

Portfolio Professional Skills hoofdfase Associate Degree

PROFFESIONAL SKILLS | HOOFFDFASE | DOCENT:
LUK PERSOONLIJKE EN PROFFESIONALE ONTWIKKELING
LUK SCHRIFTELIJKE COMMUNICATIE
LUK MONDELINGE COMMUNICATIE
MAARTEN VAN RIEL (STUDENT) STUDENT NR 633922 | 15 ARIL 2023 |
VERSIE 0.2 | MGFL.VANRIEL@STUDENT.HAN.NL | DOCENT : TON
AMMERSLAAN

Inhoudsopgave

1. Persoonlijke en professionele ontwikkeling	3
1.1 Inleiding.....	3
1.2 Professionele ambitie	4
1.3 Waar sta ik nu? Waar ben ik wel/niet goed in.....	5
1.3.1 sterkte-zwakteanalyse	5
1.3.2 Kernkwadranten	6
1.3.3 Belbin teamrollen	6
1.3.4 Conclusie van de analyse	6
1.4 Mijn leerdoelen	7
1.4.1 Leerdoel 1: Grenzen stellen	7
1.4.2 Leerdoel 2: Emotieregulatie.....	8
1.5 Evaluatie van mijn ontwikkeling.....	9
1.5.1 Evaluatie Leerdoel 1	9
1.5.2 Evaluatie Leerdoel 2.....	9
1.6 Reflectie op mijn ontwikkeling	11
1.7 Leerdoelen voor de toekomst	11
2 Schriftelijk communiceren en adviseren	13
2.1 Inleiding.....	13
2.2 Schriftelijke communicatievaardigheden in de praktijk.....	13
2.3 Voorbereiding van het adviesrapport	13
2.4 Beoordeling van het rapport.....	13
2.4.1 Doelgroepanalyse.....	14
2.4.2 Overzicht en structuur.....	14
2.4.3 Conclusie en aanbevelingen.....	14
2.4.4 Gebruik van afbeeldingen, figuren, tabellen en grafieken	14
2.5 Zelfbeoordeling van het geschreven adviesrapport	15
2.6 Reflectie	16
2.7 Leerdoelen.....	17
3 Mondelinge Communicatie	18
3.1 Presentatiecasus	18
3.1.1 Doelgroepanalyse	18
3.1.2 Opbouw en Strategie van de Presentatie	19

3.1.3 Verloop van de presentatie	20
3.1.4 Reflectie en leerdoelen	20
3.2 Groepsgesprek.....	21
3.2.1 Aanleiding	21
3.2.2 Gespreksverloop en resultaat	23
3.2.3 Evaluatie en reflectie.....	24
Bijlagen.....	26
Literatuurlijst.....	27

1. Persoonlijke en professionele ontwikkeling

1.1 Inleiding

Dit portfolio is opgesteld in het kader van de module Professional Skills binnen de hoofdfase van de hbo-opleiding Associate Degree Engineering aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). Het portfolio richt zich op de ontwikkeling van drie kerngebieden: persoonlijke en professionele ontwikkeling, schriftelijke communicatie en mondelinge communicatie.

Het doel van dit portfolio is om mijn leerproces en groei op deze drie gebieden zichtbaar te maken. Door kritisch te reflecteren op mijn eigen handelen, vaardigheden en communicatiestijl, heb ik concrete leerdoelen geformuleerd waarmee ik mijn competenties verder heb ontwikkeld. Hierbij heb ik gebruikgemaakt van diverse instrumenten zoals de SWOT-analyse, kernkwadranten en het Belbin-model om mijn sterke en zwakke punten in kaart te brengen. Op basis van deze analyses heb ik gerichte acties ondernomen die bijdragen aan mijn professionele ambitie als ingenieur.

Voor zowel de leeruitkomst persoonlijke en professionele ontwikkeling als de leeruitkomsten schriftelijke en mondelinge communicatie heb ik concrete casussen geanalyseerd, leerdoelen geformuleerd en reflecties geschreven. Het portfolio beschrijft welke stappen ik heb gezet, welke resultaten ik heb behaald en welke inzichten ik heb opgedaan gedurende het ontwikkeltraject van zes maanden.

Doelstelling en afbakening

De centrale vraag van dit portfolio luidt: *Op welke wijze heb ik mijn persoonlijke en professionele competenties doelgericht ontwikkeld binnen de context van mijn werk als operationeel specialist en coördinator, en hoe hebben deze ontwikkelingen bijgedragen aan mijn functioneren als technisch professional?*

Om deze vraag te beantwoorden, richt ik mij op:

- De analyse van mijn huidige competenties;
- Het formuleren en evalueren van leerdoelen;
- Het reflecteren op mijn ontwikkeling aan de hand van praktijkvoorbeelden;
- Het toepassen van de geleerde inzichten binnen mijn werkcontext.

Opbouw van het portfolio

Het portfolio bestaat uit drie hoofdonderdelen, gebaseerd op de leeruitkomsten van de module Professional Skills:

1. Persoonlijke en professionele ontwikkeling;
2. Schriftelijke communicatie en adviseren;
3. Mondelinge communicatie.

Elk onderdeel bevat een inleiding, reflectie, leerdoelen en evaluatie van mijn ontwikkeling.

Tot slot is er een bibliografie opgenomen met de geraadpleegde bronnen volgens de APA 7-stijl, en zijn relevante bijlagen toegevoegd ter ondersteuning van de inhoud.

1.2 Professionele ambitie

Als ingenieur wil ik groeien in mijn rol als probleemoplosser en coördinator. Ik wil niet alleen technische vraagstukken oplossen, maar ook effectief samenwerken met verschillende teams en disciplines. Mijn ambitie is om complexe technische projecten te leiden, waarbij ik strategie en praktische uitvoering combineer.

Daarnaast wil ik mezelf ontwikkelen in communicatie en besluitvorming. Technische kennis alleen is niet genoeg; het is belangrijk om ideeën helder over te brengen, draagvlak te creëren en collega's mee te nemen in oplossingen. Ik wil leren hoe ik technische keuzes goed onderbouw en hoe ik anderen hierin begeleid.

Ook wil ik mijn analytisch vermogen verder versterken. Ik wil niet alleen reageren op problemen, maar deze vooraf herkennen en voorkomen door slimme oplossingen te bedenken. Dit betekent dat ik kritisch blijf kijken naar processen en verbeteringen aandraag die zowel efficiënt als innovatief zijn.

Op de lange termijn zie ik mezelf als een ingenieur die niet alleen technisch sterk is, maar ook goed kan plannen, coördineren en samenwerken. Ik wil bijdragen aan projecten die impact maken en blijven groeien in zowel technische als leiderschapsvaardigheden.

1.3 Waar sta ik nu? Waar ben ik wel/niet goed in.

Ik werk als operationeel specialist A bij de politie-eenheid Zeeland – West-Brabant, waar ik sinds zes jaar technisch onderzoek bij ernstige aanrijdingen coördineer. Om mezelf verder te ontwikkelen, breng ik mijn sterke en zwakke punten in kaart via feedback, tests en gesprekken. Mijn ervaringen bij de Koninklijke Luchtmacht en de politie hebben mij gevormd tot een oplossingsgerichte, sociale en betrouwbare professional. Ik straal rust en zelfvertrouwen uit in complexe situaties en stel concrete leerdoelen op voor mijn persoonlijke en professionele groei.

1.3.1 sterkte-zwakteanalyse

Een SWOT-analyse biedt inzicht in sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen binnen een professionele context (Scharwächter, 2023). Dit helpt om te begrijpen wat goed gaat, waar verbetering mogelijk is en welke externe factoren van invloed zijn. Ik heb mijn sterke en zwakke eigenschappen die worden benoemd door collega's, vrienden en familie in een tabel gezet.

Sterktes (Strengths)	Zwaktes (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none">- ik ben erg loyaal;- ik voel mij verantwoordelijk;- ik ben bescheiden;- ik heb een hoog probleemoplossend vermogen;- Ik ben nieuwsgierig;- Ik ben enthousiast;- Ik ben een natuurlijk leider.	<ul style="list-style-type: none">- Ik ben soms te loyaal;- Ik neem te veel verantwoordelijkheid;- Ik ben gevoelig van andermans emotie;- Ik reageer vanuit emotie;- Ik ben te bescheiden en daardoor onzichtbaar.
Kansen (Opportunities)	Bedreigingen (Threats)
<ul style="list-style-type: none">- De krappe arbeidsmarkt biedt kansen voor leiderschap en probleemoplossende vaardigheden;- Mijn leergierigheid en sociale vaardigheden helpen mij mijn netwerk uit te breiden en in te spelen op technologische ontwikkelingen.	<ul style="list-style-type: none">- overbelasting door mijn sterke verantwoordelijkheidsgevoel en loyaliteit, en een verkeerde perceptie van mijn bescheidenheid;- conflicten binnen mijn team vormen extra uitdagingen, doordat ik vanuit emotie kan reageren en gevoelig ben voor andermans emotie.

