



“VEILIGHEID DOOR VERANTWOORDELIJKHEID EN VERTROUWEN”



Opleidings- en trainingsprogramma 2018-2019

U ervaart problemen met betrekking tot veiligheid, samenwerking en efficiency binnen uw organisatie of u bent op zoek naar verbeter- en ontwikkelmogelijkheden voor uw medewerkers. Het opleidings- en trainingsprogramma 2018-2019 van de Human Factors Adviesgroep biedt een scala aan opleidingen en trainingen die dienstbaar kunnen zijn voor uw organisatie.

De Human Factors Adviesgroep gebruikt expertise uit zowel de luchtvaartsector als uit de hulpverlenings- en zorgsectoren om bruggen te slaan tussen deze en andere sectoren. De opleidingen en trainingen zijn zeer geschikt voor organisaties zoals bijvoorbeeld veiligheidsregio's, meldkamers, bedrijven, procesindustrie, waterschappen en Rijkswaterstaat.

De luchtvaartsector erkent dat mensen fouten maken en richt de focus op factoren die de kans op herhaling verlagen. De basis hiervan is de 'Just Culture': Dit begint met het bewustzijn dat fouten niet verwijtbaar zijn, maar zeker wel vermijdbaar. Het doel is zoeken naar 'wat is er gebeurd' en niet 'wie het heeft gedaan?' En juist daar kun je het meest van leren, zonder dat je hoeft te wachten op grotere incidenten die schade en letsel tot gevolg hebben.

Voor al onze team- of individueel gerichte trainingen geldt dat de Just Culture leidend is. Bij onze trainingen in een 'luchtvaartomgeving' is iedereen opeens gelijk wat betreft kennis, kunde, rol en positie. Op die manier kunnen de te trainen niet-technische vaardigheden zoals communicatie, beeld- en besluitvorming, samenwerking, leidinggeven en werken volgens protocollen, los van de situatie in de eigen organisatie worden getraind.

Of het nu een introductietraining, workshop of masterclass met gebruik van een levensechte vluchtsimulator en gesimuleerde luchtverkeersleiding betreft, onze trainingen zijn spannend en uitdagend. Het geeft de deelnemers een onuitwisbare bewustwording van, en zet ze aan tot dieper nadenken over, de vele vergelijkbare aspecten in het eigen werk. Het daagt de deelnemers uit om de opgedane kennis en vaardigheden te spiegelen met de eigen organisatie. De op menselijk handelen gebaseerde basisprincipes die tijdens de training en opleidingen worden geleerd kunnen moeiteloos worden meegenomen in praktisch alle onderdelen van het opleidings-, trainings- en oefenprogramma van de eigen organisatie. Wij kijken uit naar uw komst.

De Human Factors Adviesgroep

A Correspondentieadres:

Salomonszegel 83 7322 ES Apeldoorn

T 0651352331

I www.hufa.nl

Overzicht trainingen en opleidingen

Trainingen en opleidingen	Doelgroep	Leerdoelen gericht op het verkrijgen van	Duur (netto)	Aantal deelnemers	Kosten per deelnemer*
1. Introductie werken in een Just Culture	Functionarissen die zich willen oriënteren op veiligheidscultuur en -management	Kennis	1 dagdeel (3,5 uur)	in overleg	op aanvraag
2. Verdieping werken in een Just Culture	Bestuur, directie en management die zich willen oriënteren op veiligheidscultuur en -management	Kennis	2 dagdelen (7 uur)	16	€ 200,00
3. Introductie training Team/Crew Resource Management (binnen teams)	Functionarissen die in crisis omstandigheden moeten functioneren in een team	Kennis en vaardigheden	1 dagdeel (3,5 uur)	8	€ 240,00
4. Verdieping training Team/Crew Resource Management (binnen teams)	Functionarissen die in crisis omstandigheden moeten functioneren in een team	Kennis en vaardigheden	2 dagdelen (7 uur)	8	€ 395,00
5. Masterclass Team/Crew Resource Management 1 (binnen teams)	Functionarissen die in crisis omstandigheden moeten functioneren in een team	Kennis en vaardigheden	2 dagdelen (7 uur)	8	€ 495,00
6. Masterclass Team/Crew Resource Management 2 (binnen en tussen teams)	Functionarissen die in crisis omstandigheden moeten samenwerken in en met teams	Kennis en vaardigheden	2 dagdelen (7 uur)	8	€ 535,00
7. Introductie training Single-human Resource Management	Functionarissen die in crisis omstandigheden moeten functioneren als een éénpersoons eenheid	Kennis	1 dagdeel (3,5 uur)	4	€ 395,00
8. Masterclass Single-human Resource Management	Functionarissen die in crisis omstandigheden moeten functioneren als een éénpersoons eenheid	Kennis en vaardigheden	2 dagdelen (7 uur)	8	€ 495,00
9. Leergang Single-human Resource Management	Functionarissen die in crisis omstandigheden moeten functioneren als een éénpersoons eenheid	Kennis en vaardigheden	1,5 dagen (10,5 uur)	4	€ 860,00
10. Opleiding onderzoeker Veiligheids- en VIM-meldingen	Functionarissen die onderzoek moeten doen naar veiligheids incidenten	Kennis en vaardigheden	3 dagen (21 uur)	max. 12	€ 825,00
11. Opleiding evaluatie- en incident onderzoeker	Functionarissen die evaluaties en onderzoek moeten doen naar incidenten en calamiteiten	Kennis en vaardigheden	4 dagen (28 uur)	8 tot 12	€ 1.290,00
12. Effectief communiceren	Functionarissen die in alle omstandigheden in staat moet zijn om effectief te kunnen communiceren	Kennis	1 dagdeel (3,5 uur)	12 tot 16	€ 200,00
13. Opleiding tot waarnemer	Functionarissen die trainingen en oefeningen moeten kunnen waarnemen	Kennis en vaardigheden	1,5 dagen (10,5 uur)	8	€ 890,00
14. Train-de-trainer	Functionarissen Opleiden-Trainen-Oefenen	Kennis en vaardigheden	2 dagen (14 uur)	8	€ 1.050,00
* Trainingen en opleidingen zijn vrijgesteld van BTW					
Onderzoek, evaluatie en consultancy		De Human Factors Adviesgroep is er ook voor incident- en calamiteitenonderzoek, systeem- en oefenevaluaties, secundaire analyses en consultancy			

Team/Crew Resource Management en Single-human Resource Management

Team/Crew Resource Management (T/CRM) is afgeleid van de in de luchtvaart ontwikkelde Crew Resource Management. Naar aanleiding van een aantal zeer grote en fatale luchtvaart incidenten ontdekte de luchtvaartsector decennia geleden dat veilig werken meer is dan alleen veilige techniek. Hierdoor is de focus, naast de techniek (technical), ook komen te liggen bij de mens die in een complexe en soms stressvolle situatie zijn/haar werk moet doen (non-technical). T/CRM richt zich op *veiligheidscultuur* (Just Culture), *samenwerking* binnen en tussen teams, *leiderschap*, *situational awareness*, *cyclische besluitvorming* en *communicatie*. Mede hierdoor is de luchtvaart uitgereid tot één van de veiligste vormen van transport.

