

samen⁰¹

Magazine voor en door de helden van Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond



blusjaren¹⁴

Na twintig dienstjaren
de blusser aan de
wilgen

hoogbouw¹⁶

Brandveiligheid voor
extreem hoge gebouwen
is noodzakelijk

wpsfy²⁸

World Police & Fire
Games zorgen voor
verbinding





BEELD ANTIM WIJNAENDTS VAN RESANDT

voorwoord

Een *nieuw* magazine

Een toonaangevende organisatie. Voor de burger, voor onze samenwerkingspartners en voor elkaar. Dat is waar de VRR voor staat. En dat lukt ons door goed met elkaar samen te werken. Door met zijn allen de schouders eronder te zetten en elke dag weer klaar te staan voor de mensen in onze mooie regio Rotterdam-Rijnmond.

Samenwerking is echter niet vanzelfsprekend. Om toonaangevend te blijven, moeten we ons constant verbeteren. Dat vergt ingrijpende veranderingen en antwoorden op complexe vraagstukken. Daarom moeten we elkaar actief opzoeken, vinger aan de pols houden bij alle onderdelen van de organisatie en weten waar de ander mee bezig is. Het vraagt dat we onszelf en onze organisatie constant verder ontwikkelen. Iets wat we alleen kunnen doen als daar in de organisatie draagvlak voor is. We stuiten elke dag op dilemma's. Elke dag moeten we keuzes maken. Een proces waarin we naast onszelf ook de omgeving en samenwerkingspartners van onze organisatie moeten betrekken.

Informatie is van levensbelang bij de opgaven waarvoor we staan. Natuurlijk zijn er in ons werk al veel mogelijkheden om elkaar te informeren. Naast een goed werkend internet hebben we werkoverleg en zijn er protocollen en documenten. We beschikken over schriftelijke en mondelinge informatie in vele vormen, van uitlegvideo's tot infographics. Al die informatie is sterk gericht op de werkprocessen. Op hoe we ons dagelijkse werk uitvoeren. Is er daarin wel voldoende aandacht voor de persoonlijke verhalen, voor de inspirerende anekdotes die ons heel even laten zien waarom we ook alweer doen wat we doen? Waarom we ervoor gekozen hebben juist bij deze organisatie te gaan werken?

We vonden het tijd om, in aanvulling op alle informatie die er al is, deze persoonlijke insteek eraan toe te voegen. De menselijke verhalen maken beter dan protocollen en vergaderingen inzichtelijk waarom ons werk zo verschrikkelijk belangrijk is voor de inwoners van Rotterdam Rijnmond. En daarom heb je nu de eerste editie van het glossy magazine SAMEN in handen. Een tijdschrift om op je gemak eens door te bladeren. Om rustig in te ontdekken wat je collega's op andere locaties en in andere functies nou precies doen en wat hen raakt in hun werk. In dit magazine lees je wat de kick is van sámen aan de slag gaan. We hebben de handen ineengeslagen met de mensen achter Gers! magazine. In coronatijd maakten we met elkaar al een speciale editie van Gers! Zij zaten ook achter ons boek Heldenmoed. Wij zijn ervan overtuigd dat we samen een inspirerend magazine hebben gemaakt.

Maurice Lenferink
Hoofd Concertaken

De werkdag van Peter Bouma¹⁰



Na twintig dienst- jaren de blusser aan de wilgen¹²



Nieuw talent vs routinier²⁴



Inhoud

Samenwerkingspartner⁰⁶

Elkaar snel vinden. Flexibel inspelen op dat wat de crisis van je vraagt. Als mens en als organisatie. En blijven beseffen dat ieder moment iets anders van je vraagt.

De werkdag van¹⁰

Peter Bouma is geen 'van negen tot vijf'-type. Dat is maar goed ook, want zijn werk als hoofd huisvesting gaat altijd door. Met passie en toewijding zet hij zich elke dag in om 'zijn' afdeling te professionaliseren.

De stelling¹²

Brandweerlieden die na 2006 in dienst kwamen, moeten binnenkort op zoek naar een andere baan. En dat is zeker niet omdat zij inmiddels ongeschikt zijn voor het vak.

Hoogbouw¹⁴

Brandveiligheid. Ook voor extreem hoge gebouwen is dat een noodzakelijk iets. Tegelijk blijken er wel lacunes te zitten in de regelgeving.

Nieuwe inzichten¹⁸

Aimée Desauois is coördinator van het klantcontact-centrum dat de Veiligheidsregio opzet. Dat is een ontwikkeling die ze zelf in gang gezet heeft.

Compliment²⁰

Huisartsenposten Rijnmond, Huisartsenpost 't Hellegat, de Meldkamer, Ambulance Rotterdam-Rijnmond, ConForte, Antes en het ROAZ Zuidwest-Nederland sloegen de handen ineen om de spoedzorg in deze regio beter te coördineren en de patiënt de juiste zorg op de juiste plek te bieden.

Nieuw talent vs. routinier²²

De een is net klaar met haar opleiding, de ander zit al 25 jaar in het vak. Beiden zitten op de ambulance en zetten zich elke dienst weer in om levens te redden.

De mens en zijn machine/ materiaal²⁴

De juiste informatie in de juiste vorm op het juiste moment bij de juiste personen krijgen. Dat is in een zin samengevat het doel van het Multi Intelligence Center.

WPFG²⁶

World Police & Fire Games zorgen voor verbinding

Kort nieuws³⁰

Uitsmijter³¹

Sharon Laarman

**‘Je moet wel, anders
is de crisis nooit bij de
lurven te pakken’**

”



samenwerkingspartner

Meedraaien met een steeds veranderende werkelijkheid

TEKST SANDER GRIP BEELD LENNAERT RUINEN

Elkaar snel vinden. Flexibel inspelen op dat wat de crisis van je vraagt. Als mens en als organisatie. En blijven beseffen dat ieder moment iets anders van je vraagt. De coronacrisis is een continue les in aanpassingsvermogen en samenwerking, merken Edith Langerak (VRR), Sharon Laarman (VRR) en Marieke van Werkhoven (VVT Zuid-Hollandse Eilanden).

“We zijn met elkaar de samenwerking in gerold en erin gegroeid”, stelt Marieke. “Wij hadden bij ons op het eiland een verpleeghuis waar al vroeg een brandhaard ontstond. Terwijl we nog zochten naar een antwoord op de vraag hoe we elkaar konden gaan vinden, moesten we de dingen ineens echt gaan oppakken. Dat hebben we vervolgens vastgelegd in een structurele samenwerking voor deze crisis.”