Tabel 1: Mijn sterkte-zwakteanalyse.

1.3.2 Kernkwadranten

Ik heb mijn kernkwadranten opgesteld op basis van de eigenschappen die in mijn sterkte-zwakteanalyse naar voren kwamen en die ik zelf belangrijk vind voor mijn vak of ontwikkeling.

Kernkwaliteit	Valkuil	Allergie	Uitdaging
Objectief	Emotioneel betrokken raken bij zaken	Vooringenomenheid	Emoties reguleren en professioneel afstand bewaren
Verantwoordelijk	Alles zelf willen doen	Nalaten of onbetrouwbaarheid	Leren delegeren en vertrouwen geven
Besluitvaardigheid	Te snel handelen zonder alle feiten te kennen	Traagheid en besluitenloosheid	Rust en afweging in besluitvorming brengen
Stressbestendigheid	Stress negeren en overbelasting riskeren	Passiviteit, snel opgeven	Grenzen stellen en stresssignalen tijdig herkennen

Tabel 2: De kernkwadranten van mijn eigenschappen.

1.3.3 Belbin teamrollen

Belbin beschrijft negen teamrollen die elk een unieke set eigenschappen en vaardigheden vertegenwoordigen. Deze rollen helpen teams om effectief samen te werken door ieders sterke punten te benutten en elkaar aan te vullen. Door gebruik te maken van deze rollen, kunnen teams beter functioneren en problemen efficiënter oplossen (Teamrollen, z.d.).

Bij mij kwamen de rollen van brononderzoeker, bedrijfsman en de plant sterk naar voren en voor de rol van zorgdrager het minste.

1.3.4 Conclusie van de analyse

De analyse bevestigt mijn kerneigenschappen en competenties, wat aansluit bij mijn Belbin-rol. Op de werkvloer ben ik een enthousiaste leidinggevende collega die creatieve, out-of-the-box oplossingen bedenkt, makkelijk contact legt, goed kan netwerken en praktisch, doelgericht en concreet werkt. Daarnaast ben ik objectief, besluitvaardig en oog ik in iedere situatie kalm en stressbestendig.

Tegelijkertijd merk ik dat mijn neiging om alles zelf te doen, mezelf weg cijfer, mijn bescheidenheid en het reageren vanuit emotie valkuilen kunnen zijn, vooral onder hoge werkdruk. Dit vergroot het risico op overbelasting, wat zowel mijn werk als mijn privéleven beïnvloedt. Het reageren vanuit mijn emotie kan voor conflicten zorgen. Ik wil meer samenwerken met collega's in de zorgdrager-rol (Belbin) om meer focus te leggen op details en nauwkeurigheid.

Ik herken mijn kernkwaliteiten en competenties maar ook mijn valkuilen en ontwikkelpunten.

1.4 Mijn leerdoelen

Mijn loyaliteit en sterke verantwoordelijkheidsgevoel zorgden ervoor dat ik voortdurend problemen oploste voor anderen. Mijn leidinggevende waardeerde dat, omdat het de afdeling soepel en op hoog niveau liet functioneren. Tegelijkertijd kwam ik nauwelijks toe aan mijn eigen werk en ontwikkeling. Dit leidde tot oververmoeidheid, vaker reageren vanuit emotie en bijna een burn-out. Ik merkte dat mijn ontwikkeling daardoor stilstond. Sterker nog: ik begon me te vervelen. Ik had veel vaardigheden maar werd niet meer uitgedaagd.

In januari 2024 zag ik mijn vastlopen niet, ondanks klachten zoals slecht slapen, prikkelbaarheid en demotivatie. Pas toen mijn vrouw me confronterend, werd ik me hiervan bewust. De huisarts verwees me door naar de praktijkondersteuner (GGZ). Die gaf aan dat mijn loyaliteit en verantwoordelijkheidsgevoel mij parten speelden. Deze eigenschappen had ik ontwikkeld tijdens mijn Defensietijd. Ook bleek sprake van roze verzuim: fysiek aanwezig, maar met verminderde productiviteit door energietekort. Ik dacht juist dat ik goed bezig was en alleen tijd tekortkwam. Dat bleek een misvatting. Om een burn-out te voorkomen, ging ik in gesprek met mijn leidinggevende en stelde ik grenzen.

Ik heb een plan opgesteld om mijn leerdoelen aan te pakken. Dit hielp mij om mijn gedrag te reflecteren en bewustere doelen te formuleren.

1.4.1 Leerdoel 1: Grenzen stellen

Uiterlijk 6 september 2024 wil ik beter omgaan met mijn loyaliteit en verantwoordelijkheid. Ik leer duidelijke grenzen stellen, taken effectief delegeren en een gezonde werk-privébalans creëren. Dit helpt mij om strategischer te werken en mijn energie te richten op taken die bijdragen aan mijn ontwikkeling én die van mijn team.

Subdoelen:

- Vanaf 6 maart 2024 t/m 6 september 2024 neem ik voor een periode van 6 maanden geen extra diensten aan die niet passen bij mijn planning en doe ik geen ongevraagd extra werk. Dit communiceer ik met de planner en OPCO-collega's.
- Vanaf 6 maart 2024 accepteer ik alleen nog taken die binnen mijn verantwoordelijkheden vallen. Werkzaamheden die daarbuiten vallen, delegeer ik actief.
- Ik maak structureel twee uur per week vrij voor persoonlijke ontwikkeling en niet-operationele werkzaamheden.
- Ik toon wekelijks actief vertrouwen in collega's door taken los te laten en hen te ondersteunen in hun ontwikkeling.
- Ik reflecteer wekelijks op mijn valkuilen en mijn aanpak, met behulp van evaluatiegesprekken met mijn chef.

Acties:

- Gedurende zes maanden één dag per week de OPCO-rol vervullen om afstand te nemen van operationele taken en strategisch te werken.
- Tijdens de ochtendbriefing verdeel ik de taken. Ik geef hierbij duidelijke prioriteiten, deadlines en het gewenste resultaat mee. De uitvoering laat ik vervolgens volledig los.
- Collega's zelfstandig laten werken en resultaten accepteren zonder onnodige controle, zolang de kwaliteit voldoet aan de normen.
- Ik geef feedback op afgeronde taken met focus op verbetering en ondersteuning.
- Vanaf 6 maart 2024 verwijt ik taken buiten mijn verantwoordelijkheid direct door. Andere specialisaties draag ik over aan competente collega's.
- Ik voer wekelijks een zelfevaluatie uit en tweewekelijkse feedbackgesprekken met mijn leidinggevende over mijn voortgang en leerpunten.

Succescriteria:

- Ik besteed structureel twee uur per week aan professionele ontwikkeling.
- Mijn team functioneert zelfstandig. Ik besteed minder dan 10% van mijn tijd aan corrigerende acties.
- De focus ligt op strategische taken.
- Ik ervaar een gezonde werk-privébalans. Mijn werk geeft mij weer energie.
- Ik ben mij bewust van mijn valkuilen en reflectie regelmatig op mijn aanpak.

1.4.2 Leerdoel 2: Emotieregulatie

Binnen zes maanden wil ik bewuster omgaan met mijn emoties in gesprekken. Ik wil leren om niet automatisch te reageren op de emotie van de ander, maar vanuit een open dialoog te communiceren. Daarbij geef ik de ander de ruimte en voorkom ik dat ik direct in de verdediging schiet.

Subdoelen:

- Ik word mij bewuster van mijn emotionele reacties en bijbehorende triggers.
- Voordat ik reageer, neem ik een korte pauze om mijn gedachten te ordenen.
- Ik benader kritiek en feedback constructief, zonder in de verdediging te schieten.
- Ook wanneer de ander emotioneel reageert, geef ik bewust ruimte in het gesprek.
- Gesprekstechnieken toepassen om gesprekken kalm en professioneel te houden.

