitdagingen. Dat overzicht maakt het mogelijk om collectief te leren. Het gaat niet langer alleen om individuele regio's, maar om de sector als geheel. “Zo zie je waar we samen sterk in zijn, maar ook waar we echt nog stappen moeten zetten,” zegt Huibert. “Dit leren stopt niet bij de direct betrokkenen. De uitkomsten worden gedeeld met de vakraad en andere gremia, zodat de hele sector meeprofiteert.”

Lerende cultuur

De timing van de visitaties is volgens Huibert perfect. “We staan voor grote opgaven: meer crises, minder middelen. Dan kun je niet solistisch blijven werken. We gaan steeds meer naar een cultuur waarin successen gedeeld worden, kwetsbaarheden bespreekbaar zijn en waar iedere regio profiteert van elkaars ervaringen.”

Grootste winst

“Door waarderend te werken, ontstaat er vertrouwen”, vult Hans aan. “Mensen voelen zich gehoord en gezien. Dat maakt samenwerken makkelijker en zorgt voor blijvende verbeteringen. Het resultaat? Niet alleen een beter inzicht in de eigen organisatie, maar vooral een beweging naar een lerende en waarderende organisatiecultuur. En dat is misschien wel de grootste winst van het hele proces.”

Resultaat van de visitaties is niet alleen inzicht in de eigen organisatie, maar een beweging naar een lerende en waarderende organisatiecultuur.

Een frisse blik van collega's werkt verhelderend

Visitatie klinkt formeel en afstandelijk, maar niets is minder waar. Het blijkt juist een leerzaam, open en inspirerend proces. Dat ervoer ook Marie-Louise van Schaijk (directeur Veiligheidsregio Brabant-Noord) tijdens de visitatie bij Veiligheidsregio Limburg-Noord. “Een gelegenheid om met collega's uit het land écht te kijken hoe een regio werkt, wat hen typeert en hoe zij samenwerken – van de brandweer tot de GGD, van management tot medewerkers in het veld.”

Wat direct opviel, was de passie van de mensen. “Zowel bij de brandweer als in de zorg zagen we collega's die hun werk met overtuiging doen. Ze hadden eerder moeten strijden voor extra middelen, maar hun verhaal ging over veel meer dan geld: het ging over visie, over hoe je als regio je inwoners optimaal wilt bedienen. Een inspirerend voorbeeld was de Risk Factory, een project waar ze duidelijk trots op zijn. En terecht. Het was mooi om te zien hoe men eigen successen soms onvoldoende waardeert. Door het te benoemen, groeit het bewustzijn.”

Leerzaam en inspirerend

“Allereerst is het bijzonder om als collega letterlijk even ‘in de keuken’ te mogen kijken van een andere regio. Dat zet je eigen perspectief op scherp. Je kijkt met een frisse blik naar onderwerpen die in je eigen regio misschien ook spelen, en je gaat vanzelf reflecteren op hoe je het zelf doet. Wat het extra verrijkend maakt, is dat je de visitatie doet met collega’s uit andere regio’s. In de voorbereiding stel je samen vragen op, bespreek je de context en deel je je eigen aannames. Dat maakt het niet alleen inhoudelijk interessant, maar ook leerzaam en inspirerend.”

Voor de commissie is een visitatie niet alleen inhoudelijk interessant, maar ook leerzaam en inspirerend.

Nieuwsgierigheid als sleutel

De kracht van visiteren zit in het stellen van open, nieuwsgierige vragen. “Natuurlijk bereid je je voor, zijn er speerpunten en doelen. Maar het echte leren ontstaat tijdens de gesprekken. Door aannames los te laten en écht te luisteren, zie je soms wat mensen zelf bijna vergeten zijn: waar ze goed in zijn, wat werkt, en waar anderen iets van kunnen leren.”

Dialogoog

Een visitatie is géén controle. Het draait om leren. Dat vraagt een andere houding, van beide kanten. Gelukkig wordt dat goed begrepen. Door vooraf samen een programma te maken, ruimte te houden voor aanpassingen, én op het eind niet alleen terug te koppelen maar óók nog in gesprek te gaan, wordt het proces waardevol.” Aan het eind van de visitatie hebben we een interactieve sessie gehouden waarin we samen met de regio in gesprek gingen over wat wij hadden gezien en gehoord. Die aanpak zorgde voor herkenning, verdieping en vooral: eigenaarschap bij de regio zelf. Je merkt dan echt dat er iets in beweging komt. Dat is precies waar visitaties wat mij betreft over gaan: niet om vinklijstjes, maar om helpen groeien, reflecteren en samen beter worden. Ik kijk er dan ook naar uit om binnenkort weer een volgende regio te visiteren. Want deze manier van leren van en met elkaar, daar zit voor mij echt de kracht van de veiligheidsregio’s.”