Elkaar vinden. Daar draaide het direct om bij de aanpak van de coronacrisis. “Vanuit de GHOR was er wel al contact met verschillende partijen in de niet-acute zorg”, vertelt Edith. “Dat is je startpunt. Je netwerk aanspreken. Snel de juiste personen bij elkaar zien te brengen en om tafel gaan zitten.” Dat is in eerste instantie individueel, haakt Sharon in. “Je spreekt elkaar om af te tasten of we mét elkaar het verschil kunnen maken. Dat werd een monitoringsgroep waarin alle disciplines samenkwamen en die vervolgens rapporteerde aan een regionaal overleg

niet-acute zorg, oftewel RONAZ. Dat hebben we opgezet naar voorbeeld van het al bestaande regionaal overleg acute zorg – ROAZ.”

VOORUITKIJKEN

Dat het ROAZ er wel al was, is niet vreemd. Bij een crisis gaat het eigenlijk altijd om acute zorg die de VRR en partners moeten verzorgen. Maar corona is geen normale crisis. Kijk alleen al naar hoe lang de crisis duurt. En de slachtoffers vielen bepaald niet alleen bij de acute zorg. Gaandeweg wordt dan ook duidelijk dat de niet-acute zorg net zo goed aandacht verdient. Marieke: “Dat hebben we in goed onderling overleg opgezet. Door in gesprek te blijven, wisten we elkaar te vinden.”

Een structureel overleg maakt de aanpak van de crisis behapbaar. Sharon: “De snelheid waarmee de crisis zich onttolde, was zo hoog. Als je niet structureel bij elkaar zit, word je continu ingehaald door de werkelijkheid die zich rondom je ontwikkelt.” Plat gezegd: je moet wel, anders is de crisis nooit bij de lurven te pakken.

OPLEVING IN HET NAJAAR

Het crisisnetwerk dat opgetuigd werd, heeft veel opgeleverd. In eerste instantie, tijdens de eerste golf, de coördinatie van de verdeling van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM). En ook vraagstukken

in de personele capaciteit en de opschaling van het aantal COVID-19-bedden zijn de revue gepasseerd. Edith: “Terwijl we volledig digitaal gingen werken met mensen die we voordien nauwelijks kenden, kregen we de landelijke opdracht COVID-bedden te organiseren. Dat was echt een uitdaging, maar we hebben samen met de zorginstellingen en de GHOR snel kunnen voldoen aan die verplichting. Nog steeds werken we intensief samen op dit dossier.”

Dat moet ook, want in het najaar wordt een ervaring van corona verwacht en er zijn nog steeds veel onzekere factoren die invloed hebben op de verspreiding van het virus. Daar kijken ze met spanning naar want, stelt Marieke, deze regio kent een lagere vaccinatiegraad dan gemiddeld en dat zal een hogere capaciteit aan bedden en personeel vragen als die ervaring er ook echt komt. “Maar we hebben inmiddels gezien dat we heel goed met elkaar en onder grote druk met oplossingen kunnen komen.” Een voordeel daarbij, vindt Sharon: “Op het gebied van data en het verwerken van informatie hebben we veel geleerd. Dat heeft ons geholpen en we blijven ons op dat gebied ontwikkelen, want alles gaat nog steeds vooral digitaal.”

‘We moeten een vertaalslag maken naar reguliere zaken’

VAN CRISIS NAAR NORMAAL

Toch kan de samenwerking nog beter. Sharon ziet bijvoorbeeld dat de structuur nog sterk gefocust is op corona: “We moeten een vertaalslag maken naar reguliere zaken. De coronabril is te gebruiken in andere crises. Lessen die we hebben geleerd zijn breder te trekken.” Marieke vult aan: “Met name de relatie tussen acute en niet-acute zorg kan nog veel beter. Er is een relatie tussen de zorg die ziekenhuizen verlenen en de zorg die wij in de VVT bieden aan patiënten. Dat moeten communicerende vaten zijn, maar nog te vaak zie ik eigen protocollen en werkwijzen die niet op elkaar aansluiten.”

BASIS OP ORDE

“Wat de coronacrisis illustreert is dat het belangrijk is je netwerk en draaiboeken op orde te hebben”, stelt Edith. En zie die als toolbox; je pakt eruit wat je nodig hebt.” Met een goede basis om op terug te vallen, kunnen we de flexibiliteit in ons werk inbouwen om te handelen naar wat een crisis vraagt. Het biedt een beginstructuur, maar

de dynamiek is iedere keer anders. Je krijgt je draaiboek nooit totaal dichtgetimmerd, maar het biedt je middelen, vaardigheden en handelingsperspectieven om met een crisis om te kunnen gaan.”

De hele coronacrisis zelf is een voorbeeld van die wijze les om flexibel te blijven. Op elke piek van de crisis waren de omstandigheden anders dan daarvoor. En dus moest bij elke piek anders gereageerd worden op de crisis. “Elke piek leerde ons nieuwe dingen”, vertelt Edith. En daarom is ons netwerk zo belangrijk, stelt Marieke: “Daarmee kun je snel de juiste mensen om tafel krijgen. En snel inzien dat je op het ene moment het ene type persoon nodig hebt en op het andere moment weer een ander type. Als je denkt het onder controle te hebben, geeft corona weer een draai aan de werkelijkheid. En dan moeten wij wel in staat zijn mee te draaien.”

Zelfs als corona ooit overwonnen wordt, zullen de netwerkstructuur, onze manier van werken en hoe we omgaan met data in de niet-acute zorg behouden blijven. “AI is de neiging groot af te schalen en op te breken”, denkt Marieke, “We hebben inzichtelijk gemaakt hoe sterk we de gezondheidszorg in samenhang aangepakt hebben. We werken in een keten en daarin zoeken we afstemming. Je kunt wel afschalen als het rustiger is, maar het moet geen draaiboek in een bureaula worden. Structureel naar elkaar kijken en met elkaar overleggen, dat is onze winst. Zeker aan de bestuurlijke kant zal er contact blijven en dan kunnen we ook in de uitvoering weer snel met elkaar aan de slag als dat nodig is.”

MARIEKE VAN WERKHOVEN is programmamanager ouderenzorg op Voorne-Putten en projectleider voor samenwerkingsprojecten op het gebied van verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT). Sinds maart 2020 is ze namens de VVT-organisaties op Goeree-Overflakkee en Voorne-Putten betrokken bij de aanpak van de coronacrisis.

SHARON LAARMAN is beleidsmedewerker bij de GHOR. In maart 2020 ging zij meehelpen in de aanpak van de coronacrisis. Eerst de verdeling van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), sinds september 2020 deels gedetacheerd bij team Zorgcontinuïteit en Advies van de GGD GHOR coronaorganisatie.