Acties:

- Dagelijks reflecteer ik op situaties waarin ik emotioneel reageerde. Daarbij bedenk ik welke alternatieve reacties mogelijk waren.
- Ik luister actief en vat samen wat de ander zegt, vóórdat ik reageer.
- Feedback vragen aan collega's of mijn leidinggevende over hoe ik overkom.
- Ik laat bewust stiltes vallen om mijn reacties beter te overwegen.

Succescriteria:

- Ik herken mijn emotionele reacties en kan mezelf corrigeren.
- Ik ontvang kritiek zonder direct in de verdediging te gaan.
- Mijn collega's ervaren dat ik rustiger en opener communiceer.
- Ik geef anderen de ruimte om hun verhaal te doen zonder hun emotie over te nemen.
- Ik voel mij minder snel aangevallen en ben objectiever in gesprekken.

1.5 Evaluatie van mijn ontwikkeling

1.5.1 Evaluatie Leerdoel 1

Situatie

Op vrijdag 17 mei 2024 draaide ik een dienst als operationeel coördinator (OPCO). Mijn taak was strategisch coördineren zonder operationeel werk uit te voeren. Tijdens de ochtendbriefing verdeelde ik taken en gaf ik prioriteiten aan. Later die dag kwam er een melding van een ernstige aanrijding, maar er waren geen inzetbare mensen meer beschikbaar.

Taak

Mijn verantwoordelijkheid was om het overzicht te bewaren en geen operationele taken over te nemen. Toch was mijn instinct om direct zelf te handelen. Dat stond haaks op mijn leerdoel: effectiever delegeren en binnen mijn verantwoordelijkheden blijven.

Actie

Mijn eerste impuls was om mijn jas aan te trekken en zelf in actie te komen. De indringende blik van mijn chef deed me beseffen dat dit niet de juiste keuze was. Ik zette bewust een stap terug en onderzocht alternatieve oplossingen, zoals het inschakelen van een omliggende eenheid en overleg met de meldkamer. Daarnaast had ik mezelf voorgenomen om wekelijks twee uur vrij te maken voor professionele ontwikkeling. Ook dreigde ik privéafspraken te negeren, omdat ik werk structureel voorrang gaf.

Resultaat

- **Wat ging goed?** Ik herkende op tijd dat ik mijn gewoonte moest doorbreken. In plaats van direct in actie te komen, heb ik alternatieven gezocht. Uiteindelijk werd de melding opgepakt zonder dat ik zelf operationeel hoefde bij te springen.
- **Wat ging minder goed?** Mijn eerste instinct was nog steeds om zelf de verantwoordelijkheid op me te nemen. Dit laat zien dat ik nog niet volledig in staat ben om dit patroon direct te doorbreken.
- **Welke storende factoren speelden een rol?** De druk van de situatie en mijn interne drang om problemen direct op te lossen speelden een grote rol. Daarnaast draagt de teamcultuur waarin men gewend is dat ik altijd inspring, hieraan bij.

Reflectie

- **Wat heb ik geleerd?** Ik heb geleerd dat ik nog steeds een sterke neiging heb om instinctief problemen zelf op te lossen. In dat moment verlies ik de omgeving uit het oog. Tegelijkertijd merk ik dat ik maar weinig nodig om herinnerd te worden aan mijn leerdoel.
- **Wat betekent dit voor de toekomst?**
 1. Ik wil mezelf bij toekomstige incidenten dwingen om een korte pauze in te laten en eerst alternatieve oplossingen te overwegen voordat ik handel.
 2. Ik ga bewust reflectiemomenten inbouwen na elke OPCO-dienst om mijn voortgang te beoordelen.

1.5.2 Evaluatie Leerdoel 2

Situatie

Op 24 juni 2024 coördineerde ik op de afdeling verkeersongevallenanalyse. Een collega was het niet eens met de verdeling van het werk en kreeg steun van anderen. Deze collega gaf mij vervolgens belerende en negatieve feedback over een snelheidsberekening van een andere collega. Mijn chef merkte op dat ik krampachtig en directief reageerde op de eerste collega.

Taak

Mijn doel was om professioneel te blijven en niet emotioneel te reageren op weerstand of kritiek.

Actie

Bij de eerste collega reageerde ik impulsief en wilde ik de discussie te winnen. Mijn chef ervaarde dit als offensief en krampachtig. Bij de tweede collega herkende ik mijn emotionele reactie en besloot ik bewust kalm te blijven. Ik luisterde, stelde vragen en reageerde rustig en vanuit begrip.

Resultaat

- **Wat ging goed?** Ik herkende mijn eerste impuls en kon bij de tweede collega een opener gesprek voeren, ondanks mijn teleurstelling.
- **Wat kon beter?** Mijn eerste reactie was te veel gericht op mijn eigen standpunt. Ik hield geen rekening met de argumenten van de ander en toonde onvoldoende begrip. Als ik vragen had gesteld, had ik begrepen dat de collega reageerde op mijn gedrag.
- **Storende factoren?** De groepsdruk, negatieve toon en tijdsdruk maakten het lastiger om objectief en rustig te blijven.

Reflectie

Ik leerde dat vragen stellen helpt om even te pauzeren en te reageren vanuit begrip in plaats van emotie. In de toekomst wil ik direct vragen stellen in plaats van defensief reageren.

1.6 Reflectie op mijn ontwikkeling

De afgelopen zes maanden heb ik gewerkt aan bewuster reageren in gesprekken en het beheersen van mijn verantwoordelijkheidsgevoel. Voorheen reageerde ik soms te emotioneel, waardoor gesprekken minder constructief verliepen. Ook nam ik vaak extra taken op me, wat leidde tot overbelasting.

Ik heb laten zien dat ik actief om feedback vraag, taken kan delegeren en zelfstandigheid van collega's stimuleer. Ik stel duidelijke grenzen en neem geen extra diensten meer aan. Daardoor is mijn werk-privébalans verbeterd. In gesprekken laat ik vaker stiltes vallen en stel ik gerichte vragen. Dit zorgt voor betere interacties.

Wat ik nog niet volledig beheers, is het geven van vertrouwen aan minder ervaren collega's. Ik ben geneigd snel een oordeel te vellen, zonder eerst wederhoor toe te passen. Ook herken ik mijn eigen emoties soms pas nadat ik ze heb geuit. In de toekomst wil ik hiermee bewuster omgaan. Ik stel mezelf als doel om altijd een extra vraag te stellen vóór ik een conclusie trek, en om reflectiemomenten in te bouwen na belangrijke gesprekken.

Collega's geven aan dat ik besluitvaardig ben, het overzicht bewaar en goed kan delegeren. Tegelijkertijd moet ik oppassen dat ik niet te overtuigend overkom, en meer ruimte geef aan anderen. Mijn sterke verantwoordelijkheidsgevoel is geworteld in mijn overtuiging dat kwaliteit en rechtvaardigheid essentieel zijn. Hoewel mijn directe communicatiestijl voortkomt uit mijn defensieachtergrond, besef ik dat een coachende aanpak in mijn huidige rol effectiever is.

In de toekomst wil ik mijn communicatie verder verfijnen door meer geduld te tonen en actief wederhoor toe te passen. Zo kan ik zowel mijn team als mezelf beter ontwikkelen. Tegelijkertijd merk ik dat de inhoud van mijn werk minder uitdagend is geworden. Door het personeelstekort draaide ik vooral mee in de dagelijkse bezetting. Daardoor kon ik mijn vaardigheden minder goed benutten en miste ik voldoende prikkels. Nu ik uit de bezetting ben gehaald, ervaar ik meer ruimte om kennis te delen en collega's te coachen. Dit sluit beter aan bij mijn ontwikkeldoelen en geeft mij nieuwe energie om verder te groeien.

1.7 Leerdoelen voor de toekomst

Leerdoel 1: Effectiever coachen en begeleiden van collega's

Binnen drie maanden wil ik mijn coachende vaardigheden verbeteren. Ik doe dit door actief kennis te delen en minder ervaren collega's te begeleiden in hun ontwikkeling. Iedere twee weken plan ik een coachingsgesprek waarin we een actuele casus evalueren. Tijdens deze gesprekken pas ik gespreks- en coachingsmodellen toe, zoals GROW (Partners, z.d.) en OSKAR (Mulder, 2024), om gestructureerd en doelgericht te begeleiden.

Deze aanpak ondersteunt mijn rol als leidinggevende, waarin samenwerking en kennisdeling essentieel zijn. Ik heb nu meer ruimte in mijn functie om deze rol op me te nemen.

