



BRANDWEER
ZONE ANTWERPEN

TRAJECT NAAR VURIG LEIDERSCHAP

LIMA

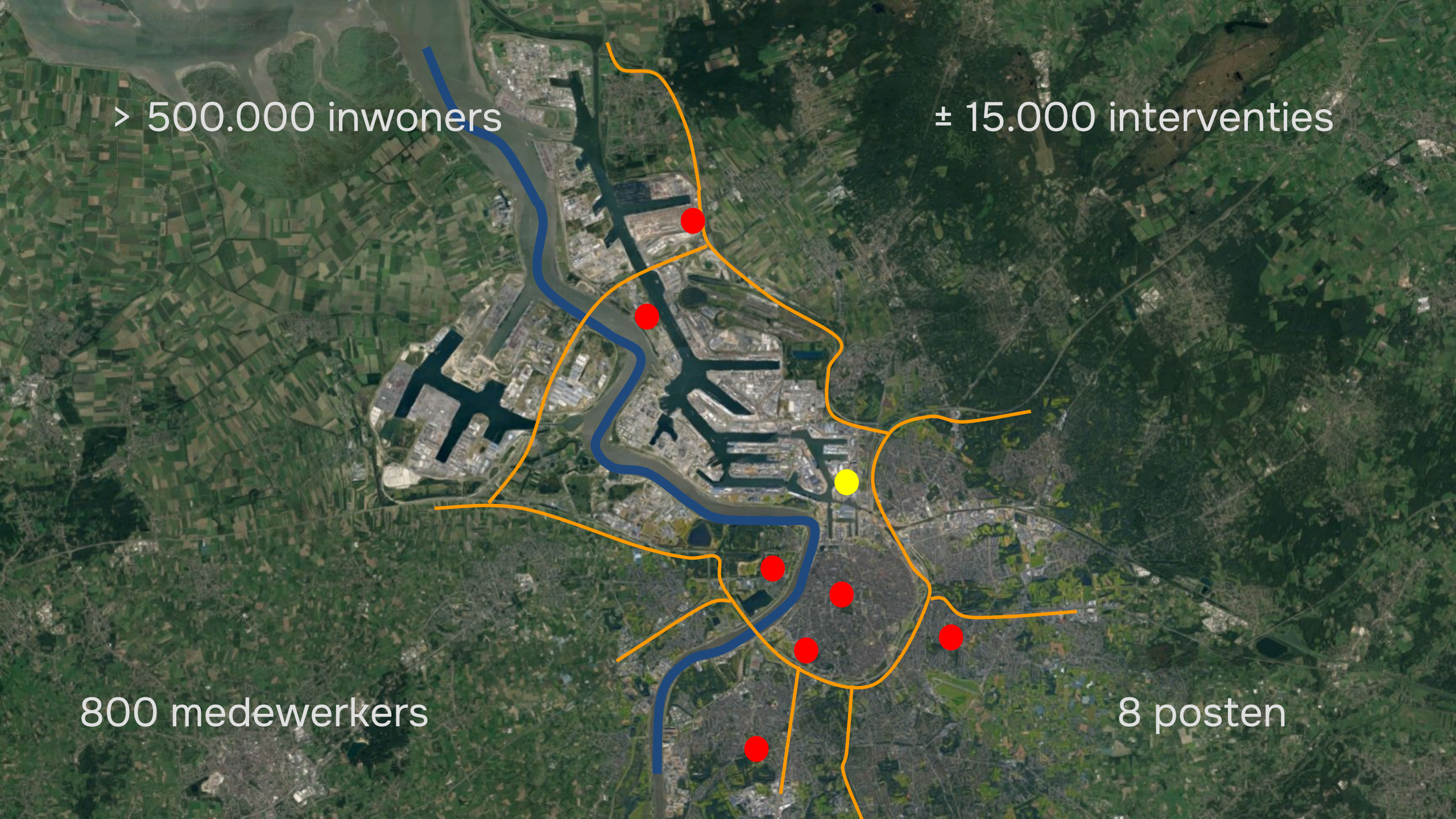


> 500.000 inwoners

± 15.000 interventies

800 medewerkers

8 posten



een compagnie (x4)