EDITH LANGERAK is beleidsadviseur bij de GHOR. In januari 2020 was ze al betrokken bij de allereerste voorbereidingen op (toen nog een mogelijke) coronacrisis. Ze maakt momenteel deel uit van de GGD-GHOR-coronaorganisatie, waarbinnen zij zich richt op zorgcontinuïteit in de keten.

Noot van de redactie: Edith Langerak kon niet bij de fotoshoot aanwezig zijn.

Marieke van Werkhoven



‘Als je denkt het onder controle te hebben, geeft corona weer een draai aan de werkelijkheid’

De werkdag van

Peter Bouma



Peter Bouma is geen ‘van negen tot vijf’-type. Dat is maar goed ook, want zijn werk als hoofd huisvesting gaat altijd door. Met passie en toewijding zet hij zich elke dag in om ‘zijn’ afdeling te professionaliseren. EN ook al had hij eigenlijk vakantie, toch is hij bereikbaar om te vertellen over zijn werkdag.

TEKST **KARIN KOOLEN**
BEELD **MEGIN ZONDERVAN**

Ben jij zo’n workaholic?

“Nee, dat geloof ik niet, maar ik ben gewoon niet zo dat ik de deur dichttrek en denk: morgen weer een dag. Daarvoor is mijn betrokkenheid te groot en vind ik mijn werk te leuk. Het zal de aard van het beestje wel zijn. Ik werk 36 uur per week maar op mijn eerste werkdag zei ik al tegen mijn leidinggevende dat ik niet op mijn uren ging letten, en dus niet op de minuut alles laat vallen.”

Je bent sinds april dit jaar Hoofd Huisvesting bij VRR. Wat houdt jouw werk in?

“Huisvesting is een van de afdelingen onder het Facilitair Bedrijf. Wij doen alles eigenlijk. Alle ARBO-gerelateerde zaken, fysieke beveiliging van de vastgoedlocaties, sanitaire voorzieningen... Wij zorgen dat alle locaties zo goed mogelijk worden onderhouden, van gevels en kozijnen tot vloeren en installaties. Maar ook geven we advies bij nieuwbouw, verkoop, aankoop, aanhuur, et cetera. We werken met een gedreven en betrokken club mensen met allemaal hun eigen expertise. En een VRR-hart!”

Hoe ziet een werkdag eruit?

“Iedere dag is anders, dat is het mooie van het vak. Als ik niet thuis werk, stap ik meestal 06.30 uur in mijn auto en rijd vanuit Dordrecht naar de Frobenstraat of het WPC, afhankelijk van afspraken. De dagen worden gevuld met MT-overleggen, projectvergaderingen en uiteraard overleggen met mijn eigen team. Zo hebben wij diverse wekelijkse overleggen om alle neuzen dezelfde kant op te houden. Dit uiteraard los van wat de dagen brengen aan incidenten en binnenkomende vragen, mails en telefoontjes.”

Wat maakt jouw werk leuk?

“Die veelzijdigheid. Huisvesting zit verweven door de hele organisatie dus je krijgt overal mee te maken. ‘Ik geef het je te doen’, hoor ik regelmatig. Gaan de dingen goed, dan hoor je niets. Gaat er ergens iets niet goed, dan heb jij het eigenlijk altijd gedaan. Dus eigenlijk doe je het nooit goed.

Des te belangrijker vind ik het om zichtbaar te zijn in de organisatie, zodat iedereen weet wie wij zijn en wat we doen. Komt er een vraag of melding binnen, altijd direct een mail terugsturen, en daarna terugkoppelen wat je aan het doen bent - daar hamer ik op. Wij zijn voor VRR immers een dienst- en servicegerichte partij. Soms lijkt het of je aan de voorkant die extra paar minuten niet hebt, maar geloof me, dat levert je aan de achterkant veel tijdswinst op. Zo komen we verder.”

Je hebt zelf een gezin, met twee jonge meiden. Hoe combineer jij werk en gezin?

“Hiervoor werkte ik in het logistiek vastgoed. Daar was het moeilijk een goede werk-privébalans te vinden; bij VRR gaat dat veel beter. Natuurlijk vraagt dit werk af en toe dat je een avondje of stukje weekend gas geeft. Maar meestal kies ik daar zelf voor, omdat het mij flexibiliteit biedt. Ik kan wel tot maandagochtend wachten met mail, maar dan begint je week met een achterstand. Dus zondag zit ik vaak een uurtje of twee achter de laptop. En ik word ‘s avonds weleens gebeld over werkszaken. Tegelijkertijd kan ik er overdag weleens even tussenuit, bijvoorbeeld om iets met de meiden te doen. Ik wil wel gezegd hebben dat de VRR hierin een fantastische werkgever is. Als jij je verantwoordelijkheden neemt en je werk doet, dan maakt het niet zoveel uit hoe je je dag inricht. Dat zorgt voor maatwerk in de persoonlijke balans.”

Je kwam nieuw in de organisatie. Wat voor ‘hoofd’ ben jij?

“Betrokken, in de breedste zin van het woord. Maar ook kundig en een people manager. Zo hoop ik althans dat men mij ziet. Inhoudelijk is het belangrijk om te presteren en te professionaliseren, daar is betrokkenheid van iedereen voor nodig. Anderzijds is het minstens zo belangrijk om benaderbaar en bereikbaar te zijn voor de mensen, voor mijn team. Het is toch mooi om even bij te praten of advies te kunnen geven als iemand ergens mee zit en jou ‘s avonds belt? Ik zeg altijd, je bent pas de baas op momenten dat het moet. Op alle andere momenten ben je een team en doe je het samen.”

de stelling

Na twintig dienstjaren de blusser aan de wilgen

Brandweerlieden die na 2006 in dienst kwamen, moeten binnenkort op zoek naar een andere baan. En dat is zeker niet omdat zij inmiddels ongeschikt zijn voor het vak, maar door een oude regeling; destijds besloten door de vakbonden en werkgevers. Die regel bepaalt dat zij maximaal twintig jaar mogen blussen. Het veroorzaakt veel onrust op de kazernes en het levert een grote uitdaging op. Drie brandweerprofessionals die hun blusser binnenkort aan de wilgen moeten hangen, vertellen hoe zij zich voorbereiden op het naderende afscheid van een beroep dat voelt als een roeping.



PETER SCHIPPER (50)

“Brandweerman is een prachtig beroep. Een spannend jongensboek, zeg ik weleens. Avontuur, adrenaline, kameraadschap; je moet op elkaar kunnen bouwen. En je doet echt iets goeds voor de samenleving.

Daarom snap ik dat het moeilijk is om na twintig jaar te stoppen voor diegenen die willen blijven en van brandweerwerk hun levenswerk maakten. Als je alleen maar dit hebt gedaan, en je komt straks ineens in een kantoorruimte te zitten... Dat is ondoenlijk, een beetje alsof je je supercape afzet en je plotseling tussen mensen begeeft die het brandweervak niet kennen.