Bestaande teamoverleggen gebruik ik waar mogelijk als platform voor coaching.

Aan het einde van deze periode heb ik minimaal zes coachingsmomenten gedocumenteerd en geëvalueerd met mijn leidinggevende.

Leerdoel 2: Kritisch denken en oordeelsvorming verbeteren

Ik wil bewuster omgaan met het vormen van oordelen, zodat ik situaties objectiever analyseer voordat ik een beslissing neem.

In minimaal 50% van de overleggen en briefings stel ik een verdiepende vraag vóóordat ik mijn mening geef of een conclusie trek. Daarnaast bestudeer ik actief modellen die mij helpen om tot een weloverwogen en objectief oordeel te komen.

Deze aanpak helpt mij om doordachter beslissingen te nemen en voorkomt dat ik snel aannames maak. Door tijdens gesprekken bewust pauzes in te bouwen en te reflecteren, train ik dit gedrag actief. Over drie maanden evalueer ik mijn voortgang. Ik vraag collega's en leidinggevendenden of zij merken dat ik meer verdiepende vragen stel en objectiever beslissingen neem.

2 Schriftelijk communiceren en adviseren

2.1 Inleiding

De student kan een zelfstandig geschreven tekst opleveren met een herkenbare structuur op basis van een gestructureerde indeling. De tekst is gebaseerd op brede, verdiepte en gedetailleerde informatie. Daarnaast is de tekst geschreven op basis van verzamelde en geanalyseerde gegevens en afgestemd op de doelgroep.

2.2 Schriftelijke communicatievaardigheden in de praktijk

In dit hoofdstuk bespreek ik hoe ik mijn schriftelijke communicatievaardigheden heb toegepast bij het schrijven van mijn adviesrapport "*Veiligheidsprincipes bij het bergen van slachtoffers bij lithium-ion (voertuig)branden*". Het rapport is gebaseerd op kwalitatief onderzoek naar de veiligste manier voor hulpverleners om slachtoffers te bergen na voertuigbranden met lithium-ion batterijen. Ik bracht hierbij de bijbehorende risico's in kaart en stelde drie scenario's op voor de werkwijze van hulpdiensten.

In deze paragraaf beschrijf ik hoe ik de structuur en inhoud van het rapport heb bepaald, hoe ik de informatie heb verwerkt en welke technieken om mijn boodschap helder en professioneel over te brengen.

2.3 Voorbereiding van het adviesrapport

Om het rapport goed gestructureerd en onderbouwd op te stellen, heb ik de volgende voorbereidingen getroffen:

- **Probleemstelling:** Het team Forensische Opsporing van de politie-eenheid Zeeland-West-Brabant ondervond problemen bij het bergen van slachtoffers na een EV-brand, doordat er geen werkinstructies beschikbaar waren.
- **Vraagstelling:** Wat is in deze situaties de veiligste manier voor medewerkers van het team Forensische Opsporing om slachtoffers te bergen, zonder forensisch onderzoek naar hun identiteit te belemmeren?
- **Doelstelling:** Dit document presenteert drie scenario's voor het bergen van slachtoffers uit een elektrisch voertuig dat in brand heeft gestaan. Daarnaast worden de risico's voor hulpverleners tijdens en na een brand in een elektrisch voertuig geanalyseerd.
- **Onderzoek en bronverzameling:** Ik heb literatuuronderzoek gedaan naar de risico's van lithium-ion batterijbranden en de protocollen voor hulpdiensten. Hierbij gebruikte ik vakliteratuur, wetenschappelijke artikelen en praktijkcases. Ook sprak ik met experts binnen de hulpdiensten om hun ervaringen te verwerken in mijn advies.
- **Structuur en planning:** Ik maakte vooraf een hoofdstukindeling en stelde een tijdsplanning op om het rapport gestructureerd en binnen deadline af te ronden.
- **Schrijfproces en revisies:** Na het opstellen van een eerste versie verzamelde ik feedback van collega's. Op basis daarvan heb ik de inhoud en leesbaarheid van het rapport aangescherpt.
- **Bijlage:** het schrijfplan is toegevoegd als bewijs.

2.4 Beoordeling van het rapport

Waar sta ik nu? Waar stond ik voor ik mijn advies schreef?

Voorafgaand aan mijn adviesrapport heb ik de *Zelfevaluatie verslagvaardigheden* ingevuld, zoals te vinden op Onderwijs Online. Dit hielp mij vast te stellen wat mijn ontwikkelpunten waren. Het ingevulde formulier is als bijlage toegevoegd.

Uit de zelfevaluatie blijkt dat ik mij verder kan ontwikkelen op de volgende gebieden:

- Doelgroepanalyse
- Overzicht en structuur
- Concluderen

- Onderscheiden van hoofd- en bijzaken
- Gebruik van afbeeldingen, figuren, tabellen en grafieken

Hieronder licht ik per onderwerp toe waarom mijn score lager was en hoe ik mezelf hierin wil verbeteren tijdens mijn afstudeeropdracht voor de HBO-deeltijd Associate Degree.

2.4.1 Doelgroepanalyse

Ik heb de neiging om diep op details in te gaan, ook wanneer dat niet nodig is. Hierdoor wordt mijn verslag soms te technisch, waardoor besluitmakers mijn tekst als te ingewikkeld ervaren. Dit komt doordat ik enthousiast word van het uitzoeken van onderwerpen en mijn kennis graag wil delen.

Verbeteractie:

Om dit te verbeteren, ga ik bewuster nadenken over mijn doelgroep en mijn taalgebruik daarop afstemmen. Ik zal mij meer richten op een heldere en toegankelijke formulering, zodat de inhoud begrijpelijk blijft voor verschillende lezers.

2.4.2 Overzicht en structuur

Tijdens het schrijven krijg ik vaak spontaan ideeën over onderwerpen die ik wil behandelen. Dit zorgt ervoor dat mijn tekst soms ongestructureerd wordt. In het verleden heb ik nooit een vaste schrijfmethode aangeleerd, wat bijdraagt aan dit probleem.

Verbeteractie:

Door een schrijfplan op te stellen voordat ik begin, voorkom ik dat mijn tekst structuur en overzicht mist. Dit plan zal ik strikt volgen om een logische opbouw te waarborgen.

2.4.3 Conclusie en aanbevelingen

Ik vind het lastig om kritisch te reflecteren op de aanpak van een probleem, omdat ik moeite heb met het trekken van duidelijke conclusies. Vaak ben ik te overtuigd van mijn eigen oplossing, waardoor ik te weinig ruimte laat voor aanpassingen of verbeteringen.

Verbeteractie:

Om dit te verbeteren, ga ik me meer focussen op het expliciet beantwoorden van de onderzoeksvragen en ervoor zorgen dat mijn conclusies direct voortkomen uit de resultaten. Daarnaast zal ik bewuster ruimte laten voor alternatieve inzichten en verbeteringen.

Onderscheiden van hoofd- en bijzaken

Ik heb de neiging om uitgebreide rapporten te schrijven waarin ik elk detail toelicht. Daarbij vergelijk en benoem ik graag verschillende aspecten, omdat ik denk dat dit noodzakelijk is voor een volledig beeld. Hierdoor worden mijn rapportages vaak langer dan nodig.

Verbeteractie:

Een betere aanpak is om de kernpunten kort en bondig te benoemen en aanvullende details in een bijlage op te nemen. De meeste begrippen zijn immers al ergens beschreven, waardoor een verwijzing vaak volstaat. Dit zal mijn rapportages beknopter en overzichtelijker maken.

2.4.4 Gebruik van afbeeldingen, figuren, tabellen en grafieken

Ik voeg graag veel afbeeldingen en figuren toe aan een tekst, in de veronderstelling dat de lezer dit waardeert. Echter, ik merkte dat er vaak onvoldoende context of een duidelijke verwijzing in de tekst stond, omdat ik ervan uitging dat de lezer zelf wel begreep waar de afbeelding of figuur op sloeg.

Verbeteractie:

In het vervolg ga ik kritischer beoordelen of een afbeelding of figuur echt zinvol is. Daarnaast zorg ik ervoor dat ik in de tekst duidelijk beschrijf naar welke figuur ik verwijst en wat de relevantie ervan is.