Single-human Resource Management (SRM) is afgeleid van T/CRM en aangevuld met onderwerpen die specifiek aan de orde komen wanneer er 'single' moet worden opgetreden zoals *human limitations* en informatieverwerking. Bij single-human operations zijn er geen collega's aanwezig die fouten en (een combinatie van) factoren als veelheid van taken en informatie, op de weg letten, vermoeidheid en uitputting kunnen opmerken. Daarnaast speelt ook de invloed van zogenaamde risicovolle gedrags-attitudes. In een "single human" situatie is dit extra gevaarlijk omdat interventies en correcties van collega's ontbreken. Kennis en bewustwording met betrekking tot al deze verschijnselen en hoe hiermee om te gaan zowel in de voorbereiding als ten tijde van een inzet, is van essentieel (veiligheids-) belang.

Human Limitations

De mens is een ontzettend krachtig en flexibel onderdeel van elke organisatie. Net zoals machines hebben ook mensen hun grenzen. Wanneer we onvoldoende rekening houden met deze beperkingen groeit de kans op fouten en missers, ongeacht ervaring, kennis of senioriteit van de betrokken persoon.

Het verschil is dat machines (vaak) duidelijke beschrijvingen hebben van wat ze wel, en wat ze niet kunnen, maar dit geldt niet voor de mens. Herkenning van situaties die tegen je eigen grenzen aanlopen en van het overschrijden van grenzen van je collega's vereist kennis van de menselijke capaciteiten en beperkingen. In deze module wordt de kennis door middel van praktijk simulaties of voorbeelden geïllustreerd.

1. Workshop Werken in een Just Culture (kennis)

Voor wie?

De workshop is bedoeld voor functionarissen die zich willen oriënteren op veiligheidscultuur en –management. Wanneer de technische- en organisatorische kant van de organisatie op orde is, ontstaat de wens een start te maken met het thema veiligheidscultuur en –management. Processen zijn vastgelegd en soms zijn ook al veiligheids- en meldsystemen beschikbaar. Maar toch werkt het niet zoals we willen; resultaten blijven uit. Veelal is dan de menselijke kant onvoldoende belicht; het bewustzijn hoe krachtig een goed veiligheidsmanagement is, moet nog worden ontwikkeld.

Leerdoelen

Na het volgen van de workshop zijn de deelnemers in staat om:

- De voor- en nadelen te benoemen van een Just Culture, Blame Culture en een No-blame culture.
- Fouten als bron voor verbeteringen te herkennen.

Werkvorm

De workshop is interactief waarbij door middel van voorbeelden uit de luchtvaart gespiegeld wordt naar de eigen organisatie. De workshop biedt de opdrachtgever de mogelijkheid om vooraf organisatie specifieke accenten te leggen.

Duur

Eén dagdeel (3,5 uur netto studiebelasting).

Locatie

De workshop wordt gehouden op locatie bij de opdrachtgever, of in een nader overeen te komen locatie.

2. Verdieping Werken in een Just Culture (kennis)

Voor wie?

De workshop is bedoeld voor personen uit bestuur, directie en management, die zich willen oriënteren op veiligheidscultuur en -management. En voor organisaties die de tijd rijp achten om een start te maken met het thema veiligheidscultuur en –management. Meestal is dit het moment waarop de technische kant op orde is; veiligheids- en meldsystemen zijn beschikbaar en processen zijn vastgelegd. Maar toch werkt er iets niet; resultaten blijven uit. Veelal is dan de menselijke kant onvoldoende belicht geweest; het bewustzijn hoe krachtig een goed veiligheidsmanagement kan zijn, moet dan verder worden ontwikkeld.

Leerdoelen

Na het volgen van de workshop zijn de deelnemers in staat om:

- De voor- en nadelen te benoemen van een Just Culture, Blame Culture en een No-blame culture.
- Fouten als bron voor verbeteringen te herkennen.
- De randvoorwaarden te benoemen waaronder duurzaam veilig kan worden gewerkt.

Werkvorm

Een interactieve workshop waarin worden behandeld:

Hier wordt nader ingegaan op verschillende culturen en welk effect zij hebben op het omgaan met fouten en het leren van fouten. Dit alles als opmaat richting veiligheidsmanagement zoals dat in de luchtvaartsector wordt gehanteerd. Reflectie naar de eigen organisatie biedt de deelnemers de mogelijkheid hun eigen visie op dit onderwerp te vormen. De workshop biedt de opdrachtgever de mogelijkheid om vooraf organisatie specifieke accenten te leggen.

Duur

Twee dagdelen (7 uur netto studiebelasting).

Locatie

De workshop wordt gehouden op locatie bij de opdrachtgever, of in een nader overeen te komen locatie.

3. Introductietraining Team/Crew Resource Management (kennis en vaardigheden)

Voor wie?

Deze training is bedoeld voor functionarissen die in crisissituaties moeten functioneren in een team en zich willen oriënteren op de mogelijkheden die Team/Crew Resource Management (T/CRM) biedt voor het verbeteren van de veiligheid, kwaliteit en effectiviteit van werkprocessen. Daarnaast is deze training geschikt voor medewerkers waarvoor het belangrijk is om kennis te hebben van de principes van T/CRM.

Leerdoelen

Na het volgen van de training zijn de deelnemers in staat om:

- De voor- en nadelen te benoemen van een Just Culture, Blame Culture en een No-blame culture.
- Fouten als bron voor verbeteringen te herkennen.
- Kritische rationale en emotionele belemmerende factoren in communicatie te herkennen en benoemen.
- De stappen van het (cyclisch) besluitvormingsproces te benoemen.