Van ‘schuld’ naar schouderklop

In een wereld waar incidenten vaak leiden tot een zoektocht naar schuldigen, kiest Veiligheidsregio Utrecht (VRU) nadrukkelijk voor een andere koers. Directeur Jaap Donker vertelt over de beweging richting waarderend onderzoeken: een aanpak waarin leren, erkenning en menselijke betrokkenheid centraal staan.

“Na een heftig incident, of een vastgelopen project zagen we dat de techniek en de juridische kaders alle aandacht kregen,” vertelt Donker. “Maar de mensen, de brandweermensen en mensen van bijvoorbeeld de ondersteunende teams, die bleven te veel buiten beeld. En dat voelde niet goed.” We zijn toen op zoek gegaan naar hoe dat anders kon. Waarderend onderzoek bleek het antwoord. Geen zoektocht naar de schuldige, maar naar wat werkt. Wat geeft energie? Wat helpt ons vooruit? In plaats van de fout centraal te stellen, komt het succes onder het vergrootglas. En dat werkt. Zelfs als het spannend is.

Leg het succes onder het vergrootglas.

Veiligheid

Dat de brandweerorganisatie inmiddels niet alleen incidenten, maar ook projecten en beleidsvragen via deze methode bekijkt, zegt veel over het vertrouwen dat het oplevert.

Zo werd een moeizaam dossier ontrafeld via gesprekken met oprechte nieuwsgierigheid. Niet om te oordelen, maar om te begrijpen. En uiteindelijk zelfs om te besluiten het hele project stop te zetten. “We kwamen erachter dat het veilig

houden van mensen belangrijker is dan een papieren oplossing.”

Zijn we op de goede weg?

Ook de landelijke visitatie van de veiligheidsregio werd aangepakt vanuit deze waarderende bril. De standaard ‘kritische vragenlijst’ werd vervangen door één simpele vraag: ‘Wij willen een Great Place to Work worden. Zijn we op de goede weg?’ Dat leverde veel positieve gesprekken op, het team voelde zich gezien én het leverde waardevolle feedback op.”

Een casemanager in plaats van een schuldvraag

De deelnemers aan het waarderend onderzoek krijgen altijd terugkoppeling over wat er met hun input gebeurt. De behoefte aan meer ondersteuning heeft ertoe geleid dat er na incidenten regelmatig een casemanager wordt ingezet. Iemand die collega's individueel begeleidt bij praktische, emotionele en systemische nasleep. “Dat bleek een schot in de roos,” aldus Donker. “We leerden dat sommige kwesties jaren kunnen doorsijpelen, en dat onze vrijwilligers of postcommandanten dat er vaak niet bij kunnen hebben naast al hun andere werkzaamheden.”

Brandweerberaad

Vorig jaar organiseerden we ons eerste brandweerberaad. We hebben al onze brandweermensen, de medezeggenschap, jeugdbrandweer en andere betrokkenen gevraagd om mee te denken. Met de vraag hoe we samen de beste brandweezorg kunnen organiseren. Afgevaardigden van onze 70 posten dachten hier samen over na. Vooraf hebben we afgesproken dat we als leiding ieder idee overnamen als het binnen een paar kaders past. Het moest veilig zijn voor onze mensen en inwoners, betaalbaar zijn, geen concurrentie vormen voor lokale ondernemers en uitvoerbaar (bijv. voor de meldkamer). Het leverde geweldige adviezen op die we allemaal konden overnemen. Inmiddels zijn deze door de groepen verder uitgewerkt en worden ze geïmplementeerd.

Verbondenheid

Wat deze aanpak oplevert? Donker glimlacht. “Soms zit het ‘m in hele kleine dingen. Brandweermensen wilden bijvoorbeeld weer betrokken zijn bij lokale tradities zoals het helpen met de Sinterklaasintocht of het ringen van een ooievaar. Dat soort verbondenheid met de gemeenschap is essentieel. Dat hebben we

omarmd, uitgewerkt in een kader en dat geeft ruimte om te doen wat lokaal en menselijk past.” Door bewust ruimte te geven aan de menselijke maat, betrokkenheid te waarderen en oprechte nieuwsgierigheid als uitgangspunt te nemen, ontstaat een cultuur van leren, vertrouwen en vooruitgang. “Uiteindelijk willen mensen vooral gehoord worden. En als je daar serieus werk van maakt, krijg je ongelooflijk veel terug.