2.5 Zelfbeoordeling van het geschreven adviesrapport

Voorafgaand aan het schrijven van mijn tekst heb ik mij verdiept in rapportagevaardigheden met behulp van het boek *Rapportagetechniek* (Elling, 2019). Daarnaast heb ik de modellen uit de PowerPointpresentatie op Onderwijs Online bestudeerd en toegepast bij het maken van mijn schrijfplan en tijdens het schrijven. Hierbij heb ik me specifiek gericht op mijn ontwikkelpunten.

Om te beoordelen of ik hierin voldoende vooruitgang heb geboekt, heb ik mijn adviesrapport geëvalueerd aan de hand van het *Beoordelingsformulier voor het geven van feedback op rapporten* (Onderwijs Online). Daarnaast heeft een collega mijn rapport beoordeeld en hierop feedback gegeven. Hieronder beschrijf ik welke ontwikkelpunten hieruit naar voren zijn gekomen en waar ik nog aan wil werken om mijn schrijfvaardigheid verder te verbeteren.

Literatuurlijst

De bronnen in mijn rapport zijn correct weergegeven, maar niet volledig volgens de APA-normen. Mijn bibliografie was niet helemaal juist geformatteerd. Een collega merkte terecht op dat mijn bronvermelding voldeed aan de algemene APA-richtlijnen, maar niet aan APA 7. In APA 6 wordt *doi:* toegevoegd vóór het DOI-nummer, terwijl in APA 7 de DOI als klikbare link wordt weergegeven zonder *doi:*. Daarnaast wordt in APA 6 *Retrieved from* gebruikt vóór een URL, terwijl APA 7 de URL direct als klikbare link plaatst, zonder *Retrieved from*. Deze verschillen zijn klein, maar het is belangrijk om de richtlijnen goed door te nemen en consequent toe te passen.

Figuren en tabellen

De meeste figuren in mijn rapport hebben een nummer en een titel, maar niet allemaal worden ze expliciet in de tekst genoemd. Hoewel ik bewust heb gelet op het gebruik van afbeeldingen, figuren en tabellen, heb ik toch enkele afbeeldingen toegevoegd zonder er in de tekst naar te verwijzen. Het waren er slechts twee, maar dit blijft een aandachtspunt. Ondanks dat ik mijn rapport twee keer heb doorgelezen, was het me niet opgevallen. Gelukkig merkte mijn collega dit wel op, mede omdat ik mijn ontwikkelpunten met hem had gedeeld. In het vervolg zal ik pas een afbeelding, figuur of tabel toevoegen als ik er expliciet naar heb verwezen in de tekst.

Opsommingen

Soms zijn mijn opsommingen te lang. Voor betere leesbaarheid wordt aangeraden om maximaal zes punten per opsomming te gebruiken, maar in mijn tekst waren het er soms meer.

Ik werk graag met opsommingen, omdat ze de tekst overzichtelijker maken en prettig leesbaar zijn. Om de structuur te verbeteren, heb ik de opsommingen per categorie samengevoegd.

Formulering

Mijn zinslengte is afwisselend, maar sommige technische passages zijn te lang en daardoor minder prettig leesbaar. Ik weet van mezelf dat ik soms te lange zinnen maak, vaak omdat ik in hoog tempo een rapport wil schrijven.

Verbeteractie:

Om dit te verbeteren, leg ik het rapport na de eerste versie een paar dagen weg. Daarna lees ik het opnieuw door en breng ik structuur aan, pas ik interpunctie correct toe en herschrijf ik lange zinnen zodat ze korter en beter leesbaar worden. Toch blijven er soms zinnen over waarvan ik niet goed weet hoe ik ze anders moet formuleren.

Correct taalgebruik

Mijn tekst is over het algemeen correct geschreven, maar er sluipen soms kleine spel- en grammaticafouten in.

Al sinds de lagere school heb ik moeite met spelling en grammatica. Ondanks het gebruik van de spellingscontrole in mijn tekstverwerker blijven er soms fouten staan. Een collega kijkt mijn teksten na, en meestal neem ik zijn opmerkingen direct over.

Verbeteractie:

Om hier beter in te worden, wil ik niet alleen corrigeren, maar ook begrijpen wat ik fout heb gedaan en welke grammaticaregels daarbij horen. Zo voorkom ik dat ik dezelfde fouten blijf maken.

2.6 Reflectie

Als ik terugkijk op het schrijven van deze tekst, heb ik weer veel geleerd. De PowerPoint op OnderwijsOnline over deze LUK heeft mij het meest geholpen. Vooral de modellen, zoals het vijfstappenplan, hebben ervoor gezorgd dat ik eindelijk structuur in mijn tekst krijg.

Daarnaast heb ik mijzelf als schrijver beter leren kennen. Ik merk dat ik een trial-and-error-strategie gebruik en veel knip-en-plak. Dit leidt snel tot een ongestructureerde tekst met onnodige herhalingen van stukken tekst. Door in de eerste drie stappen een ruwe opzet van de hoofdstukken en paragrafen te maken, wordt het schrijven en later aanpassen een stuk makkelijker. Ook door de probleemstructuur en de piramidestructuur te volgen, krijgt een tekst sneller en eenvoudiger structuur.

Ik beschrijf nog steeds technische details uitgebreid, maar zorg ervoor dat mijn tekst ook voor een leek leesbaar blijft. Dit lukt doordat ik de inleiding en samenvatting van elk hoofdstuk apart en begrijpelijk schrijf. Daarnaast helpen definities van hoofd- en verdiepvragen mij om mijn adviezen compact te houden en niet te verzanden in overbodige details.

Omdat ik niet vaak teksten schrijf (op e-mails na), zal de theoretische kennis die ik nu heb opgedaan waarschijnlijk niet lang blijven hangen. In mijn dagelijks werk schrijf ik veel procesverbalen, maar deze hebben hun eigen richtlijnen en regels. Toch wil ik proberen om enkele van de structurelementen die ik heb geleerd en de onderstaande leerdoelen toe te passen.

Reflectie op mijn schriftelijke communicatievaardigheden

Op basis van mijn beoordeling en de feedback uit mijn zelfevaluatie reflecteer ik hieronder op mijn schriftelijke communicatievaardigheden. Hierbij kijk ik naar mijn voorbereiding, het schrijfproces en het eindresultaat van mijn rapport. Ik benoem wat goed ging, welke verbeterpunten er zijn en welke leerdoelen ik voor mijzelf formuleer.

Wat ging goed?

Voorbereiding en planning

Ik heb mijn rapport gestructureerd opgebouwd en een duidelijke hoofdstukindeling gehanteerd. Dit hielp bij het behouden van overzicht en het logisch presenteren van de inhoud.

Onderzoek en bronverzameling

Ik heb gebruikgemaakt van kwalitatieve bronnen, zoals vakliteratuur en interviews met experts, om de inhoud van mijn rapport te onderbouwen.

Duidelijke inhoudelijke opbouw

De probleemstelling, doelstelling en onderzoeksvraag zijn helder geformuleerd en sluiten goed op elkaar aan.

Wat kon beter?

Structuur en bondigheid

Tijdens het schrijven had ik de neiging om te gedetailleerd op onderwerpen in te gaan, waardoor de tekst soms onnodig lang werd.

Conclusies en aanbevelingen

Mijn conclusies sloten niet altijd voldoende aan bij de onderzoeksvraag. Daarnaast waren mijn aanbevelingen soms te stellig, zonder ruimte voor alternatieve inzichten.

Correct taalgebruik en APA-referenties

Er zaten enkele inconsistenties in mijn bronvermelding, en ik merkte dat er kleine grammaticale fouten in mijn tekst stonden.

2.7 Leerdoelen

Om mijn schriftelijke communicatievaardigheden verder te verbeteren, stel ik de volgende leerdoelen op:

Verbeteren van structuur en bondigheid in mijn teksten

Ik wil mijn teksten beknopter en overzichtelijker maken door alleen relevante informatie op te nemen en onnodige details te vermijden. Bij elke revisie zal ik mijn teksten maximaal 10% inkorten, zonder dat dit ten koste gaat van de inhoud. Dit helpt mij om efficiënter te schrijven en mijn rapporten beter leesbaar te maken. Door feedback van collega's te vragen en bewuster om te gaan met hoofd- en bijzaken, kan ik deze vaardigheid verbeteren. Ik pas deze aanpak toe bij alle e-mails en beoordeel na afloop of de tekst overzichtelijker is.