Toch vind ik de twintigjaarregel in essentie niet slecht. Na al die jaren neem je iets mee van het trauma, en na je vijftigste is het best pittig om drie keer per nacht je bed uit te komen en mannen van 160 kilo op te tillen. Ik mag nog acht jaar. Daar kijk ik naar uit. Maar toen ik na tien dienstjaren de gelegenheid kreeg om me op mijn eigen ontwikkeling te richten, heb ik dat met twee handen aangepakt. Ik heb hiervoor en hiernaast ook altijd andere dingen gedaan. Kok, ICT, grafische vormgeving... In deze tijd is flexibiliteit een kracht, geloof ik. Niet degene die het meest uitblinkt is het sterkst, maar degene die zich kan aanpassen.

Ik richt me nu 50 procent op de wacht en 50 procent op de afdeling ‘vakbekwaam’. Hier werk ik mee aan het uitrollen van VR-brillen waarmee er virtueel geoefend kan worden op de nieuwe tankautospuiten. Ook maken we tutorials met verschillende thema’s. Zo hoop ik ook ná die twintig jaar nog wat moois bij te dragen aan het vak.”



JEROEN POLAK (42)

“Twintig jaar leek nog een lange tijd, toen ik in 2006 in dienst kwam. Maar zoals bij alle dingen die je graag doet, vlogen die jaren voorbij. Nu is de tijd aangebroken om mezelf klaar te stomen voor mijn tweede loopbaan. Dat is wel een bijzonder proces, eerlijk gezegd. Ik voel me fysiek en mentaal nog sterk genoeg om dit werk te blijven doen. Het doet me veel om bezig te zijn met afscheid nemen van de baan waar mijn ziel en zaligheid in ligt. De gezelligheid, de intensiteit, samen met je collega’s het verschil maken voor burgers in nood... Dat zal verdwijnen.

Toch was het ook een waardevolle ervaring. Ik moest namelijk op zoek naar de dingen waar ik goed in ben, waar ik voldoening en plezier uit haal. Ook de organisatie moest hier een weg in vinden, want hoe ondersteun je je mensen het beste in dit proces? Ik ben ervan overtuigd dat er voor collega’s in de toekomst een steeds meer gedegen ondersteuning zal zijn. Brandweerwerk is echt een way of life, maar wel een levenswijze die ik niet mijn hele werkbare leven kan volhouden. Ook daarom is het goed om dit proces te doorlopen.

Ik ben onlangs gestart met de opleiding Bedrijfskunde. Hiermee hoop ik het verschil te maken in en voor de organisatie, en tevens mijn collega’s te zien en te ondersteunen in de rol van officier van dienst. Er zullen de komende jaren nog vele uitdagingen ontstaan waar de organisatie bij geholpen kan worden door mensen met ervaringen uit de repressieve dienst, daar ben ik van overtuigd. Hopelijk heeft de organisatie datzelfde idee zodat die schat aan kennis en kunde niet verloren gaat.”



PETER EIJGENRAAM (42)

“Vijftien jaar geleden solliciteerde ik op de Waterweg. Pas tijdens het tekenen van het contract hoorde ik over die 20 jaar regeling. Toen voelde ik me wel even in de maling genomen. ‘Die regeling gaat waarschijnlijk wel van de baan’, werd gezegd.

Tot op heden is dat niet gebeurd. Er wordt wel gepraat, er loopt een onderzoek... Maar als de regeling al verdwijnt, zal dat nog een flink aantal jaren duren. Eerlijk? Ik vind het een onzinnige regel. Onze vrijwilligers mogen zo lang doorgaan als ze willen, collega’s met de oude (FLO) regeling moeten door tot hun 59e. Een collega die een jaar voor mij in dienst kwam, op zijn 19e, mag wél veertig jaar werken. En ik, en velen met mij, moeten over een paar jaar stoppen. Ik ben dan 47. Ik voel me nu, maar ook over een paar jaar, nog topfit. Het is zuur, vooral omdat ik dit werk met hart en ziel doe. Ik heb een brandweerhart, zeg ik weleens. Stoppen? Ik moet er niet aan denken.

Naast mijn brandweerwerk heb ik een bedrijf in zonnepanelen. Binnenkort ga ik mijn werk voor de repressieve dienst combineren met werken voor onze afdeling vakbekwaamheid. Ik heb een zeecontainer voorzien van zonnepanelen en ga langs de kazernes om les te geven over blussen van (panden met) zonnepanelen. Dit wordt steeds urgenter met de energietransitie. Zo hoop ik nu én na mijn 47e actief te blijven voor de VRR, mijn kennis te delen en in nauw contact te staan met het werk en collega’s. Maar nog veel meer hoop ik dat de regeling van tafel gaat, liefst nog vóór 2026.”

Brandveiligheid op zich is geen doel



VLNR: VICTOR TERMIJN, HENK STEENS, DENNIS TAX, MARK VAN HOUWELINGEN.

NOOT VAN DE REDACTIE: MAARTEN HAVENGA KON NIET BIJ DE FOTOSHOOT AANWEZIG ZIJN.

TEKST SANDER GRIP
BEELD ANTIM WIJNAENDTS VAN RESANDT

Brandveiligheid. Ook voor extreem hoge gebouwen is dat een noodzakelijk iets. Tegelijk blijken er wel lacunes te zitten in de regelgeving. Voor de regio Rotterdam-Rijnmond reden om aan tafel te gaan zitten en afspraken te maken. Mark van Houwelingen, Victor Termijn, Dennis Taks en Maarten Havenga maken zich hard voor brandveiligheid in hoogbouw, passend bij de functie van het gebouw.

Wat is er op dit moment wel en niet geregeld rond de brandveiligheid van hoogbouw?

Mark, seniorspecialist brandveiligheid bij de VRR, lid van de brandpreventiecommissie: “Heel veel is niet geregeld. In het bouwbesluit staat de algemene regelgeving. Tot zeventig meter, daarboven zegt de wetgever: je moet even veilig zijn als... En dan wordt het onduidelijk, want iedereen kan een draai geven aan die vage omschrijving. Om toch een standaard te hebben, hebben partijen als brandweer, verzekeraars en bouwbedrijven de koppen bij elkaar gestoken en de handreiking hoge gebouwen op papier gezet. Maar die beschrijft wat je kunt doen om een pand van zeventig en tweehonderd meter hoog brandveilig te maken.” Victor, vanuit gemeentelijk bouwen en woningtoezicht lid van de brandpreventiecommissie: “En je

raadt het wel, in Rotterdam gaan we daar inmiddels zo’n beetje overheen. Dus willen we afspraken maken voor gebouwen hoger dan die tweehonderd meter. Nog een leuke misvatting trouwens: het gaat voor brandpreventie om de hoogte van de hoogste verblijfsvloer in het gebouw. Zo bezien is bijvoorbeeld de Zalmhaventoren géén tweehonderd meter hoog. Maar stedenbouwkundig gaan we accepteren dat er torens mogen komen tot 250 meter hoog. Die gebouwen moeten ook veilig zijn. En omdat er niks op papier staat, willen we dat zelf opstellen. Want je moet er niet pas over gaan nadenken als de projectontwikkelaar tegenover je aan tafel zit.”