officiëren 2
onderofficiëren 12
brandweermannen 93

+ 2 officieren



een ploeg (x32)
1 onderofficier
8 brandweermannen



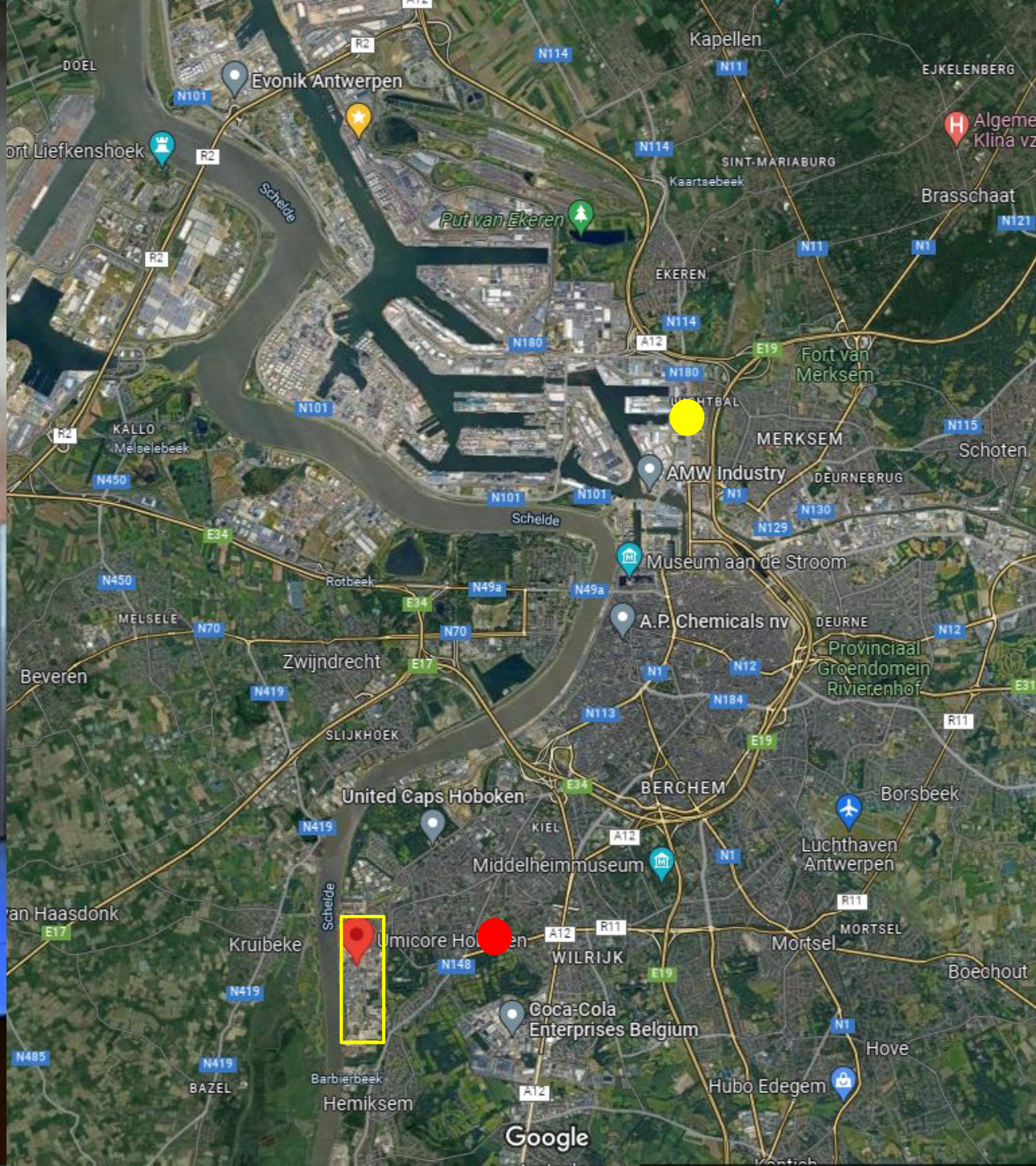
LIMA

waarom?

hoe?

wat?