Werkvorm

- E-Learning voor aanvang, ter voorbereiding, met de volgende onderwerpen:
 - Cyclische besluitvorming
 - Communicatie en interactie
- Een interactieve workshop waarin worden behandeld:
 - De Just Culture
 - Omgaan met fouten
- De praktijk simulatie luchtverkeersleiding (ATC 2*). Hiermee worden de deelnemers onder een hoog stressniveau geplaatst. Leer- en verbeterpunten komen aan de orde, hierbij wordt de koppeling gemaakt met de theorie.

Duur

E-Learning in eigen tijd: 4 uur.

Training: één dagdeel (3,5 uur netto studiebelasting).

Locatie

De training kan worden gegeven op locatie bij de opdrachtgever, of in een nader overeen te komen locatie. Hier dienen voldoende trainingsruimtes (3 ruimtes) beschikbaar zijn.

4. Verdieping training Team/Crew Resource Management (kennis en vaardigheden)

Voor wie?

De training is gericht op medewerkers van organisaties met T/CRM als onderdeel van de veiligheidscultuur en die het veiligheidsmanagement willen gaan implementeren. Dit omvat niet alleen organisaties met risicoprocesen, maar ook organisaties waarbij samenwerking in teams fundamenteel is voor de uitvoering van taken en de veiligheid of doelmatigheid daarbij. De training wordt gezien als start van een traject waarin T/CRM de rode draad wordt. Gedacht kan worden aan het inrichten van veiligheidsmanagement, invoegen van T/CRM-principes in het eigen opleidings- en trainingsprogramma en de ontwikkeling van de voor de veiligheid en samenwerking noodzakelijke Just Culture. De training ondersteunt ontwikkeling en verdieping van het gevoel voor professionaliteit en vakbekwaamheid bij de deelnemers op het vlak van de noodzakelijke niet-technische vaardigheden.

Leerdoelen

Na het volgen van de training zijn de deelnemers in staat om:

- De voor- en nadelen te benoemen van een Just Culture, Blame Culture en een No-blame culture.
- Fouten als bron voor verbeteringen te herkennen.
- Kritische rationale en emotionele belemmerende factoren in communicatie te herkennen en benoemen.
- De stappen van het (cyclisch) besluitvormingsproces te benoemen.
- Het verschil te kunnen benoemen tussen procedures, protocollen en checklists en hiermee om te gaan als onderdeel van vakbekwaamheid, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan planning, coördinatie en workload management.
- Samenwerkingsaspecten als informatie, ondersteuning, coördinatie, aansturing en feedback binnen teams en de effecten van autoriteit en assertiviteit effectief te gebruiken.

* Voor een nadere uitwerking verwijzen wij u graag naar de toelichting achterin deze brochure.

Werkvorm

Tijdens de training wordt een programma gedraaid dat uit twee delen bestaat, waarbij alle deelnemers beide onderdelen doorlopen:

- Een interactieve workshop waarin worden behandeld:
 - Just Culture en omgaan met fouten,
 - Samenwerken en leiderschap,
 - Communicatie,
 - Protocollair werken,
 - Situational awareness (beeldvorming) en cyclische besluitvorming.
- De praktijk simulatie luchtverkeersleiding (ATC 2)*. Hiermee worden de deelnemers onder een hoog stressniveau geplaatst. Leer- en verbeterpunten komen aan de orde, hierbij wordt de koppeling gemaakt met de theorie.

Duur

Twee dagdelen (7 uur netto studiebelasting).

Locatie

De training kan worden gegeven op locatie bij de opdrachtgever, of in een nader overeen te komen locatie. Hier dienen voldoende trainingsruimtes (3 ruimtes) beschikbaar zijn.

5. Masterclass Team/Crew Resource Management Training 1 (kennis en vaardigheden)

Voor wie?

De training is gericht op (samen)werking van medewerkers **binnen één team** waar een goede samenwerking een noodzakelijke randvoorwaarde is om effectief, efficiënt en veilig te kunnen werken. Te denken valt bijvoorbeeld aan medewerkers van IC-units, SEH's en operatiekamers, maar ook aan (gemeente-) besturen, raden van toezicht/commissarissen, management- en projectteams en crisisteam.



Leerdoelen

Na het volgen van de training zijn de deelnemers in staat om:

- De voor- en nadelen te benoemen van een Just Culture, Blame Culture en een No-blame culture.
- Fouten als bron voor verbeteringen te herkennen.
- Kritische rationale en emotionele belemmerende factoren in communicatie te herkennen en benoemen.
- De stappen van het (cyclisch) besluitvormingsproces te benoemen.
- Het verschil te kunnen benoemen tussen procedures, protocollen en checklists en hiermee om te gaan als onderdeel van vakbekwaamheid, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan planning, coördinatie en workload management.
- Samenwerkingsaspecten als informatie, ondersteuning, coördinatie, aansturing en feedback *binnen teams* en de effecten van autoriteit en assertiviteit effectief te gebruiken.

Werkvorm

Tijdens de training wordt een programma doorlopen dat uit twee delen bestaat, waarbij alle deelnemers beide onderdelen doorlopen:

- Een interactieve workshop waarin worden behandeld:
 - Just Culture en omgaan met fouten,
 - Samenwerken en leiderschap,
 - Communicatie,
 - Protocollair werken,
 - Situational awareness (beeldvorming) en cyclische besluitvorming.
- De praktijk simulatie gericht op teamsamenwerking, in een vliegsimulator van een Boeing 737-800 of Airbus A320-200*. Hiermee worden de deelnemers onder een hoog stressniveau geplaatst. Leer- en verbeterpunten komen aan de orde, hierbij wordt de koppeling gemaakt met de theorie.

Duur

Twee dagdelen (7 uur netto studiebelasting).

Locatie

De training wordt gegeven bij European Pilot Selection & Training (EPST), Westkanaaldijk 5-11, 3542 DA Utrecht.

6. Masterclass Team/Crew Resource Management Training 2 (kennis en vaardigheden)

Voor wie?

De training is bedoeld voor organisaties waar een goede (samen)werking **binnen** en **tussen** teams een noodzakelijke randvoorwaarde is om effectief, efficiënt en veilig te kunnen werken.

De trainingen zijn bijvoorbeeld zeer geschikt voor:

- Meldkamers en eenheden in het veld,
- Crisis beleidsteams (BT) en regionaal operationeel teams (ROT's),
- Commando teams Plaats Incident (CoPI's),
- Crisisteams, zoals BT's, OT's en actieteams bij (semi-) overheden,
- Verkeersmanagementcentrales en controlekamers in de procesindustrie en beveiligingsteams.