Dennis, seniorbeleidsmedewerker operationele informatie bij de brandweer: “Regiobreed starten we nu het project veilige hoogbouw. De hoogte van een gebouw limiteert wat de brandweer kan doen als het misgaat. Vragen die centraal staan in het project: sluiten de eisen aan bij de hulp die wij kunnen bieden?

Welke preventiemaatregelen moet je treffen en hoe sluiten die aan bij de mogelijkheden om onze mensen en ons materiaal in te zetten?”

Tegen welke problemen loop je aan als je hoger dan tweehonderd meter bouwt, die je niet hebt als je daaronder blijft?

Mark: “Als je het platslaat, kun je zeggen dat we het tot zeventig meter geregeld hebben. Met spuiten en hoogwerkers komen we tot twintig à dertig meter. Daarboven gaan we met al ons materiaal naar binnen en werken we van binnenuit. Dan zeg je misschien: bouw sprinklers, maar die zijn pas boven de zeventig meter hoogte verplicht.” Victor vult aan: “Het klinkt hard, maar politiek is het een afweging tussen het aantal doden per jaar door een brand en de kosten voor preventieve maatregelen. Het is veiligheid versus economie. Die



**‘We moeten
gezamenlijk kijken
naar de problemen
die we tegenkomen’**

twee moeten in balans zijn. En dat klinkt natuurlijk leuk, totdat er iets gebeurt zoals met Grenfell Tower in Londen enkele jaren geleden. Daar vatte de gevelbeplating vlam en kwamen 72 mensen om het leven. Helaas werkt het altijd zo dat er eerst iets verschrikkelijks moet gebeuren voordat er strengere maatregelen komen. Dat was zo met de brand in het cellencomplex op Schiphol, met de brand in café Het Hemeltje in Volendam en met de vuurwerkramp in Enschede. Pas na dat soort calamiteiten gaan we een tandje strenger.”

Toch voelt de brandweer de frustratie over een gebrek aan duidelijke handelingsperspectieven in extreem hoge gebouwen. Hoe kijk je echt

vooruit en voorkom je niet alleen maar het vorige ongeluk?

Victor: “Vóórdat de politiek besluit dat we boven de tweehonderd meter mogen bouwen, proberen wij al richtlijnen op te stellen voor die situatie. Dus werken we aan een visie op veiligheid voor panden die tussen de twee- en vierhonderd meter hoog zijn. We horen het verhaal aan van elke partij die met ons meedenkt en vertalen hun input naar praktische handvatten voor de ontwikkelaars. Als je diep in ons hart kijkt, willen we voorkomen dat er brand uitbreekt. Maar hoe kunnen we daar nou zo dicht mogelijk bij in de buurt komen?”

Dennis: “De brandweer maakt in deze gesprekken inzichtelijk wat we niet kunnen doen. Dat bepaalt welke preventieve middelen je in kunt zetten om de boel beheersbaar

te maken als er brand ontstaat. Eerste prioriteit is dan: zorgen dat iedereen veilig en tijdig het pand kan verlaten. Eerst vluchten, dan bestrijden. Een van de resultaten die het project Veilige hoogbouw moet opleveren is het opstellen van een handelingsperspectief op operationeel, tactisch en strategisch niveau zodat we een incident in een hoog gebouw succesvol kunnen bestrijden.”

Mark: “Dat gaat in ieder geval goed. Onze gebouwen zitten zo in elkaar, dat we iedereen tijdig uit een pand kunnen krijgen. Maar dan komt het bestrijden. Neem onze brandweerwagens. Die kunnen water tot zeventig meter hoog pompen, daarboven hebben we hulp nodig van aanvullende middelen. Want we willen natuurlijk niet dat we, als iedereen eruit is, met onze handen in de zakken moeten toekijken hoe zo’n gebouw vervolgens affakkelt.”

Maarten, wachtcommandant van de kazerne Metaalhof, sluit zich aan bij deze woorden. Bij incidenten is hij bevelvoerder en ter plaatse zijn hij en zijn mensen de eerste die de situatie moeten inschatten en de eerste beslissingen moeten nemen. Voor hen is het letterlijk van levensbelang te weten wat er geregeld is en waar ze rekening mee moeten houden bij de bestrijding van een brand. “We moeten gezamenlijk kijken naar de problemen die we tegenkomen. En niet alleen op de plek van het incident maar juist vooraf met elkaar nadenken zodat we goed voorbereid ter plekke kunnen komen. De standaardaanpak is niet altijd het beste maar we beschikken niet altijd over voldoende kennis van zaken. Dat is niet geen Rotterdams ding; het is een mondiaal probleem. Dat zie je aan de incidenten met Grenfell Tower in Londen, waar gevelplaten een inferno versnelden

en de recente brand in een Milanese woontoren waar het vuur ook razendsnel om zich heen greep. We moeten meer kennis opdoen over de integriteit van bouwwerken die langere tijd blootstaan aan hitte maar ook over iets als rookverspreiding in panden.”

Hoe gaat het nu? Zitten de juiste partijen aan tafel en is er zicht op werkbare afspraken?

Mark: “De eerste aanzetten tot afspraken zijn in het verleden niet concreet geworden. Dat gaat nu wel gebeuren. We moeten wel nu want het is, zoals we al zeiden, nog slechts een kwestie van tijd eer die afspraken echt nodig zijn. Als er eenmaal wordt gebouwd, is het lastiger om zaken nog te veranderen. Al is het alleen maar omdat de

regels die je op de ene toren van toepassing verklaarde ook voor de andere toren moet gelden. Anders zal zo’n aannemer je betichten van concurrentievervalsing.” Dennis: “Probleem daarbij is wel, dat we niet alle consequenties kunnen overzien van nog weer hoger gaan bouwen. Waar we op uit moeten komen is dat gelijke speelveld voor elke ontwikkelaar, voor een betaalbare prijs, met een slim pakket om ons werk goed te kunnen doen.” Victor: “Brandveiligheid op zich is geen doel. Het doel is maatschappelijke voorzieningen creëren. Dat moeten we goed onthouden. Dan kunnen we streven naar een realistisch niveau van brandveiligheid passend bij de hoogte van het gebouw dat neergezet wordt. Natuurlijk zou het mooi zijn als landelijk wordt meegekeken met wat wij hier in Rotterdam-Rijnmond aan het doen zijn.”



nieuwe inzichten

De stem van onze veiligheidsregio

TEKST SANDER GRIP
BEELD ERIC FECKEN

Aimée Desauois is coördinator van het klantcontactcentrum dat de Veiligheidsregio opzet. Dat is een ontwikkeling die ze zelf in gang gezet heeft. “Een organisatie als de onze kan niet zonder.”