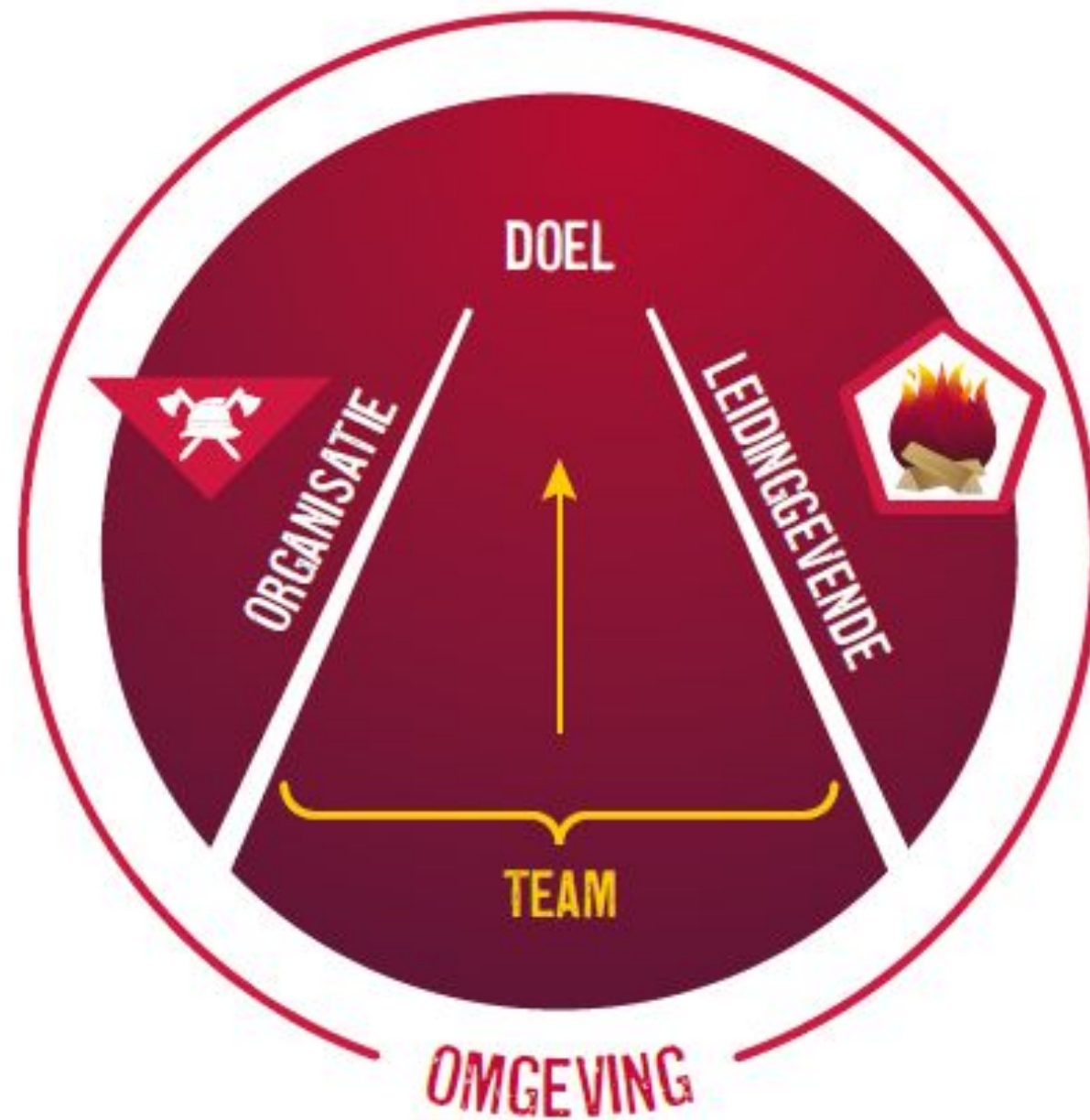
LIMA

waarom?

hoe?

wat?