Conclusies en aanbevelingen beter onderbouwen en aanscherpen

Ik wil ervoor zorgen dat mijn conclusies direct voortkomen uit mijn onderzoek en helder aansluiten bij de onderzoeksvragen. Mijn conclusies moeten per onderdeel expliciet verwijzen naar de resultaten die ik heb verzameld en een antwoord geven op de onderzoeksvragen. Dit verhoogt de kwaliteit en onderbouwing van mijn rapporten. Door een checklist te gebruiken tijdens het schrijven en een collega te vragen specifiek naar mijn conclusies te kijken, kan ik dit verbeteren. Bij mijn volgende rapport of e-mails beoordeel ik na afronding of alle conclusies logisch voortkomen uit de onderzoeksvragen.

Afronding

Door kritisch te kijken naar mijn schrijfproces en leerpunten kan ik doelgericht werken aan het verbeteren van mijn schriftelijke communicatie. Met deze leerdoelen zorg ik ervoor dat mijn volgende rapporten mijn e-mails helderder, bondiger en correct geformuleerd zijn. Dit draagt bij aan mijn professionele ontwikkeling en bereidt mij beter voor op mijn afstudeeropdracht.

3 Mondelinge Communicatie

Het thema mondelinge communicatie bevat de volgende leeruitkomst:

- *De student toont aan dat hij mondeling doel- en doelgroepgericht informatie kan overdragen in gepast Nederlands. Hij kan zijn mening verwoorden en deze verdedigen in een presentatie en een tweegesprek of groepsgeprek.*
- *Hij kan mondelinge feedback ontvangen en verwerken. Hij doet dit binnen een complex belangenveld in een multidisciplinaire omgeving, op basis van in de context en beroepspraktijk geldende conventies met bijv. gelijken, specialisten en niet-specialisten, leidinggevenden en cliënten.*

Bewijslast en Onderbouwing Presentatie

Voor deze leeruitkomst is de bewijslast verdeeld in twee onderdelen: een groepsgeprek of tweegesprek en een presentatie. Elk onderdeel bevat een inleiding op de situatie, een doelgroepanalyse en een reflectie.

3.1 Presentatiecasus

Tijdens mijn periode bij het team Forensische Opsporing van de politie-eenheid Zeeland – West-Brabant was ik verantwoordelijk voor de coördinatie van de afdeling Verkeersongevallenanalyse. Hier werd ik geconfronteerd met het ontbreken van relevante werkinstructies bij branden met lithium-ion batterijen. Dit werd zichtbaar bij een incident waarbij een elektrisch voertuig na een aanrijding vlam vatte en vier inzittenden om het leven kwamen. Er bestond geen eenduidig protocol voor de berging van slachtoffers in dit soort situaties, wat leidde tot onduidelijkheden in taken en veiligheidsrisico's.

Om dit probleem aan te pakken, werd in samenwerking met het Nederlands Instituut voor Publieke Veiligheid (NIPV) een werkgroep opgericht die risico's in kaart bracht en een nieuwe werkinstructie opstelde. Om deze kennis te delen, werd ik gevraagd een presentatie te geven op de jaarlijkse vakdagen voor forensisch rechercheurs die zich bezighouden met verkeerszaken.

3.1.1 Doelgroepanalyse

De presentatie werd gegeven tijdens een vakdag. Verspreid over twee dagen in totaal acht keer aan 140 deelnemers, onderverdeeld in:

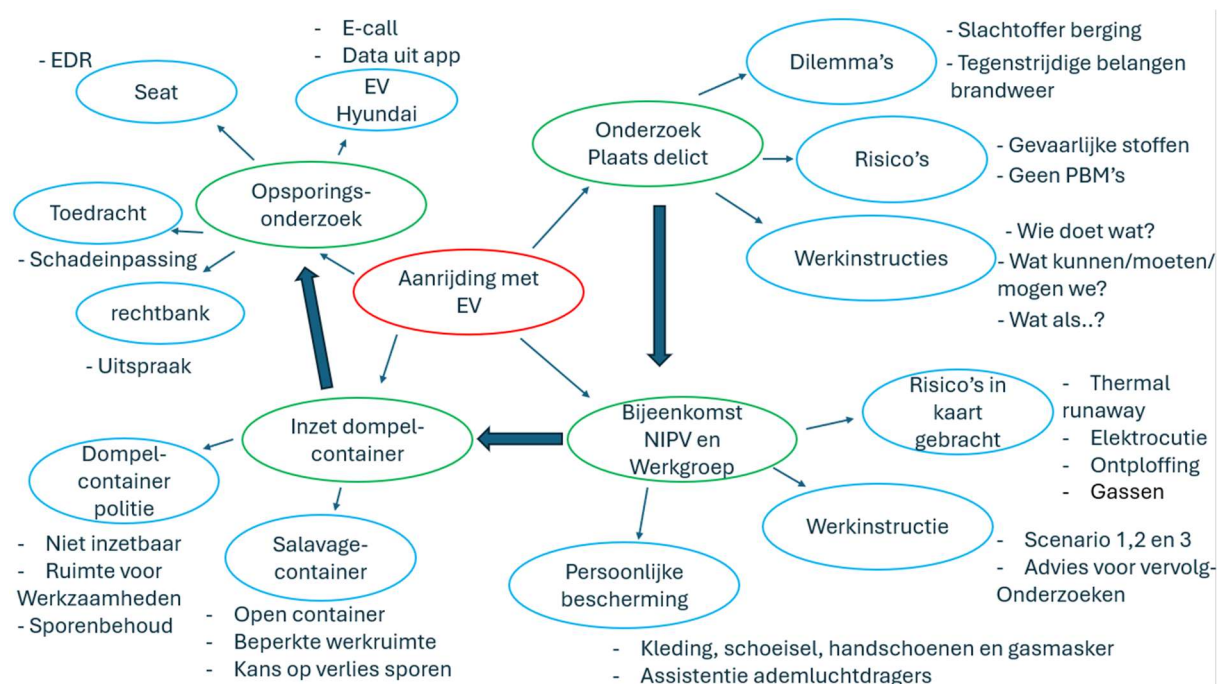
1. **Technisch rechercheurs van de politie (100 deelnemers)**
 - Kennisniveau varieert van MBO tot WO.
 - Basiskennis over forensisch onderzoek is gelijk, maar kennis over lithium-ion batterijen is beperkt
 - Verwacht inzicht in risico's en werkwijze om deze te minimaliseren.
2. **Netwerkpartners (ongeveer 30-40 deelnemers)**
 - Bestaat uit leidinggevenden, officieren van justitie, landelijke besluitvormers, beleidsmakers en docenten (HBO/WO-niveau).
 - Weinig tot geen voorkennis over forensisch onderzoek.
 - Verwacht inzicht in risico's om beleidsmatig onderbouwde keuzes te maken.

3.1.2 Opbouw en Strategie van de Presentatie

De presentatie werd gestructureerd met oog op doelgroepgerichte communicatie en interactie:

- Inleiding: Start met een casus en bodycambeelden om direct de aandacht te trekken en een realistisch beeld te schetsen.
- Risico's en dilemma's: Toegelicht met visuals zoals figuren, diagrammen en tabellen.
- Nieuwe werkinstructie: Verduidelijkt met een beslisboom en praktische richtlijnen.
- Afsluiting: Samenvatting en ruimte voor vragen, gevolgd door een video over thermal runaway als impactvolle afsluiting.

Om mijn presentatie gestructureerd voor te bereiden, heb ik een mindmap gemaakt (zie figuur 1: Mindmap presentatie). Uiteindelijk heb ik gekozen voor één hoofdonderwerp met vier kernpunten.



Figuur 1: Mind-map van de presentatie.

Effectief Gebruik van Hulpmiddelen

Volgens de presentatietheorie verbeteren visuele hulpmiddelen zoals afbeeldingen, diagrammen en video's het begrip en de betrokkenheid. Door vakjargon te beperken voor netwerkpartners en complexe concepten te visualiseren, werd de inhoud toegankelijker. Daarnaast werd geen hand-out verstrekt om afleiding te voorkomen, maar wel een werkinstructie uitgedeeld als naslagwerk.

Interactie en Vraagstelling

De presentatie stond open voor vragen, wat een actieve betrokkenheid stimuleerde. Veelgestelde vragen over gevaarszetting waren vooraf verwerkt in de sheets, zodat antwoorden direct gegeven konden worden zonder de structuur te onderbreken. Dit volgt de "anticiperend presenteren"-strategie, waarbij de inhoud werd afgestemd op de behoeften en verwachtingen van het publiek.