Leerdoelen

Na het volgen van de training zijn de deelnemers in staat om:

- De voor- en nadelen te benoemen van een Just Culture, Blame Culture en een No-blame culture.
- Fouten als bron voor verbeteringen te herkennen.
- Kritische rationele en emotionele belemmerende factoren in communicatie te herkennen en benoemen.
- De stappen van het (cyclisch) besluitvormingsproces te benoemen.
- Het verschil te kunnen benoemen tussen procedures, protocollen en checklists en hiermee om te gaan als onderdeel van vakbekwaamheid, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan planning, coördinatie en workload management.
- Samenwerkingsaspecten als informatie, ondersteuning, coördinatie, aansturing en feedback *binnen* en *tussen teams* en de effecten van autoriteit en assertiviteit effectief te gebruiken.

Werkvorm

Tijdens de training wordt een programma doorlopen dat uit twee delen bestaat, waarbij alle deelnemers beide onderdelen doorlopen:

- Een interactieve workshop waarin worden behandeld:
 - Just Culture en omgaan met fouten,
 - Samenwerken en leiderschap,
 - Communicatie,
 - Protocollair werken,
 - Situational awareness (beeldvorming) en cyclische besluitvorming.
- De praktijk simulatie gericht op teamsamenwerking binnen en tussen teams. Hierbij wordt door alle deelnemers twee onderdelen doorlopen waarbij de teams sterk van elkaar afhankelijk zijn:

- Vlucht in een vliegsimulator van een Boeing 737-800 of Airbus A320-200*, gecombineerd met
- De praktijk simulatie luchtverkeersleiding (ATC 1)*.

Hiermee worden de deelnemers onder een hoog stressniveau geplaatst. Leer- en verbeterpunten komen aan de orde, hierbij wordt de koppeling gemaakt met de theorie.



Duur

Twee dagdelen (7 uur netto studiebelasting).

Locatie

De training wordt gegeven bij European Pilot Selection & Training (EPST), Westkanaaldijk 5-11, 3542 DA Utrecht.

7. Introductietraining Single-human Resource Management (kennis)

Voor wie?

Deze introductietraining is bedoeld voor functionarissen die in crisissituaties enige tijd moeten functioneren als een éénpersoons eenheid in risicovolle werkprocessen. Voorbeelden zijn (Hoofd) Officieren van Dienst, Officieren van Dienst en wegenverkeersleiders van Rijkswaterstaat, watersysteembeheerders, motor-ambulanceverpleegkundigen en -agenten.

Leerdoelen

Na het volgen van de training zijn de deelnemers in staat om:

- De voor- en nadelen te benoemen van een Just Culture, Blame Culture en een No-blame culture.
- Fouten als bron voor verbeteringen te herkennen.
- Menselijke lichamelijke en mentale beperkingen te benoemen en herkennen.
- Effectief gebruik te maken van beschikbare bronnen in de eenpersoons situatie door effectief te communiceren en goed gebruik te maken van procedures en protocollen.
- De stappen van het (cyclisch) besluitvormingsproces te benoemen.



Werkvorm

- E-Learning voor aanvang, ter voorbereiding, met de volgende onderwerpen:
 - Menselijke informatieverwerking,
 - Besluitvorming,
 - Communicatie,
 - Menselijke prestaties en beperkingen (human performance & limitations).
- Een parallel programma waarin elke deelnemer alle onderdelen eenmaal volgt:
 - Een interactieve workshop over de Just Culture, gespiegeld naar de eigen organisatie,
 - De praktijk simulatie luchtverkeersleiding (ATC 2)[†]. Deze simulatie betreft een eenpersoons inzet. Leer- en verbeterpunten komen aan de orde, hierbij wordt de koppeling gemaakt met de theorie.

Duur

e-Learning (in eigen tijd): vier uur.

Trainingsdag: Eén dagdeel (3,5 uur netto studiebelasting).

Locatie

De training kan worden gegeven op locatie bij de opdrachtgever, of in een nader overeen te komen locatie. Hier dienen voldoende trainingsruimtes (3 ruimtes) beschikbaar zijn.

8. Masterclass Single-human Resource Management (kennis en vaardigheden)

Voor wie?

Functionarissen die in crisissituaties moeten functioneren als een éénpersoons eenheid. Voorbeelden zijn (Hoofd) Officieren van Dienst, Officieren van Dienst en wegenverkeersleiders van Rijkswaterstaat, watersysteembeheerders, motor-ambulanceverpleegkundigen en -agenten.

Leerdoelen

De training beoogt het verder uitdiepen en inzichtelijk maken van de éénpersoons inzet. Er wordt aan de hand van de praktijk besproken waar de behandelde onderwerpen zichtbaar worden en hoe hiermee effectief kan worden omgegaan.

Na het volgen van de training zijn de deelnemers in staat om:

- De voor- en nadelen te benoemen van een Just Culture, Blame Culture en een No-blame culture.
- Fouten als bron voor verbeteringen te herkennen.
- Kritische rationele en emotionele belemmerende factoren in communicatie te herkennen en benoemen.
- Menselijke lichamelijke en mentale beperkingen te benoemen en herkennen.
- De menselijke reactie op plotselinge gebeurtenissen te begrijpen en hierop te anticiperen.
- De stappen van het (cyclisch) besluitvormingsproces te benoemen.
- Het verschil te kunnen benoemen tussen procedures, protocollen en checklists en hiermee om te gaan als onderdeel van vakbekwaamheid, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan planning, coördinatie en workload management.
- Effectief gebruik te maken van beschikbare bronnen in de eenpersoons situatie.



* Voor een nadere uitwerking verwijzen wij u graag naar de toelichting achterin deze brochure.

Werkvorm

- E-Learning voor aanvang, ter voorbereiding, met de volgende onderwerpen:
 - Menselijke informatieverwerking,
 - Besluitvorming,
 - Communicatie,
 - Menselijke prestaties en beperkingen (human performance & limitations).
 - Een parallel programma waarin elke deelnemer alle onderdelen eenmaal volgt:
 - Een interactieve workshop over de Just Culture, gespiegeld naar de eigen organisatie,
 - De praktijk simulatie gericht op éénpersoons inzet. Hierbij wordt door alle deelnemers twee onderdelen doorlopen waarbij deze twee niet direct samenwerken maar wel sterk van elkaar afhankelijk zijn:
 - Vlucht in een vliegsimulator van een Cessna 172 of Airbus A320-200*, gecombineerd met
 - De praktijk simulatie luchtverkeersleiding (ATC 2)*.
- Beide simulaties zijn eenpersoons inzetten en de deelnemers observeren ook de inzet van elkaar. Leer- en verbeterpunten komen aan de orde, hierbij wordt de koppeling gemaakt met de theorie.