LIMA-model



frontlijnleiderschap

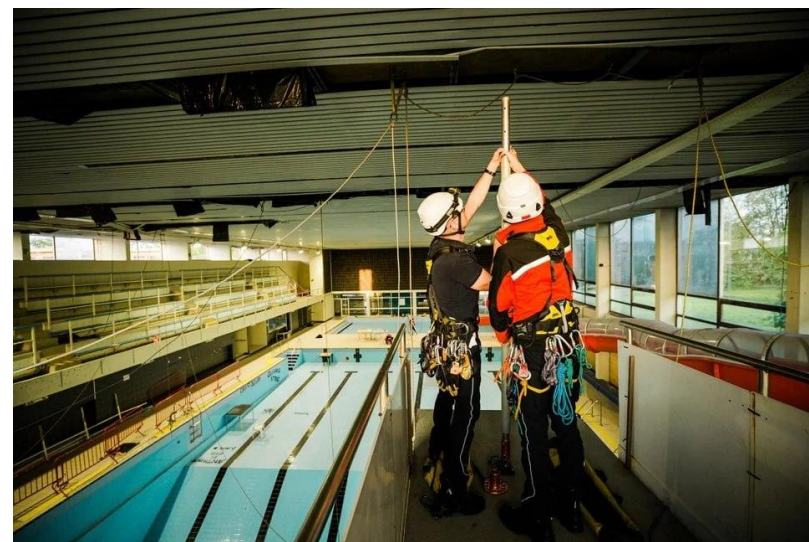
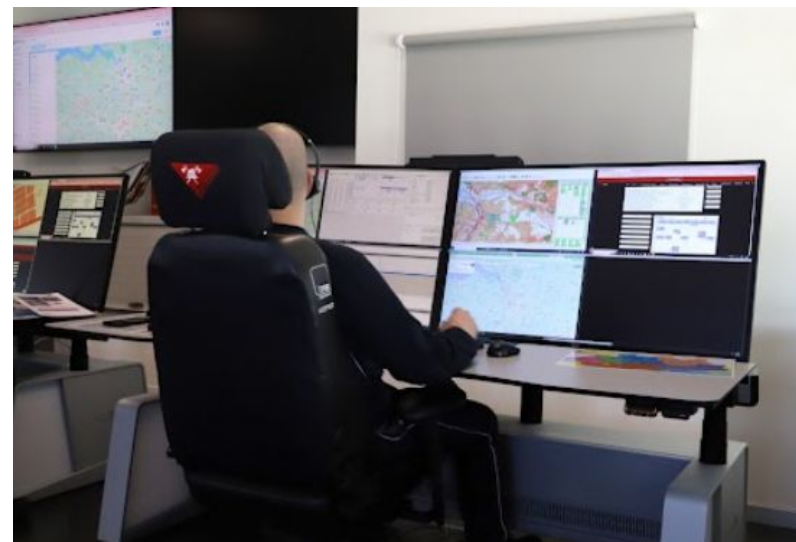