Kwaliteiten en valkuilen

Omdat ik regelmatig presenteer, ben ik me bewust van mijn kwaliteiten en valkuilen. Op basis van feedback weet ik dat mensen mijn stemgebruik waarderen; men vindt mijn manier van spreken prettig om naar te luisteren. Daarnaast krijg ik vaak het compliment dat ik complexe materie eenvoudig kan uitleggen.

Een punt van verbetering is dat ik soms de neiging heb om te diep op de materie in te gaan, waardoor mijn presentatie te lang duurt en de aandacht van het publiek verslapt. Daarnaast merk ik dat ik onderwerpen die ik zelf niet interessant vind, ook minder boeiend presenteer. Sommige onderwerpen zijn echter verplicht om met mijn team te delen. Zowel verbaal als non-verbaal straal ik dan mijn desinteresse uit, wat zich vaak vertaalt naar het publiek, dat deze houding overneemt.

3.1.3 Verloop van de presentatie

De presentatie begint met bodycambeelden van een politieambtenaar die als eerste ter plaatse was. Dit trekt direct de aandacht en maakt de situatie herkenbaar. De presentatoren stellen zich vervolgens voor en leggen uit waarom deze presentatie wordt gegeven. Er wordt benadrukt dat geen opnames mogen worden gemaakt, wat direct duidelijke kaders schept. Het publiek wordt actief betrokken door vooraf aan te geven dat vragen tijdens de presentatie zijn toegestaan. Dit stimuleert interactie en creëert een open sfeer. Er is geen hand-out, maar wel een werkinstructie die achteraf wordt uitgedeeld, zodat de focus tijdens de presentatie blijft liggen op de kernboodschap.

De onderwerpen risico's, dilemma's en werkinstructies worden behandeld met figuren, tekst, afbeeldingen en tabellen, afgestemd op verschillende leerstijlen. Veelgestelde vragen over gevaarszetting zijn vooraf verwerkt in de presentatie, wat zorgt voor structuur en anticiperend presenteren.

De presentatie eindigt met een samenvatting en ruimte voor vragen, waardoor de kernpunten worden versterkt. Als afsluiting volgt het "vuurwerk": een video die de duur van een thermal runaway laat zien. Dit is een krachtig visueel hulpmiddel dat de impact van de presentatie vergroot.

3.1.4 Reflectie en leerdoelen

Over het algemeen verliepen de presentaties goed. De eerste sessie was het lastigst; hoewel ik wist wat ik wilde vertellen, merkte ik dat ik soms even de draad kwijt was. Gaandeweg verbeterde dit, en de laatste presentatie (nummer acht) verliep het meest vloeiend. Feedback bevestigde dat mijn stemgebruik en vermogen om complexe materie eenvoudig uit te leggen werd gewaardeerd. Wel moet ik erop letten dat ik niet te diep in details verzand, omdat dit ten koste kan gaan van de aandacht van het publiek.

Ik merkte dat ik tijdens het presenteren vaak met mijn handen praat om zaken te verduidelijken en dat mijn stemgebruik varieert om de aandacht vast te houden. Feedback gaf ook aan dat ik soms te vaak naar het scherm keek in plaats van naar de zaal, en dat ik soms te veel informatie gaf. Hier ga ik actief aan werken door bewuster oogcontact te maken en informatie selectiever te behandelen.

Conclusie en Leerdoelen

Mijn presentatie sloot aan op het publiek door rekening te houden met voorkennis, de juiste toon en effectieve hulpmiddelen. De interactie werd gestimuleerd door open vraagstelling en anticiperende antwoorden.

Mijn leerdoelen zijn:

1. Meer focus op kernboodschappen, om te voorkomen dat ik te diep inga op details.
2. Dynamischer presenteren, zodat onderwerpen die mij minder interesseren toch overtuigend worden gebracht.
3. Bewuster oogcontact maken, om de interactie met het publiek te verbeteren.

3.2. Groepsgesprek

3.2.1 Aanleiding

Een tijd geleden ontdekte een Nederlands politieteam dat sommige Duitse huurauto's zijn uitgerust met een zogenoemde km-blocker. Dit apparaat wordt achter de kilometerteller geplaatst en voorkomt dat het voertuig de juiste kilometerstand registreert. Hierdoor lijkt het alsof de auto minder heeft gereden dan in werkelijkheid het geval is.

Dit levert de eigenaar een oneerlijk voordeel op: de auto lijkt meer waard dan hij eigenlijk is. Dat kan kopers misleiden en is bovendien verboden in de wet.

Steeds meer politieagenten in Nederland herkennen deze fraude en km-blockers worden niet meer alleen in huurvoertuigen ontdekt. Als een km-blocker wordt gevonden, moet het team Forensische Opsporing aantonen dat met de kilometerstand is gesjoemeld. Zij gebruiken hiervoor speciale diagnoseapparatuur.

Door de toename van dit soort zaken raakt het team Forensische Opsporing van de politie eenheid Zeeland – West – Brabant overbelast. Daarom is door de teamleiding van de forensische opsporing het voornemen dat zij zich voortaan alleen nog richten op ernstige verkeersongevallen.

Om tot een goede aanpak te komen, is een werkgroep gestart met als doel een vaste werkwijze te ontwikkelen voor het opsporen en vervolgen van kilometerfraude. Ik vertegenwoordig hierin het team Forensische Opsporing. Ook nemen collega's van het team Verkeer, het team Nodale Oriëntatie, een officier van justitie en een coördinator van het team Verkeer deel.

Op donderdag 20 februari 2025 komt de werkgroep voor het eerst bij elkaar. Tijdens dit overleg zal ik aangeven dat Forensische Opsporing geen bijdrage meer kan leveren aan dit project.

Voorbereiding middels DROP-model

Om goed voorbereid het gesprek in te gaan, heb ik het DROP-model toegepast. Daarmee breng ik vooraf de belangrijkste aspecten in beeld. Aan het gesprek nemen vijf personen deel. Ik heb daarom van tevoren in kaart gebracht wie de deelnemers zijn en wat hun mogelijke belangen zijn.

Naam	Organisatie	Functie	Belang gesprek
M van Riel	Politie Zeeland – West-Brabant	Coördinator Forensische Opsporing Verkeer	Wil vanwege capaciteitsproblemen stoppen met het uitvoeren van onderzoeken.
F. Betters	Politie Zeeland – West-Brabant	Coördinator Team Verkeer	Wil inzicht krijgen in werkwijze en knelpunten.
P. Oldenzaal	Openbaar Ministerie Zeeland – West-Brabant	Officier van Justitie, portefeuillehouder Verkeer	Wil inzicht in de strafrechtelijke aanpak door de politie.
J. van der Maas	Politie Zeeland – West-Brabant	Coördinator Team Nodale Oriëntatie	Wil een generieke werkwijze ontwikkelen en afspraken borgen.
K. Thums	Politie Zeeland – West-Brabant	Generalist Team Verkeer	Controleert de meeste voertuigen op km-blockers en wil opschaling van de capaciteit.

Doelen:

Het gesprek is door mij geïnitieerd. Er zijn twee hoofdredenen:

1. Er moeten werkafspraken worden gemaakt.
2. Ik wil mededelen dat het team Forensische Opsporing stopt met het leveren van bijdragen aan het onderzoek naar km-blockers, vanwege capaciteitsproblemen. Tegelijkertijd wil ik een actieve bijdrage leveren aan het vinden van een oplossing.

Mijn doel is bereikt wanneer:

- Opsporing en vervolging van gemanipuleerde kilometertellers mogelijk is *zonder inzet van het team Forensische Opsporing*,
- *met behoud van kwaliteit* in het opsporingsproces.

Ik verwacht weerstand van de politieagenten van Team Verkeer, die juist graag opschaling van capaciteit willen.

Rollen:

Mijn rol:

- Treed op als gespreksleider (voorzitter)
- Uitleggen hoe een km-blocker werkt en welke risico's eraan verbonden.
- Delen hoe Forensische Opsporing nu onderzoek doet naar km-blockers zijn. Dit zal ik doen door het delen van eigen ervaringen van deze onderzoeken.
- Onderbouwde informatie geven over het type km-blockers dat op de markt beschikbaar is (a.d.h.v. eigen online onderzoek).