Duur

Twee dagdelen (7 uur netto studiebelasting).

Locatie

Er zijn twee locaties waar deze training wordt aangeboden:

- European Pilot Selection & Training (EPST), Westkanaaldijk 5-11, 3542 DA Utrecht (Airbus A320-200)
- Mission Aviation Training Centre (MATC) Trainingscentrum, De Zanden 59, 7395 PA Teuge (Cessna 172).

9. Leergang Single-human Resource Management (kennis en vaardigheden)

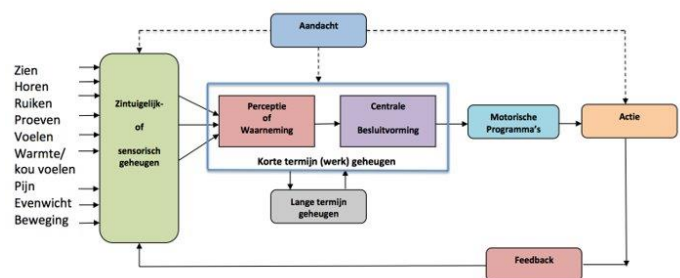
Voor wie?

Functionarissen die in crisissituaties moeten functioneren als een éénpersoons eenheid. Voorbeelden zijn (Hoofd) Officieren van Dienst, Officieren van Dienst en wegenverkeersleiders van Rijkswaterstaat, watersysteembeheerders, motor-ambulanceverpleegkundigen en -agenten.

Leerdoelen

De leergang maakt gebruik van trainingsmomenten over langere tijd, om zo een verdere verdieping op SRM en SRM-vaardigheden in te bedden. De samenstelling van de leergang kan in overleg met de opdrachtgever op maat van wensen en behoeften van de organisatie worden gesneden.

De deelnemers verkrijgen na het doorlopen van de leergang inzicht in hoe ze het geleerde kunnen toepassen in hun trainingsprogramma of PoP om zo de effectiviteit van de eigen inzet duurzaam te verbeteren.



Na het volgen van de training zijn de deelnemers in staat om:

- De voor- en nadelen te benoemen van een Just Culture, Blame Culture en een No-blame culture.
- Fouten als bron voor verbeteringen te herkennen.
- Kritische rationale en emotionele belemmerende factoren in communicatie te herkennen en benoemen.
- Menselijke lichamelijke en mentale beperkingen te benoemen en herkennen.
- De eigen capaciteiten en beperkingen te benoemen en de eigen reactie op plotselinge onverwachte gebeurtenissen te herkennen en hiermee om te gaan.
- De stappen van het (cyclisch) besluitvormingsproces te benoemen.
- Het verschil te kunnen benoemen tussen procedures, protocollen en checklists en hiermee om te gaan als onderdeel van vakbekwaamheid, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan planning, coördinatie en workload management.
- Effectief gebruik te maken van beschikbare bronnen in de eenpersoons situatie.

* Voor een nadere uitwerking verwijzen wij u graag naar de toelichting achterin deze brochure.

Werkvorm

De leergang omvat 3 fasen:

Fase 1:

Vooraf:

- Online competentiemeting.
Een eenpersoons inzet stelt bijzondere eisen aan competenties zoals bijvoorbeeld persoonlijke stabiliteit, leiderschap, besluitvaardigheid en teamoriëntatie. Via een online vragenlijst worden deze competenties bij de deelnemers gemeten. De resultaten worden met de deelnemer besproken en in beeld gebracht tijdens de leergang. Dit biedt richting aan de persoonlijke ontwikkeling van elk individu.
De resultaten van de CPP-test worden alleen aan de deelnemer en onze instructeurs toegestuurd. De werkgever krijgt *geen* inzicht in individuele resultaten. Wel wordt op basis van alle ingevulde CPP's, een geanonimiseerd totaaloverzicht gemaakt.
- E-Learning ter voorbereiding, met de volgende onderwerpen:
 - Menselijke informatieverwerking,
 - Communicatie, in het bijzonder de rationele en emotionele barrières en daarnaast de beperkingen van communicatie via de radio of telefoon.
 - Menselijke prestaties en beperkingen (human performance & limitations).
 - Informatieverwerking in het brein, protocollair werken en cyclische besluitvorming.

Tijdens de trainingsdag:

- Een parallel programma waarin elke deelnemer alle onderdelen eenmaal volgt:
 - Een interactieve workshop over de Just Culture, gespiegeld naar de eigen organisatie,
 - De praktijk simulatie luchtverkeersleiding (ATC 2) §*. Deze simulatie betreft een eenpersoons inzet. Leer- en verbeterpunten komen aan de orde, hierbij wordt de koppeling gemaakt met de theorie.

Fase 2 (tussenperiode):

In de periode tussen de eerste en derde fase worden de opgedane kennis en vaardigheden ingezet tijdens het reguliere oefenprogramma van de betreffende organisatie en tijdens daadwerkelijke inzetten. In deze tijd blijft het e-learning programma beschikbaar, waarmee de deelnemers hun kennis kunnen opfrissen en onderhouden.

Naar wens kunnen onze consultants assisteren bij de manier waarop SRM tijdens een oefening of training geëvalueerd kan worden.

Fase 3:

Wordt ongeveer twee maanden na afsluiting van fase 1 gepland.

- Praktijksimulatie gericht op éénpersoons inzet. Hierbij wordt door alle deelnemers twee onderdelen doorlopen waarbij deze twee niet direct samenwerken maar wel sterk van elkaar afhankelijk zijn:
 - Vlucht in een vliegsimulator van een Cessna 172 of Airbus A320-200*, gecombineerd met
 - De praktijk simulatie luchtverkeersleiding (ATC 2)*.

Beide simulaties zijn éénpersoons inzetten en de deelnemers observeren de inzet van elkaar.

De moeilijkheidsgraad van de inzet op de verkeersleiding is hoger dan tijdens fase 1. Hierdoor is ruimte voor extra verdieping. Leer- en verbeterpunten komen aan de orde, hierbij grijpen we terug op de uitkomsten in fase 1 (CPP, e-learning, en de resultaten van de simulatie).

Duur

- e-Learning in eigen tijd: 6 uur,
- Simulatie: Twee maal één dagdeel aan het begin en aan het eind van de leergang,
- Twee maanden opdoen eigen ervaringen tussen fase 1 en 2.