missie



fierheid

waarden

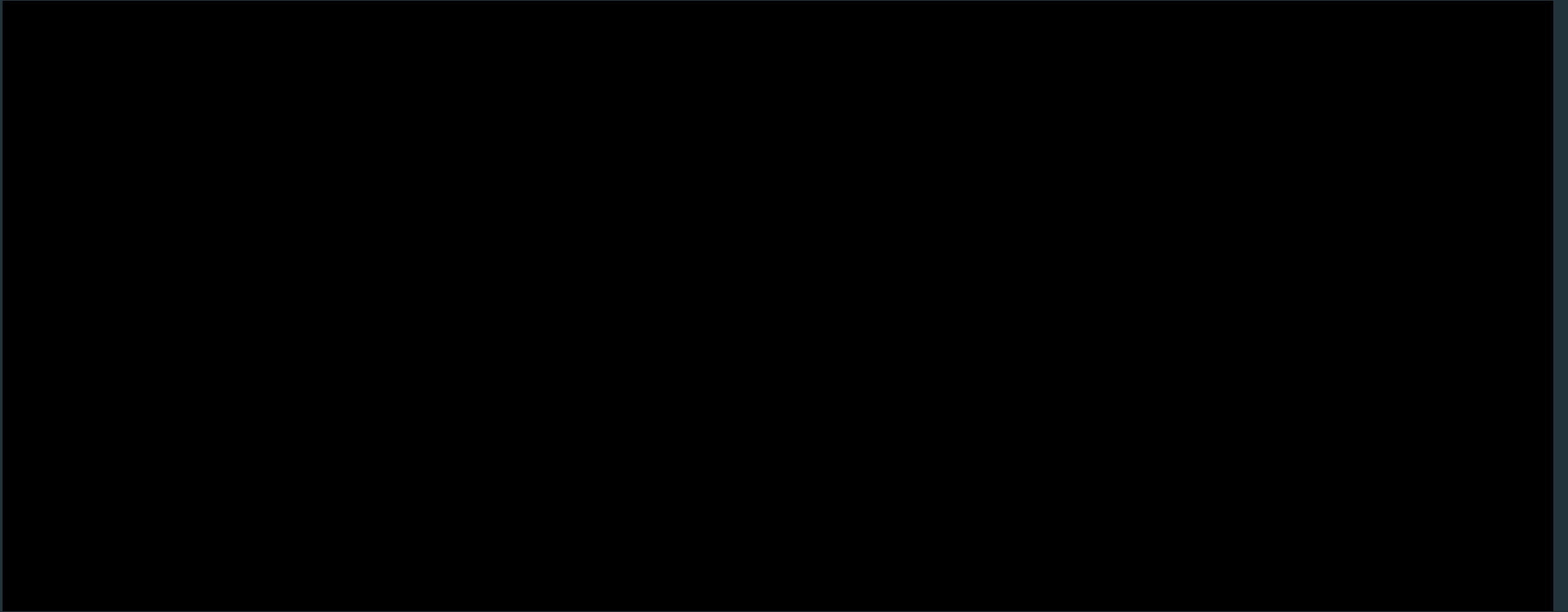




BRANDWEER ANTWERPEN

Orient Kitchen WOK

vertsen







LIMA

waarom?

hoe?

wat?