“Visitatie is geen moetje, het is een cadeautje”

De visitatie van Veiligheidsregio Limburg-Noord (januari 2025) werd door Carolien Angevaren, directeur van deze regio, niet gezien als een verplicht nummer, maar juist als een kans. “Zo’n visitatie is eigenlijk een cadeautje,” vertelt ze enthousiast. “Een mooie manier om als organisatie gespiegeld te worden en waardevolle feedback te ontvangen.”

In plaats van de voorbereiding alleen door het management te laten uitvoeren, koos de regio voor een bredere aanpak. Er werden interactieve workshops georganiseerd met een dwarsdoorsnede van de organisatie. “We zeiden: als we dan toch zo’n cadeautje krijgen, laten we er dan ook echt iets uithalen. Wat wil je terug horen van de commissie? Op welke thema’s wil je gespiegeld worden?” Die aanpak, waarbij medewerkers uit alle lagen van de organisatie samenkwamen, leidde tot verrassende, waardevolle gesprekken. “Collega’s die normaal gesproken niet veel met elkaar werken, kwamen samen aan tafel. Dat leverde niet alleen goede input op, maar ook een mooie bijvangst in de vorm van onderlinge verbinding.”

Waarderende benadering

Tijdens de visitatie van de veiligheidsregio’s is bewust gekozen voor een waarderende benadering. Daarom heeft Limburg-Noord besloten om deze methode ook in te zetten tijdens de interactieve workshops. “Het gaat dan over de vraag achter de vraag, over oordeelloos luisteren. Dat heeft echt bijgedragen aan de kwaliteit en de opbrengst van de visitatie.”

Het gaat over de vraag achter de vraag, over oordeelloos luisteren.

Thema's

Inhoudelijk koos Limburg-Noord ervoor om de visitatie te richten op thema's zoals adaptief vermogen, interne continuïteit en data gedreven werken. "We hebben de afgelopen jaren veel meegemaakt in Limburg," vertelt Carolien. "Hoogwater, de coronacrisis, grootschalige branden... Dat vraagt om een wendbare organisatie." Ook het thema sociale veiligheid stond hoog op de agenda. "Er is meer maatschappelijke aandacht voor gekomen, maar binnen onze Limburgse cultuur praten we daar niet altijd makkelijk over. We willen toe naar een organisatie waarin iedereen mag zijn wie die is, en waarin ruimte is voor tegenspraak."

Eyeopener

Een opvallend en leerzaam punt van feedback betrof de Risk Factory. "Daar zijn we enorm trots op. We werken daar met gedragsverandering en beïnvloedingsstijlen die mensen veiliger en gezonder maken. Wat de commissie opviel, is dat we die kennis bijna niet inzetten binnen onze eigen organisatie. Dat was echt een eyeopener. Waarom zouden we die expertise alleen extern gebruiken, als we er ook intern profijt van kunnen hebben?"

Strategisch

Ook op strategisch niveau kwam er waardevolle feedback. Limburg-Noord heeft verschillende beleidsinstrumenten, zoals een visie 2030 en jaarplannen. De commissie merkte op dat de organisatie deze wel gebruikt, maar dat ze nog sterker zouden kunnen functioneren als leidraad en inspiratiebron in de dagelijkse praktijk. "Die plannen komen tot stand met veel partners en bevatten al veel feedback uit de omgeving. Als we ze nog meer zouden doorleven als organisatie, halen we er nog meer uit."

Praatplaat

De terugkoppeling werd breed gedeeld binnen de organisatie, zowel via interne communicatiekanalen als via een zogenaamde 'praatplaat'. "Deze visuele samenvatting hebben we ook in werkoverleggen besproken. Daardoor konden collega's echt iets met de feedback." En natuurlijk was er ook ruimte om successen te vieren. "Want dat was misschien wel de mooiste boodschap: jullie mogen best wat trotser zijn." Die Limburgse bescheidenheid is iets wat de commissie meermaals benoemde. "We zijn altijd bezig om een stapje beter te worden, maar soms vergeten we stil te staan bij wat er al goed gaat. Deze

visitatie was een mooie manier om dat samen wél te doen."



De visitatie was een mooie manier om samen stil te staan bij wat er al goed gaat.