Locatie

Fase 1

Op locatie bij de opdrachtgever, of in een nader overeen te komen locatie. Hier dienen voldoende trainingsruimtes (3 ruimtes) beschikbaar te zijn.

Fase 3

Er zijn twee locaties waar deze training wordt aangeboden:

- European Pilot Selection & Training (EPST), Westkanaaldijk 5-11, 3542 DA Utrecht (Airbus A320-200).
- Mission Aviation Training Centre (MATC) Trainingscentrum, De Zanden 59, 7395 PA Teuge (Cessna 172).

* Voor een nadere uitwerking verwijzen wij u graag naar de toelichting achterin deze brochure.

10. Opleiding onderzoeker veiligheids-/VIM-meldingen (kennis en vaardigheden)

Voor wie?

De opleiding is bedoeld voor medewerkers die in het kader van veiligheidsmanagementsysteem belast zijn met onderzoek van binnengekomen veiligheidsmeldingen. Onderzoek van meldingen is hét kwaliteitsmanagementinstrument dat de groei naar de Just Culture katalyseert en veilig werken stimuleert. De opleiding is gericht om het te leren werken met veiligheidsmanagementsystemen met het doel om ervan te leren en verbeterpunten te inventariseren. Interne incidenten blijken een bron voor leermomenten. Belangrijk daarbij is *waarom* incidenten gebeuren zoals ze gebeuren en niet door *wie* ze zijn veroorzaakt. Alle sectoren kunnen met de inzet van veiligheidsmanagementsystemen werken aan kwaliteit, veiligheid en effectiviteit van de werkprocessen. Te denken valt bijvoorbeeld aan brandweer, politie, waterschappen, procesindustrie, nucleaire industrie, Rijks Waterstaat, en eigenlijk overal waar mensen werken in kritische (bedrijfs-)processen.

Leerdoelen

Na het volgen van de opleiding zijn de deelnemers in staat om zelfstandig meldingen te onderzoeken. Dit omvat:

- Meldingen prioriteren,
- Onderzoek plannen,
- Een feitenrelaas opstellen,
- De feiten analyseren
- Achterliggende oorzaken achterhalen,
- Het formuleren van conclusies en aanbevelingen, waarmee de organisatie verbeteringen kan doorvoeren.

Werkvorm

De opleiding bestaat uit drie interactieve workshops van Twee dagdelen. Tussen de workshops door worden opdrachten uitgevoerd die daarna worden besproken. Alle stappen om te komen tot een evaluatierapport worden in de opleidingsdagen behandeld. De opleiding wordt ondersteund door een syllabus en het boekje 'Human Factors in de hulpverlening, crisis- en rampbestrijding'.

Duur

Drie dagen (21 uur netto studiebelasting).

Locatie

De workshop wordt gehouden op locatie bij de opdrachtgever, of op een nader overeen te komen locatie.

11. Opleiding evaluatie- en incident onderzoeker (kennis en vaardigheden)

Voor wie?

Deze opleiding is bedoeld voor functionarissen die evaluaties en onderzoek moeten doen naar incidenten en calamiteiten, met het doel ervan te leren en verbeterpunten te inventariseren.

Bij organisaties die een begin hebben gemaakt met het doen van gedegen onderzoek naar (interne) incidenten, blijkt vaak dat er een neiging is om onderzoek te richten op het naast elkaar leggen van het gebeurde en de geldende procedures en afspraken. De verschillen worden dan als oorzaak aangewezen.

Hiermee wordt niet (voldoende) geleerd van het waarom, doorgaans de human factors. Conclusies en aanbevelingen blijven dan hangen in "de procedures moeten beter gevolgd" of er worden extra procedures aanbevolen. **Helaas blijft herhaling vaak zichtbaar.**

Deze opleiding is gericht op het meer effectief maken van incidentonderzoek om zo beter te kunnen leren en daadwerkelijk herhaling te voorkomen. Randvoorwaarde is de aanwezigheid of opbouw van de Just Culture.

Leerdoelen

Na het volgen van de opleiding zijn de deelnemers in staat om:

- Zelfstandig een evaluatie- of incidentonderzoek te verrichten. Dit omvat:
 - Meldingen prioriteren,
 - Onderzoek plannen,
 - Een feitenrelaas opstellen,
 - De feiten analyseren
 - Achterliggende oorzaken achterhalen,
 - Het formuleren van conclusies en aanbevelingen, waarmee de organisatie verbeteringen kan doorvoeren.
- Sterk onderscheid te maken tussen *wat* (is er gebeurd) en *wie* (heeft het gedaan). De basis waaruit wordt gewerkt is de Just Culture.
- De voor- en nadelen te benoemen van een Just Culture, Blame Culture en een No-blame culture.
- De menselijke informatieverwerking te beschrijven en de factoren die daarop van invloed zijn te benoemen.
- De voor- en nadelen van verschillende gedragsvormen zoals onbewust, protocollair of bewust en hun relatie tot het maken van fouten te benoemen.
- Het verschil te kunnen benoemen tussen procedures, protocollen en checklists en hoe hiermee om moet worden gegaan als onderdeel van vakbekwaamheid.
- Menselijke lichamelijke en mentale beperkingen te benoemen en herkennen.
- Om fouten als bron voor verbeteringen te herkennen.

Werkvorm

- Drie workshops en één terugkom dag.
- Het boekje 'Human Factors in de hulpverlening, crisis- en rampbestrijding'.
- Een simulatie verkeersleiding (ATC 1)*. De deelnemers worden bij deze training extra voorbereid op de simulatie, maar ontvangen tijdens het verloop ervan geen hulp meer. De simulatie wordt geobserveerd en opgenomen, en dient als 'incident' dat tijdens het verloop van de training door de deelnemers wordt onderzocht. Tijdens de opleiding wordt dit zowel gebuikt om op levendige wijze de behandelde leerstof in de praktijk te zien als ook om het doen van gedegen onderzoek te illustreren.

In de vierde en laatste dag (de terugkomdag) wordt een aantal incidenten besproken die de deelnemers in hun eigen organisatie hebben geëvalueerd.

Duur

Drie opleidingsdagen en de terugkomdag.

Locatie

De training kan worden gegeven op locatie bij de opdrachtgever, of in een nader overeen te komen locatie. Hier dienen voldoende trainingsruimtes (2 ruimtes) beschikbaar te zijn.

12. Workshop Effectief communiceren (kennis)

Voor wie?