DE LIMA CODE

ONZE VISIE OP VURIG
LEIDERSCHAP
BIJ BRANDWEER
ZONE ANTWERPEN



TRAJECT

- informeren
- positief beïnvloeden
- activeren



OPLEIDINGSPROGRAMMA

BASIS

GESPREKSTECHNIEKEN

DOELSTELLINGEN

SITUATIONEEL LEIDINGGEVEN

GROEPSDYNAMICA

CONFLICTHANTERING

COACHING

LEIDER/LEIDER PRINCIPE





4 INVALSHOEKEN

GROEI EN ONTWIKKELING ALS LEIDER

**GROEI EN ONTWIKKELING VAN
MIJN MEDEWERKER**

**GROEI EN ONTWIKKELING VAN
MIJN TEAM**

**OMGAAN MET WEERSTAND
EN MOEILIJKE SITUATIES**





OPLEIDINGSPROGRAMMA

VERDIEPING

LEIDINGGEVEN OP AFSTAND

POLITIEKE VAARDIGHEDEN

BEÏNVLOEDEN

CONFLICTHANTERING

RESULTAATGERICHT WERKEN

DUURZAAM MOTIVEREN

FEEDBACK

ASSERTIVITEIT





BETROUWBAAR

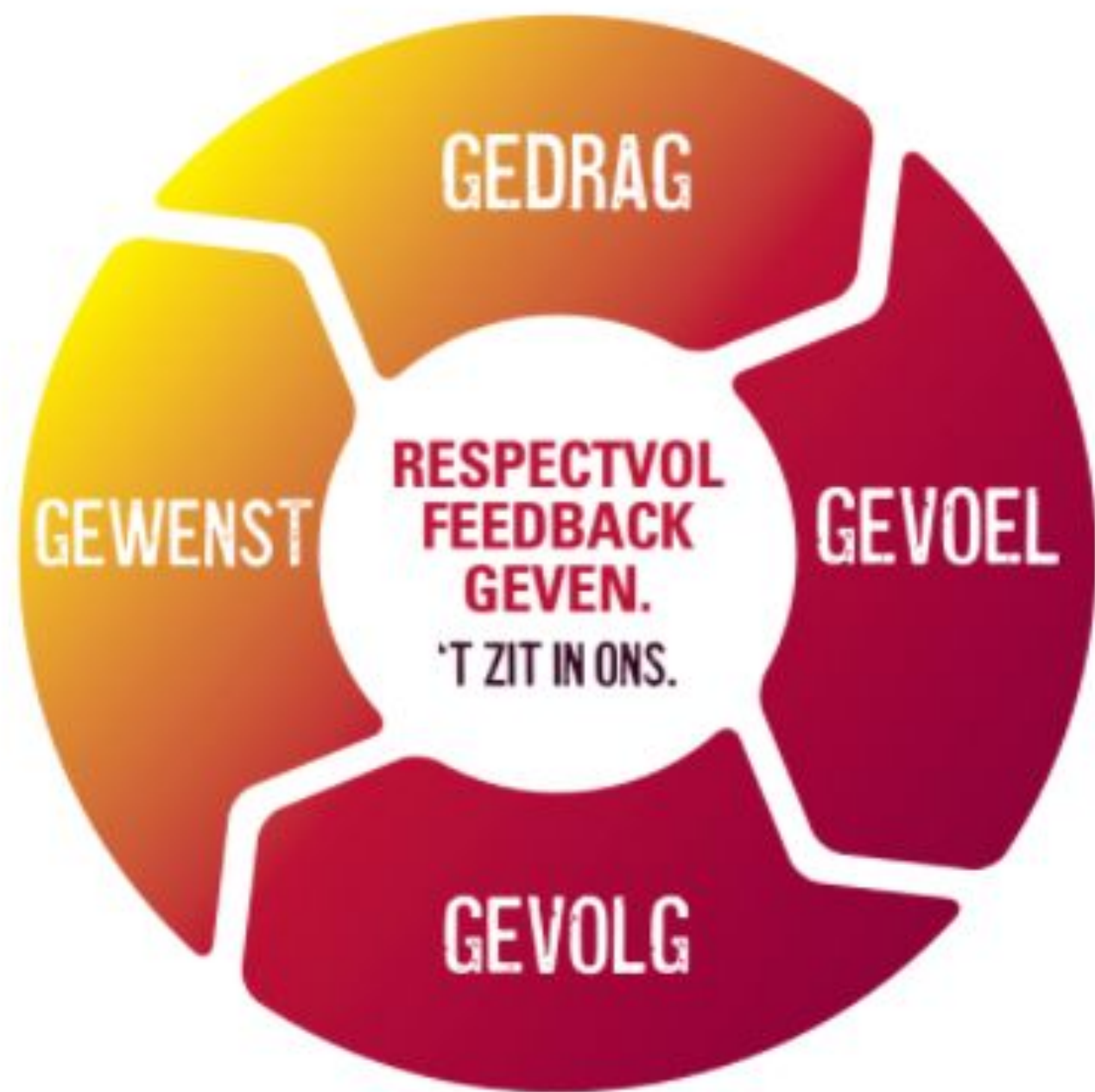
SAMENWERKEN

HULPVAARDIG

VEERKRACHTIG

OPLOSSINGSGERICHT

'T ZIT IN ONS



Vacature

Bij Brandweer Zone Antwerpen werken mensen die stuk voor stuk door het vuur gaan voor elkaar – letterlijk en figuurlijk. Dat is niet toevallig. 't Zit gewoon in ieder van ons: mensen helpen, in een team werken, op elkaar vertrouwen, oplossingen zoeken en er elke dag weer staan. Elke collega bij BZA is fier op zijn job.





LIMA TOOL

NEEM JE LOOPBAAN IN EIGEN HANDEN

Via een opvolgingsgesprek of een evaluatiegesprek kunnen een leidinggevende en een medewerker elkaar beter leren kennen en te weten komen hoe zij nog beter kunnen samenwerken. Deze gesprekken nemen enige tijd in beslag. Deze tijdsinvestering is belangrijk, want een medewerker heeft daar recht op.

Zonder de inbreng en voorbereiding van de medewerker kan een opvolgings- of evaluatiegesprek echter niet slagen. Daarom wordt van hem/haar verwacht dat hij/zij nadenkt over de verschillende onderwerpen en een **schriftelijke voorbereiding** maakt aan de HAND van volgende tool.



Waar ben je goed in?

Wat vind je leuk in je job bij BZA?

Wat kan je bijbrengen in het team?

Welke doelen heb je vorig jaar bereikt?

Wat was voor jou een top-moment van het afgelopen jaar?



LIMA TOOL

AFTER ACTION REVIEW



1. Wat gingen we doen?

Welk doel wilden we bereiken, en waarmee hielden we rekening?

2. Wat is er gebeurd?

3. Waarom gebeurde het?

Wat ging er goed? Waarom? Wat kan er beter? Hoe?

4. Wat kunnen we als team van deze ervaring leren?

5. Zijn er leerpunten die we met anderen willen delen?



LIMA TALKS





4x take-away

1. Het **juiste** doen.
2. Een duidelijk **werkingskader** geven:
 - a. autonomie
 - b. frontlijnleiderschap o.b.v. waarden en fierheid
 - c. rollen voor leidinggevenden.
3. Werken met een **complementair team** dat langdurig samenwerkt.
4. Alles **integreren**, geen one shot campagne.





BRANDWEER
ZONE ANTWERPEN

TRAJECT NAAR VURIG LEIDERSCHAP

LIMA