Waarderend onderzoek binnen projecten

Concrete feedback waarmee de organisatie kan groeien

Wat als evalueren geen 'moetje' meer is, maar een kans om echt te leren? Wat als je na een project niet direct doorgaat, maar eerst even stilstaat en vraagt: wat ging er goed? Dat is precies de beweging die op gang komt binnen onder andere Veiligheidsregio Utrecht. En het begint klein — maar het potentieel is groot.

"En dat maakt verschil. Want waar je met een traditionele evaluatie vaak uitkomt op een lijstje 'gehaald/niet gehaald', opent een waarderend onderzoek de deur naar dieper inzicht. Door ruimte te geven aan verhalen, beleving en verbinding ontstaat niet alleen scherpere, maar ook beweging." Aan het woord is Rita Hollander, waarderend onderzoeker binnen de VRU en medeoprichtster van een pool waarderend onderzoekers.

Het waarderend onderzoek binnen de VRU begon met twee grote casussen. De eerste was een waarderende evaluatie na een heftig incident waarbij collega's ook letsel hebben opgelopen. De tweede betrof een langdurig en complex project met al een geschiedenis van mislukte pogingen en met emotie bij betrokkenen.

Waarderend onderzoek opent de deur naar een dieper inzicht.

Wat ging goed, wat kan beter?

Op initiatief van Jaap Donker (algemeen directeur van de VRU) is over dat project een groot waarderend onderzoek uitgevoerd. “Niet om te oordelen, maar om terug te kijken: wat ging goed, wat kan beter, en wat kunnen we hiervan leren voor toekomstige trajecten? Wat ons vooral opviel, was hoe anders de gesprekken verlopen als je waarderend onderzoekt. Mensen delen meer, voelen zich gehoord, en er komt waardevolle ‘bijvangst’ uit gesprekken. Dat heeft ons aan het denken gezet: dit zouden we breder willen inzetten. Niet alleen bij incidenten of ingewikkelde trajecten, maar als standaard manier van kijken en reflecteren binnen de organisatie.”

In waarderende gesprekken delen mensen meer, voelen zich gehoord en er komt waardevolle ‘bijvangst’ uit.

De klussenbank als vliegwiél

Na deze positieve ervaringen was er de behoefte om het waarderend onderzoek uit te breiden. Via de interne klussenbank zijn inmiddels interne onderzoekers geworven en opgeleid. Mensen uit alle hoeken van de organisatie, die dit ‘erbij’ doen omdat ze geloven in de kracht van het verhaal. De eerste kleine onderzoeken zijn gestart: kort, krachtig, en precies goed om iets in beweging te zetten.

Reflectie als nieuwe vorm

De droom? “Dat het normaal wordt om na een project te vragen: wat ging er goed? Dat reflectie geen uitzondering meer is, maar een gewoonte. Dat het gesprek over ‘hoe we het gedaan hebben’ net zo belangrijk wordt als het plan dat eraan voorafging. Geen dikke rapporten, maar concrete feedback waarmee de organisatie kan groeien. En ja, dat vraagt oefening. Het vraagt lef. Maar het levert zoveel op: vertrouwen, inzicht, verbinding. En een organisatiecultuur waarin fouten maken mag, zolang we er maar van leren.”



Verdiepende visitatie Crisisbeheersing: Geen ‘controle’, wél inzicht & leren

In de verdiepende visitatie worden de Grote Werken ondersteund. Een belangrijk verschil met de visitatie op hoofdlijnen is dat er wordt gewerkt met een waarderend referentiekader. In essentie is dat een evaluatiekader met hulpvragen. Resultaten van de visitaties kunnen daardoor beter vergeleken worden, omdat er met dezelfde ‘bril’ naar een thema wordt gekeken. Ook geeft het inzicht in ‘best practices’ en leer- en verschilpunten.

De verdiepende visitatie start met het eerste Grote Werk: de versterking van de crisisbeheersing. Daarbij ligt de nadruk op de afspraken die zijn gemaakt in het kader van de extra ontvangen BDUR-gelden (Brede Doeluitkering Rampenbestrijding). Marcel Appeldoorn, voorzitter van de Vakraad Risico- en Crisisbeheersing, legt uit waarom dit thema zich hier uitstekend voor leent: “Dit is een van de weinige onderwerpen waarover de regio’s concrete afspraken hebben gemaakt waar ze over vijf jaar (2028) zouden moeten staan. Bovendien is het één van de Grote Werken van de RCDV. Ideaal om waarderend op te reflecteren.”