“Ik begon in mijn eentje. Wat me direct opviel: er was geen overzicht van vragen die binnenkwamen en antwoorden die uitgingen. De telefoon nam ik op via een verouderde centrale en er was geen vast werkproces. Contact via sociale media kon nog niet. Dat kan en moet beter, dacht ik. Ik heb een plan geschreven en de directie zei: ‘Ga maar doen’. We gingen proefdraaien met een klantcontactcentrum en ik werd de projectleider van de proef.

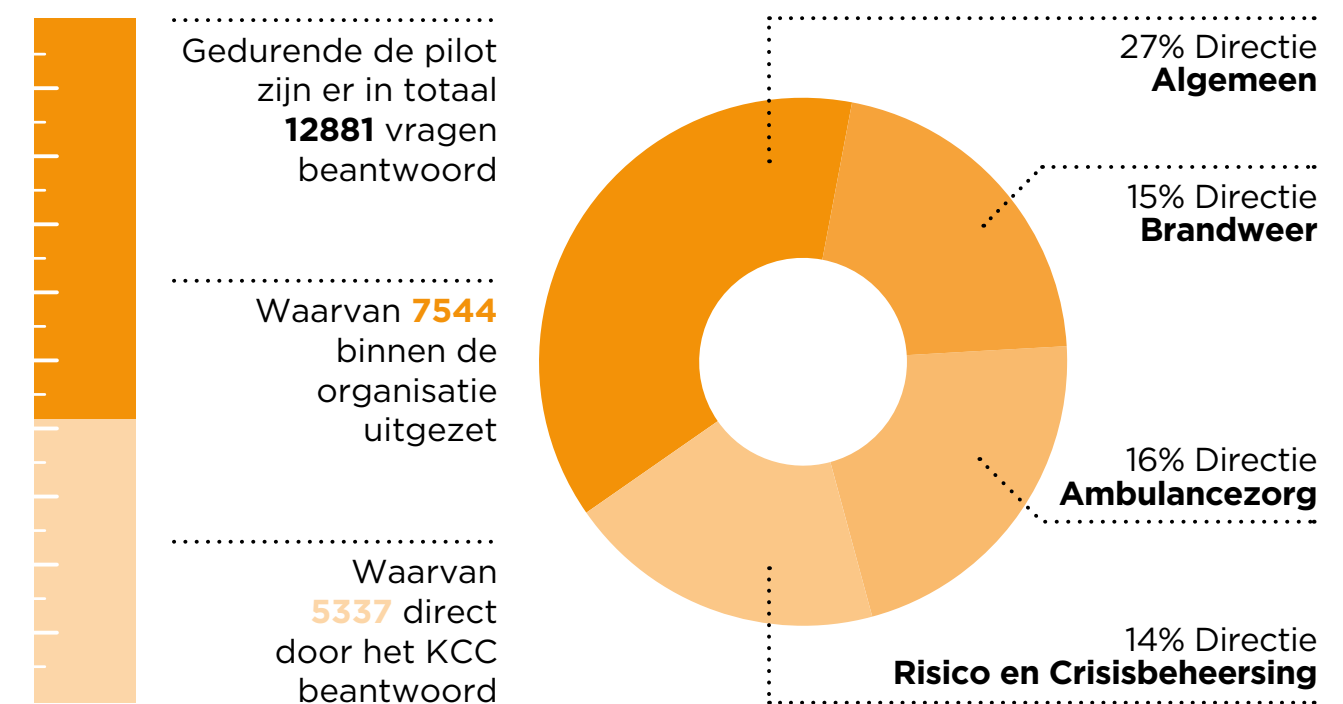
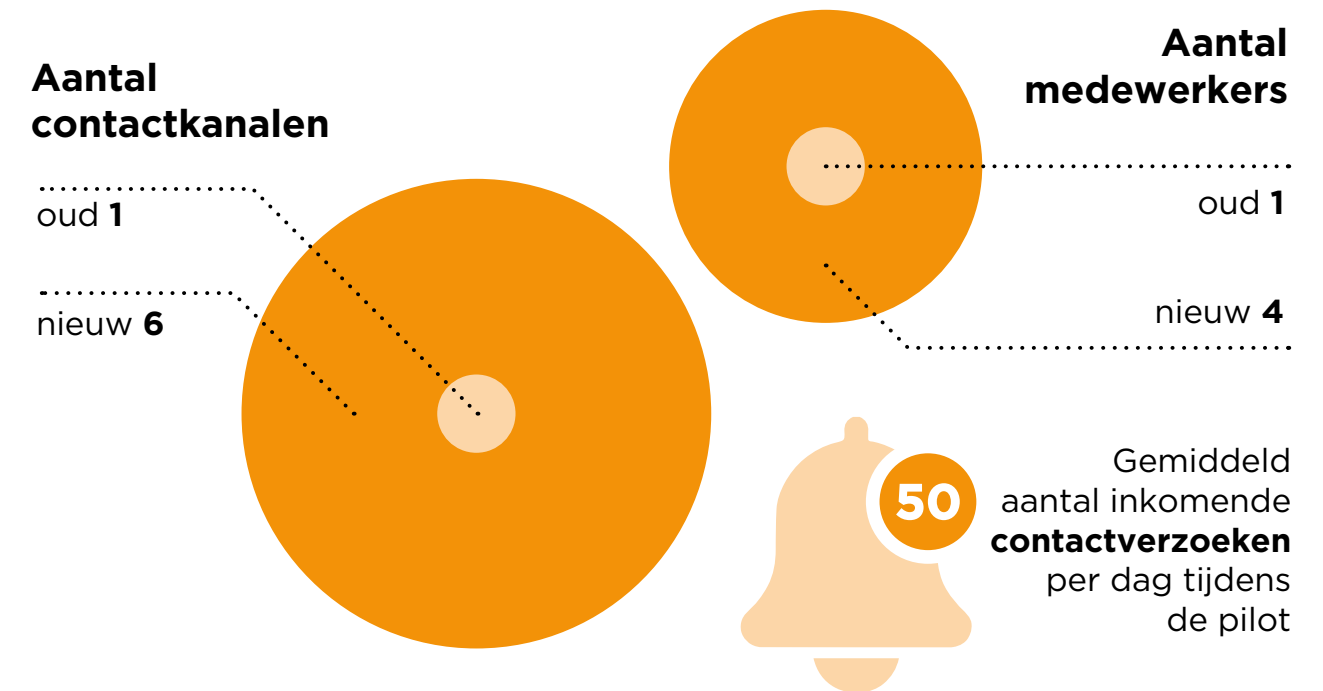
Die proef is nu afgelopen en het is duidelijk: we gaan dit doen. Op 1 januari 2023 moet het centrum ingebed zijn in onze organisatie en moeten onze taken en verantwoordelijkheden helder zijn.