De workshop is bedoeld voor functionarissen die in alle omstandigheden in staat moet zijn om effectief te communiceren. Bestuur, directie en management maar eigenlijk 'gewoon' iedereen binnen de organisatie.

We communiceren de hele dag door zowel verbaal als non-verbaal. Omdat wij elke dag communiceren zou je dus kunnen denken dat onze communicatie op enig moment wel perfect moet zijn en er geen sprake meer kan zijn van miscommunicatie. Helaas de praktijk laat keer op keer zien dat, ondanks onze communicatie-ervaringen, het misgaat op de communicatie.



Leerdoelen

Na het volgen van de training zijn de deelnemers in staat om:

- De randvoorwaarden te benoemen waaronder er effectief kan worden gecommuniceerd.
- Kritische rationale en emotionele belemmerende factoren in communicatie te herkennen en benoemen.
- De wijze waarop ons brein informatie verwerkt en de menselijke capaciteiten en beperkingen die van invloed zijn op de communicatie te benoemen.

Werkvorm

Interactieve workshop waarbij door middel van voorbeelden uit de luchtvaart gespiegeld wordt naar de eigen praktijk. De workshop biedt de opdrachtgever de mogelijkheid om vooraf organisatie specifieke accenten te leggen.

Duur

Eén dagdeel (3,5 uur netto studiebelasting).

Locatie

De workshop wordt gehouden op locatie bij de opdrachtgever, of in een nader overeen te komen locatie.

13. Opleiding tot waarnemer (kennis en vaardigheden)

Voor wie?

Deze opleiding is bedoeld voor medewerkers die trainingen en oefeningen moeten kunnen waarnemen. Om te kunnen leren en verbeteren is het noodzakelijk om objectief te kunnen waarnemen. In deze opleiding laten wij deelnemers zowel theoretisch als in de praktijk kennis maken met de beginselen van T/CRM, human factors en de waarnemingstool NOTECHS.

Leerdoelen

Na het volgen van de training zijn de deelnemers in staat om:

- Met behulp van het waarnemingsinstrument NOTECHS crisisfunctionarissen tijdens training- en oefensituaties waar te nemen.
- De voor- en nadelen te benoemen van een Just Culture, Blame Culture en een No-blame culture.
- Fouten als bron voor verbeteringen te herkennen.
- Kritische rationale en emotionele belemmerende factoren in communicatie te herkennen en benoemen.
- De stappen van het (cyclisch) besluitvormingsproces te benoemen.
- Het verschil te kunnen benoemen tussen procedures, protocollen en checklists en hiermee om te gaan als onderdeel van vakbekwaamheid, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan planning, coördinatie en workload management.
- Samenwerkingsaspecten als informatie, ondersteuning, coördinatie, aansturing en feedback binnen teams en de effecten van autoriteit en assertiviteit effectief te duiden.

Werkvorm

- Een interactieve workshop waarin worden behandeld:
 - Just Culture en omgaan met fouten,
 - Communicatie, samenwerken en leiderschap,
 - Protocollair werken,
 - NOTECHS als tool voor objectief vastleggen van waarnemingen,
 - Situational awareness (beeldvorming) en cyclische besluitvorming.
- De praktijk simulatie gericht op teamsamenwerking, in een vliegsimulator van een Boeing 737-800 of Airbus A320-200***. Hiermee worden de deelnemers onder een hoog stressniveau geplaatst. Leer- en verbeterpunten komen aan de orde, hierbij wordt de koppeling gemaakt met de theorie.

Duur

Drie aansluitende dagdelen (10,5 uur netto studiebelasting). Voor deelnemers die de Masterclasses T/CRM 1, 2 of SRM hebben gevolgd, kan een aangepast programma worden aangeboden.

Locatie

De training wordt gegeven bij European Pilot Selection & Training (EPST), Westkanaaldijk 5-11, 3542 DA Utrecht.

* Voor een nadere uitwerking verwijzen wij u graag naar de toelichting achterin deze brochure.

14. Train-de-trainer (kennis en vaardigheden)

Voor wie?

Deze training is bedoeld voor functionarissen die zich bezig houden met Opleiden-Trainen-Oefenen, welke hun OTO-programma willen verrijken, zodat de T/CRM en human factors duurzaam kunnen worden geborgd.

Leerdoelen

Na het volgen van de training zijn de deelnemers in staat om:

- Met behulp van het waarnemingsinstrument NOTECHS crisisfunctionarissen tijdens training- en oefensituaties waar te nemen.
- De resultaten van deze waarnemingen en evaluaties te vertalen en te implementeren in het eigen opleidings-, trainings- en oefenprogramma.
- De voor- en nadelen te benoemen van een Just Culture, Blame Culture en een No-blame culture.
- Fouten als bron voor verbeteringen te herkennen.
- Kritische rationale en emotionele belemmerende factoren in communicatie te herkennen en benoemen.
- De stappen van het (cyclisch) besluitvormingsproces te benoemen.
- Het verschil te kunnen benoemen tussen procedures, protocollen en checklists en hiermee om te gaan als onderdeel van vakbekwaamheid, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan planning, coördinatie en workload management.
- Samenwerkingsaspecten als informatie, ondersteuning, coördinatie, aansturing en feedback binnen teams en de effecten van autoriteit en assertiviteit effectief te duiden.

Werkvorm

- Een interactieve workshop waarin worden behandeld:
 - Just Culture en omgaan met fouten,
 - Communicatie, samenwerken en leiderschap,
 - Protocollair werken,
 - NOTECHS als tool voor objectief vastleggen van waarnemingen,
 - Waarnemingen gebruiken om het trainingsprogramma vorm te geven,
 - Situational awareness (beeldvorming) en cyclische besluitvorming.
- De praktijk simulatie gericht op teamsamenwerking, in een vliegsimulator van een Boeing 737-800 of Airbus A320-200⁺⁺. Hiermee worden de deelnemers onder een hoog stressniveau geplaatst. Leer- en verbeterpunten komen aan de orde, hierbij wordt de koppeling gemaakt met de theorie.

Duur

Twee dagen (14 uur netto studiebelasting). Voor deelnemers die de Masterclasses T/CRM 1, 2 of SRM hebben gevolgd, kan een aangepast programma worden aangeboden.

Locatie

Dag 1 wordt gegeven bij European Pilot Selection & Training (EPST), Westkanaaldijk 5-11, 3542 DA Utrecht.

Dag 2 wordt gegeven op locatie bij de opdrachtgever, of op een nader overeen te komen locatie.