De komende verdiepende visitatieronde is ideaal om waarderend te reflecteren op één van de Grote Werken, namelijk op crisisbeheersing.

Geen controle maar wel inzicht

Toen de extra BDUR-gelden werden toegekend aan crisisbeheersing, is per thema vastgesteld waar een regio over 5 jaar moest staan. Dit is duidelijk uitgewerkt in de zogenaamde “BDUR-tabel”. Het gaat hierbij om de thema’s Leiding & Coördinatie, Informatiemanagement, Risico- en crisiscommunicatie, OTOTEL (opleiden, trainen, oefenen, testen, evalueren, leren), Middelen en voorzieningen, Operationele voorbereiding, Herstel, Risicobeeld & monitoring en/of Netwerkmanagement.

Reflecteren

Omdat iedere regio in een eigen ontwikkelfase zit, bepaalt iedere regio zelf waar het geld aan besteed wordt. De ene regio heeft misschien nog wat te doen op het gebied van Middelen en Voorzieningen, terwijl een andere regio misschien

meer aandacht moet besteden aan Operationele voorbereiding of risicocommunicatie. Marcel: “De verdiepende visitatie draait niet om controle. De vraag is niet: waarom besteed je het geld zo? Maar: waar sta je nu op weg naar 2028? Waarderende vragen helpen daarbij: ze maken zichtbaar waar regio’s staan in hun transitie en welke volgende stap nodig is. Het gaat dus om reflecteren en leren.”

**Centrale vraag bij visitatie op crisisbeheersing is:
waar sta je op weg naar 2028?**

Breed gedragen aanpak.

We starten met acht regio’s de verdiepende visitatie. De kick-off is op 17 november en de eerste visitatie is in februari 2026 bij Veiligheidsregio Brabant-Noord. De inhoud en het proces zijn in goed overleg met de vakraad Risico- en Crisisbeheersing tot stand gekomen en regio’s zijn enthousiast om deel te nemen. Elke regio bepaalt zelf wie meedoet: naast de collega’s crisisbeheersing kunnen dat ook strategen, ketenpartners of externe betrokkenen zijn. “We zitten niet op een eiland”, zegt Marcel. “Juist de frisse blik van buiten helpt ons om het vakgebied verder te brengen. Samen leren, samen bouwen aan een krachtigere crisisbeheersing.”

Trainingen waarderende gesprekken en waarderend onderzoeken

Het Kwaliteitsbureau Veiligheidsregio’s organiseert praktische oefensessies rond het voeren van waarderende gesprekken en het uitvoeren van waarderende onderzoeken en evaluaties. Deze methodiek heeft zich bewezen binnen het visitatietraject van de veiligheidsregio’s en is daarnaast breed toepasbaar in andere werksituaties.

De trainingen worden verzorgd door Heike Aiello, specialist op het gebied van Appreciative Inquiry (Waarderend Onderzoeken). Heike heeft veel ervaring binnen veiligheidsregio’s en heeft diverse trajecten begeleid. Meer informatie over haar vind je op www.coreconnect.today

Training Waarderende Gesprekken (halve dag)

Deze training is voor iedereen die wil leren hoe je waarderende gesprekken voert die energie geven, ook in spannende situaties, bij kritiek of klachten. Bijzonder geschikt voor mensen die al de Training Waarderend Onderzoeken gevolgd hebben.

Keuze uit twee dagdelen (incl. lunch):

- Donderdag 12 maart
- Maximaal 12 deelnemers per training
09:00 – 12:00 uur of 13:00 – 16:00 uur
- Brandweerkazerne Doorwerth, Van der Molenallee 10, Doorwerth
- Kosten: ± €200 incl. btw (afhankelijk van aantal deelnemers, max. 12 per groep).

Training Waarderend Onderzoeken (hele dag)

Deze training is voor professionals die Appreciative Inquiry (AI) concreet willen toepassen op hun werkprijktijk of organisatie-uitdaging, bijvoorbeeld in een visitatie of andere samenwerkings- of ontwikkelingstrajecten.

Datum en locatie:

- Vrijdag 13 maart
- Maximaal 14 deelnemers per training
- 09:00 – 15:00 uur
- VGGM Vergader- en Virtueel Oefencentrum, Schelmseweg 93A, 6816 SJ Arnhem
- Kosten: ± €350 incl. btw (afhankelijk van aantal deelnemers, max. 14).

Informatie over visitatie en trainingen:

I	Hans Bolt
M	Hans.bolt@nipv.nl
T	06-54352924