Andere aanwezigen en hun rol:

- J. van der Maas (Team Nodale Oriëntatie): Streeft naar een projectgroep met één visie en een generieke werkinstructie.
- Politieagenten Team Verkeer:
 - Willen opschaling van de capaciteit.
 - Hebben cijfers verzameld over het aantal vastgestelde gevallen en een inschatting gemaakt van de omvang van het probleem.
 - Hebben geïnventariseerd hoe andere verkeersteams en het OM in Nederland hiermee omgaan.
 - Notuleren van het gesprek.
- Officier van Justitie (P. Oldenzaal):
 - Wil inzicht in de omvang en maatschappelijke impact van de problematiek.
 - Wil weten in hoeverre de manipulatie juridisch bewijsbaar is.
 - Bepaalt mede de vervolgstappen, zoals inbeslagname van voertuig en km-blocker.

Onderwerp:

Het gesprek richt zich op de aanpak en vervolging van km-blockers.

Mijn concrete vragen/doelen:

- Kan deze aanpak plaatsvinden zonder hulp van het team Forensische Opsporing?
- Hoe groot acht het OM de kans van slagen in dit soort zaken (zeker gezien het bewijsprobleem m.b.t. wie de km-blocker heeft ingebouwd)?
- Wat zijn de prioriteiten van het OM op dit onderwerp?
- Hoe verloopt de opsporing en vervolging van km-blockers elders in het land?
- Hoeveel zaken per week/maand verwacht men als we dit actief gaan oppakken?
- Wat zijn de leerpunten van eerdere zaken?

Ik heb voor dit gesprek een aantal gerichte vragen voorbereid om een volledig beeld van de problematiek te krijgen.

Procedures:

- Datum: Donderdag 20 februari 2025.
- Tijd: 14:00 – 16:00 uur.
- Locatie: Politiebureau Zeeland – West-Brabant, Mijkenbroek Breda, ruimte 1.29.
- Opstelling: Zittend aan tafel in een ronde opstelling.
- Hulpmiddelen: Uitwisbaar boekje met vragen en notities.

3.2.2 Gespreksverloop en resultaat

De bijeenkomst startte met een korte introductie en het kaderen van het doel: het ontwikkelen van een gezamenlijke werkwijze voor het opsporen en vervolgen van km-blockers. Huisregels benoemt: telefoons op stil, eindtijd en wanneer een koffiepauze. Na een voorstelronde lichtte ieder team hun standpunt toe.

Team Verkeer benadrukte het belang van het onderwerp vanwege de risico's voor de verkeersveiligheid. Zij willen opschalen van 1 à 2 voertuigen naar 10 voertuigen per week en pleiten voor inbeslagname en vernietiging van voertuigen, zoals in andere politie eenheden al gebeurt.

Team Nodale Oriëntatie onderstreepte de hoge prioriteit van het thema en pleitte voor een landelijke, uniforme werkwijze. Zij gaven voorbeelden van hoe andere eenheden dit al hebben ingericht.

De Officier van Justitie gaf aan dat vervolging lastig is door gebrek aan bewijs. De focus ligt daarom op het aanbieden van een transactie van €500 aan de eigenaren van een voertuig. Duitse verhuurbedrijven en de bestuurders van die voertuigen zijn juridisch

nauwelijks aan te pakken. Voor het OM heeft deze problematiek voorlopig ook geen hoge prioriteit.

Forensische Opsporing (FO) gaf aan dat het onderzoek naar km-blockers zeer arbeidsintensief is, onder andere door de benodigde reistijd en het sleutelwerk aan voertuigen. Vanwege capaciteitsproblemen wordt de inzet op deze vorm van criminaliteit afgebouwd. Ook benoemde ik het belang van een efficiëntere werkinstructie en het eventueel aanpassen van de wetgeving.

Team Verkeer reageerde beiden met weerstand. Zij uitten hun frustratie over het gebrek aan capaciteit en wezen op de risico's voor de verkeersveiligheid. Ze gaven aan hoe dan ook door te gaan, en voertuigen aan te gaan bieden bij FO in Rotterdam. Het leek alsof zij alleen hadden gehoord dat FO stopt, terwijl ik juist ook alternatieven had aangedragen voor het blijven opsporen van manipulatie. Het was duidelijk dat mijn boodschap niet goed viel: de sfeer werd afstandelijk, de houding gesloten, en oogcontact werd vermeden.

Na het erkennen van hun zorgen door mij en het benadrukken dat FO in een adviserende rol betrokken blijft, ontstond er meer begrip. In de tweede helft van het overleg stemde men in met de voorgestelde oplossing: FO blijft op afstand betrokken, stelt apparatuur beschikbaar en verzorgt instructies.

Resultaat

We beschikten aan het eind van het overleg over voldoende informatie om tot een gezamenlijke werkwijze te komen. Het doel was helder en de kaders voor de werkinstructie zijn vastgesteld: van het moment van signaleren van een km-blocker tot aan de behandeling van de zaak in de rechtbank. Uiteindelijk werd de werkinstructie unaniem vastgesteld en onderschreven door alle deelnemers.

3.2.3 Evaluatie en reflectie

Direct na het gesprek heb ik geëvalueerd met de officier van justitie, met wie ik regelmatig samenwerk en een goede werkrelatie heb.

Sterke punten volgens hem:

- Onderbreken, samenvatten en doorvragen: Sommige deelnemers bleven in herhaling vallen of dwaalden af. Door actief in te grijpen, kon ik als gespreksleider de regie behouden.
- Aandachtig luisteren: Ik wist precies wat iedereen had ingebracht en kon hier goed op inspelen.
- Meeveren met weerstand: Ik toonde begrip voor de emotie in de groep. Mensen hoeven niet per se gelijk te krijgen, ze willen zich begrepen voelen – dat gevoel wist ik goed over te brengen.

Opvallende punten en aandachtspunten:

- Ik liet bewust stiltes vallen, wat ruimte gaf voor reflectie bij de gesprekspartners.
- Ik stuurde vooral op het proces, minder op de inhoud. De oplossing waarbij medewerkers van Team Verkeer taken van FO overnemen, kwam volledig van mij. Het was sterker geweest als deze uit de groep zelf was gekomen, zodat er meer draagvlak zou ontstaan.
- Ik ging de inhoudelijke discussie over de capaciteit van FO beperkt aan. Ik heb dit wel beargumenteerd, maar koos ervoor om escalatie te voorkomen.

Reflectie

De officier van justitie had helemaal gelijk tijdens de evaluatie. Ik moet in het vervolg niet meer de discussie aangaan. Maar, het voelde voor mij alsof ik het tegen drie mensen moest opnemen. Terwijl ik alleen maar een eerlijk bericht overbracht.

Ik ben tevreden met het behaalde resultaat, want het doel is bereikt. De werkinstructies zijn met instemming van iedereen gemaakt. In het vervolg moet ik mij verplaatsten in de ander, dan kom ik ook niet in de situatie om de discussie aan.

Aanvulling / Suggestie:

- Mogelijk had ik vooraf één of twee medestanders kunnen betrekken in mijn voorstel, zodat het idee niet als 'alleen van mij' werd gezien, maar als gedragen vanuit meerdere perspectieven.
- Voor een volgend gesprek kan het helpen om vooraf verwachtingen te managen: niet alleen wat ik kom brengen, maar ook wat ik van anderen hoop te horen of bereiken.

Bijlagen

1. Adviesrapport: Veiligheidsprincipes bij bergen van slachtoffer lithium-ion (voertuig)branden;
2. Beoordelingsformulier Beoordelen Rapporten-Rapportagetechniek;
3. Zelfevaluatie vragenlijst Verslagvaardigheden;

Literatuurlijst

Belbin (z.d.). *Teamrollen*. <https://www.belbin.nl/teamrolmodel/teamrollen/>

Elling, R. (2019). *Rapportagetechniek* (p. 15). Noordhoff Uitgevers.

Intermijn (z.d.). *Kernkwadranten*. <https://intermijn.nl/kernkwadrant/>

Mulder, P. (2024, januari 3). *OSCAR coaching model*. <https://www.toolshero.nl/management-modellen/oscar-coaching-model/>

B&P Partners. (z.d.). *Het GROW-model in Coaching*. <https://www.bpopleidingen.nl/grow-model-in-coaching/>

Scharwächter, V. (2023, januari 22). *swot-analyse*. <https://www.scribbr.nl/modellen/swot-analyse/>

Stevens, J. (z.d.). *SMART-leerdoelen*. <https://www.desteven.nl/persoonlijke-ontwikkeling/persoonlijke-effectiviteit/persoonlijke-doelstellingen/smart-leerdoelen>