* Voor een nadere uitwerking verwijzen wij u graag naar de toelichting achterin deze brochure.

Simulatie Airbus A320-200 en Boeing 737-800

Tijdens de simulatorsessie voeren de deelnemers onder de begeleiding van een instructeur een gesimuleerde vlucht uit. De cockpitbemanning bestaat uit twee personen, de 'pilot flying' en de 'pilot monitoring'. Zij vormen gezamenlijk een team dat verantwoordelijk is voor een veilige vluchttuitvoering. Voor de start van de simulatorsessie wordt er briefing gehouden door de instructeur. De cockpitbemanning wordt geobserveerd door een instructeur. Afhankelijk van de gekozen training wordt twee andere deelnemers gevraagd om de cockpitbemanning te observeren. Hoewel na afloop van de simulatorsessie worden de observaties worden besproken, kan de instructeur ook tijdens de simulatorsessie feedback geven om het leerrendement te verhogen.



Tijdens de vlucht treedt één of meerdere storingen op. De cockpitbemanning moet deze storingen volgens de bijbehorende checklist oplossen of stabiliseren. Daarbij houden ze contact met de verkeersleiding. Onder andere moet er een beslissing worden genomen over het al dan niet uitwijken en zo ja, naar welke luchthaven. Daarbij maken de bemanning onder andere gebruik van informatie van de luchtverkeersleiding. Na de keuze door de cockpitbemanning waar ze naar toe zullen gaan, zal de verkeersleiding hen naar de plaats van bestemming geleiden.

Bij de SRM programma's wordt nadruk gelegd op de éénpersoons inzet door niet met twee, maar met één deelnemer te vliegen. De instructeur van de HUFA adviesgroep neemt dan de rol van tweede piloot en instructeur aan. Echter zal de assistentie door omstandigheden steeds verder afnemen om zo een éénpersoons inzet te simuleren.

Simulatie Cessna 172



Tijdens de simulator sessie voeren de deelnemers onder de begeleiding van een instructeur een gesimuleerde vlucht uit. De cockpitbemanning bestaat uit twee personen, de deelnemer neemt de rol van piloot-in-training aan, en is vergezeld door een instructeur die de rol van vlieg-instructeur speelt. De deelnemer zal er langzaam maar zeker alleen voor komen te staan, om de SRM inzet te simuleren. De deelnemer wordt in zijn/haar verrichtingen geobserveerd door een instructeur. Ook wordt een andere deelnemer gevraagd om te observeren. Voor de start van de simulatorsessie wordt een briefing gehouden door de instructeur. Na afloop van de simulatorsessie worden de observaties nabesproken. Indien nodig kan de

instructeur ook tijdens de simulatorsessie feedback geven om het leerrendement te verhogen.

Simulatie Luchtverkeersleiding (ATC 1)

In deze simulatie nemen de deelnemers de rol aan van een team bij de verkeersleiding. Ze zullen sturend optreden om de positie van de vliegtuigen in hun luchtruim te bepalen en deze op de juiste hoogte te sturen richting hun bestemming.

De verkeersleiding bestaat uit een teamleider, een informatiecoördinator en twee verkeersleiders. De bedoeling is dat deze vier mensen als één team functioneren in de begeleiding van beide vliegtuigen.



Tijdens de simulatie krijgt de verkeersleiding te maken met twee vliegtuigen die problemen krijgen. Vanuit de verkeersleiding wordt dienstbaar opgetreden om de beide cockpitbemanningen te ondersteunen in de aanpak van hun problemen.

Door middel van een eenvoudige aan een radiobaken gelieerde tool en informatie 'uit de cockpit' kunnen de verkeersleiders de posities van vliegtuigen bepalen. Op basis van de hieruit resulterende beeldvorming en de eventuele problemen aan boord van beide vliegtuigen kan de verkeersleiding besluiten nemen over de juiste en meest veilige aansturing. Daarmee moeten ze de beide vliegtuigen zodanig aansturen dat er sprake is van een veilige vluchttuitvoering en landing.

Voor de start van de sessie wordt een briefing gehouden door de instructeur. Na afloop van de sessie worden de observaties besproken. Indien nodig kan de instructeur ook tijdens de sessie feedback geven om het leerrendement te verhogen.

Afhankelijk van het gekozen trainingsprogramma, kan de verkeersleiding vliegtuigen aansturen die daadwerkelijk door hun mede-cursisten worden gevlogen, of er wordt gebruik gemaakt van simulatiesoftware om de vliegtuigen na te bootsen.

Simulatie Luchtverkeersleiding (ATC 2)

In deze sessie fungeren één of meerdere deelnemers *individueel* in een gesimuleerde verkeersleiding (Air Traffic Control, ATC) in de rol van verkeersleider. Elke deelnemer moet een aantal aanvliegende vliegtuigen zodanig aansturen dat zij een veilige landing op Schiphol kunnen maken. Hierbij zal blijken dat één of meerdere vliegtuigen in de problemen komt of conflicterende belangen heeft. Het is aan de verkeersleider om hiervoor een adequate oplossing te bedenken. Als ondersteuning beschikken zij over een 'radarscherm' waarop de aanvliegende vliegtuigen zichtbaar worden. Het contact met de vliegtuigen wordt onderhouden via portofoon communicatie.



Voor de start van de sessie wordt een briefing gehouden door de instructeur. Na afloop van de sessie worden de observaties besproken. Indien nodig kan de instructeur ook tijdens de sessie feedback geven om het leerrendement te verhogen.

Afhankelijk van de gekozen training zijn alle vliegtuigen gesimuleerd, of wordt één van de vliegtuigen in een simulator gevlogen door een mede-cursist.

Onderwijsinstelling en accreditaties



De Human Factors Adviesgroep is een CRKBO geregistreeerde onderwijsinstelling, waardoor wij onze opleidingen, workshops en trainingen **vrijgesteld van BTW** kunnen aanbieden.

Daarnaast is de Human Factors Adviesgroep geaccrediteerd voor nascholingspunten in de zorg (artsen, verpleegkundig specialisten en verpleegkundigen en verzorgenden).



Onze trainingslocaties

Trainingen met vliegtuigsimulaties worden gegeven bij het European Pilot Selection & Training (EPST) te Utrecht of bij het Mission Air Training Centre (MATC) te Teuge.



Voor meer informatie: www.hufa.nl of info@hufa.nl
Bert Timmermans: 06 51352331, bert.timmermans@hufa.nl
Mario Schoonderwoerd: 06 51754176, mario.schoonderwoerd@hufa.nl