Waren wij voorheen onbekend, door de coronacrisis zijn we zichtbaar geworden. Dan gaan mensen je ook benaderen. Inmiddels hebben we gemiddeld vijftig contactverzoeken per dag. En dan moet je weten waarom je wordt gebeld en wie in de organisatie die vraag kan oppakken. Je moet weten waar de klant behoefte aan heeft en hoe je hem of haar verder kan helpen. Heel belangrijk daarbij is dat je altijd hetzelfde antwoord krijgt, via welk kanaal je ons dan ook bereikt hebt.”

TWEDE GOLF

“Het duurde langer dan gedacht om alles op te zetten en de software in orde te krijgen zodat we via meerdere kanalen bereikbaar waren. En toen we net in de lucht waren, kwam de tweede coronagolf. We werden een soort coronacontactpunt en vragen die we normaal kregen, vielen grotendeels weg. Toch werd al snel duidelijk: naast corona zullen er altijd voldoende vragen blijven die mensen bij ons kwijt willen. Een klantcontactcentrum is echt noodzakelijk. Wij zijn de stem van onze veiligheidsregio. Het visitekaartje richting de inwoners die contact met ons zoeken. Wat de afdeling Communicatie voor de pers is, zijn wij voor burgers van de regio Rotterdam-Rijnmond. Wij bieden een luisterend oor en helpen je verder. Het klantcontactcentrum is daarbij het brandpunt waar alle vragen binnenkomen en waar alle antwoorden uitgaan. Op de achtergrond kan het ervoor zorgen dat vragen snel en efficiënt beantwoord worden. Daarmee voelt de klant zich ook gehoord en serieus genomen. We kunnen niet meer zonder, dat heeft de proef maar ook de coronacrisis uitgewezen. Er is behoefte aan en het past bij de organisatie die we willen zijn: professioneel, efficiënt, in contact met inwoners van onze regio. Wij zijn een dienstverlenende organisatie en een klantcontactcentrum is daar in mijn ogen een logisch verlengstuk van.”

**‘Inmiddels hebben we gemiddeld vijftig’
contactverzoeken per dag. En dan moet je
weten waarom je wordt gebeld en wie in de
organisatie die vraag kan oppakken’**





compliment

‘Irma inspireert me’

TEKST KARIN KOOLEN
BEELD LENNAERT RUINEN

In april dit jaar ging een bijzondere pilot van start. Huisartsenposten Rijnmond, Huisartsenpost 't Hellegat, de Meldkamer, Ambulance Rotterdam-Rijnmond, ConForte, Antes en het ROAZ Zuidwest-Nederland sloegen de handen ineen om de spoedzorg in deze regio beter te coördineren en de patiënt de juiste zorg op de juiste plek te bieden. Tijdens de pilot werken triagisten van de huisartsenposten en de meldkamercentralisten samen vanuit een fysieke ruimte in het World Port Center. En dat bevalt goed, stelt Jolanda van Egmond (47). Twee weekenden per maand werkt zij samen met de Meldkamer, meestal met Irma Joesse. “Ik leer zoveel van Irma!”

“Tijdens mijn laatste dienst kreeg ik een melding binnen”, vertelt Jolanda. “Een man had een epileptische aanval gehad en kwam niet bij bewustzijn. Op zo’n moment is het fijn dat de meldkamercentralist - in dit geval was dat Irma - in dezelfde ruimte zit. Moest er een dokter of een ambulance naartoe? Uiteindelijk kozen we voor de ambulance. Die heeft de man ook meegenomen - het teken dat we juist hebben gehandeld.”

TRIAGE

Jolanda werkt als doktersassistent bij de huisartsenpost in het Maasstad Ziekenhuis. Vanuit haar post wordt zij twee keer per maand gestationeerd in het WPC, waar ook de Meldkamer gehuisvest is. Met zo’n dertig jaar werkervaring is Jolanda zonder meer een ervaren kracht: “Het uitdagende aan mijn werk op de huisartsenpost is de triage. Je wordt gebeld en moet in korte tijd een inschatting maken van wat er aan de hand, en dus nodig is. Mensen hebben soms even in de wacht gestaan, zijn boos, bang of emotioneel. Ik heb door de tijd heen geleerd rustig te blijven en mensen te kalmeren. Een situatie die me altijd bij zal blijven is die keer dat een man ons belde, een vader van jonge kinderen. Hij had lichte pijn op zijn borst en moeite met ademen. Hij kwam langs en in minuten tijd ging de situatie van nul naar tien. Hij belandde op de IC, het was kantje boord. Dat laat zien hoe snel je moet kunnen schakelen.”

ZCC

De pilot met een zorgcoördinatiecentrum (ZCC) startte op 6 maart 2021. Hier werken triagisten van de huisartsenposten, zoals Jolanda, en de meldkamercentralisten samen vanuit één fysieke ruimte in het World Port Center. Een belangrijk doel is elkaar beter vinden én sneller kunnen besluiten wat de juiste zorg op de juiste plek is. Het gaat, aldus Jolanda,

fantastisch. “In veel gevallen handelen we onze eigen meldingen af, maar vaak ook overleggen we even of we verbinden meteen door. Het werkt twee kanten op: wij doen een beroep op de Meldkamer, maar soms is iets juist minder acuut dan een 112-beller dacht. Dan blijkt een huisarts voldoende.”

Een groot voordeel van het centrum is dat je elkaars werkprocessen leert kennen, stelt Jolanda. “Als diensten los van elkaar werken, ontstaat er soms ook frictie, bijvoorbeeld het idee dat er te snel of makkelijk wordt doorverwezen, of dat er te weinig wordt gedaan. Nu we zo dicht op elkaars werk zitten, verkorten niet alleen de lijnen, maar vergroot vooral ook het vertrouwen in elkaar. We werken allemaal met dezelfde inzet en betrokkenheid.” Het is overigens de bedoeling dat het ZCC verder zal worden uitgebreid met Antes voor de psychiatrie, omdat veel meldingen toch ook in deze hoek blijken thuis te horen, vult ze aan. “En de acute thuiszorg probeert aan het begin van elke dienst bij de briefing te zijn. Als dat niet lukt, doen we het telefonisch.”

WARM EN BETROKKEN

Een speciaal warm woord heeft Jolanda over voor Irma. “Zij bewaart altijd de rust. Dat doen wij ook natuurlijk, maar Irma is wel heel sterk. Wij hebben zes à zeven minuten de tijd voor een telefoongesprek; meldkamercentralisten moeten in drie vragen een keuze maken. Dat vergt goed luisteren en snel schakelen. Maar los hiervan vind ik het heel fijn om met Irma te werken. Ze is een warm en positief mens. Iedere dienst begint en eindigt ze met een briefing, zodat iedereen kan worden meegenomen. Dat doet ze zo betrokken en persoonlijk, dat iedereen vol energie aan de slag gaat. De rest van het team is ook heel betrokken maar deze pilot is echt haar ding. Dus een groot compliment voor Irma: ze is een inspiratie!”

De een is net klaar met haar opleiding, de ander zit al 25 jaar in het vak. Beiden zitten op de ambulance en zetten zich elke dienst weer in om levens te redden. Hoe kijken ze naar het vak? Naar alle ontwikkelingen en naar de toekomst?



TEKST KARIN KOOLEN
BEELD LENNAERT RUINEN

routinier

Ambulanceverpleegkundige Michel Djoniman

“Feitelijk doe ik al 25 jaar hetzelfde: ik breng patiënten van A naar B. Maar er is veel veranderd. Ten goede. De kwaliteit van ons werk is beter geworden. Er zijn meer middelen en mogelijkheden in de wagen, ook voor communicatie. De opleidingen zijn beter geworden, er wordt meer onderzoek gedaan. Dit alles gaat gepaard met meer protocollen, maar die zijn in het belang van de patiënt en hulpverlener. Een voorbeeld: als we vroeger iemand met acuut hartinfarct hadden opgehaald, kreeg diegene sterk bloedverdünnende medicatie; meer mogelijkheden hadden wij niet. Nu is de afdeling hartkatheterisatie 24/7 bereikbaar. Ik maakte laatst, in de wagen, een hartfilmpje waarbij de diagnostiek niet duidelijk was, stuurde het naar hen en kreeg meteen advies. Dat werkt top!

Ik gaf 25 jaar geleden leiding op de afdeling Cardiologie in het Dijkzigt ziekenhuis. Dat beviel me niet, ik miste ‘het bed’, de patiënt. Dus toen ik via-via voor de ambulance werd gevraagd, zei ik meteen ja. In de jaren heb ik veel al gezien en meegemaakt. Daar profiteer ik nu zeker van. Ik heb de wijsheid zeker niet in pacht, maar ik merk wel dat ik door die ervaring rustiger ben. Ook in situaties waarin je er de vinger niet achter krijgt. Ik leer nog steeds en ik waardeer het klankbord naar mijn omgeving meer als

persoon en hulpverlener. Wat er veranderd is? Er zijn, gelukkig, meer vrouwelijke ambulanceverpleegkundigen gekomen. De cultuur is mede hierdoor ‘zachter’ geworden, met meer ruimte om te praten. Vroeger was het niet lullen maar poetsen. Nu is psychische begeleiding heel laagdrempelig: praten helpt. Heb je net een jongen van 25 zonder succes gereanimeerd... Dat moet je ergens kwijt. Bij collega’s, thuis... Hulpverlener zijn is moeilijk: je wilt alles goed doen, het gaat immers om de gezondheid van mensen, eigenlijk permitteer je je geen fouten. Maar je bent ook maar een mens.

Ik val onder de FLO, het functioneel leeftijdsontslag. Ik had dus met pensioen kunnen gaan. Sommigen doen het, want vergis je niet, onregelmatig werken wordt zwaarder naarmate je ouder wordt. Maar ik voel me nog goed en heb veel plezier in mijn werk. Ik sta er nog, volop. Ik wil dus nog even door. We hebben veel jonge collega’s, met een frisse blik. Dat is zo waardevol en mooi om te zien. Maar natuurlijk zit ik in de herfst van mijn carrière, hang ik straks mijn stethoscoop aan de wilgen. Wat ik dan zal missen, zijn de mensen. Je hebt veel korte ontmoetingen, en voor even ben je deel van iemands leven, betekenen iets. Dát ga ik vooral missen.”



nieuw talent

Ambulanceverpleegkundige Rianne Bontsema

“Ik heb altijd geweten dat ik ambulanceverpleegkundige wilde worden. Toen ik anderhalf jaar geleden, nog in opleiding, mijn eerste dienst draaide, vond ik het heftig. Het was druk, ik was verrast door de hoeveelheid psychiatrische ritten. Ik herinner me dat we bij een man thuiskwamen die er slecht aan toe was. Hij sliep op een paar dekens op een betonnen vloer. Toen dacht ik even: is dit nou wat ik wil? Maar juist dat veelzijdige is wat me nu zo aanspreekt.

Van mijn oudere collega’s leer ik veel. Zoals die keer dat een patiënt ‘gewoon’ hyperventileerde, en ik dacht dat er iets ernstigers aan de hand was. Of wanneer iemand te veel gedronken heeft; wanneer neem je hem wel of niet mee? Dan is het nuttig een ervaren collega naast je te hebben.

Rust uitstralen en sociale vaardigheden zijn vereisten. Net als humor. Zo brachten we een vrouw met spoed van het Ikazia naar het Maasstad ziekenhuis voor een cardiale interventie. Ze was erg gespannen, en stress is niet goed, zeker niet als je een hartinfarct doormaakt. Als ambulanceverpleegkundige en chauffeur moet je dan creatief en innovatief zijn. De chauffeur vroeg waar de dame vandaan kwam. Toen zij vertelde uit Suriname te komen, zette hij Surinaamse muziek op. Met een glimlach op haar gezicht begon de vrouw, op de brandcard

gezet, te dansen. Dat luchtige heb je nodig. Voor de patiënt maar ook om het werk te kunnen blijven doen, want je maakt veel nare dingen mee. Daar kies je voor, maar het is belangrijk om erover te praten. Dat is wel een verschil met vroeger, hoor ik van oudere collega’s. ‘Niet zeiken, gewoon doorwerken’, werd destijds gedacht. Nu zijn er hulpverleners beschikbaar waarmee je kunt praten. En als het even teveel wordt, mag je stoppen met je dienst. Er is ook meer aandacht voor zelfzorg. Niet overbodig met al die onregelmatige diensten. Hoe en wanneer eet, drink, slaap en sport je? Hoe organiseer je dat voor jezelf?

Een open cultuur is belangrijk. Feedback durven vragen en geven, je eigen twijfels en onzekerheden delen. Elke dag leer ik bij. En de oudere collega’s leren ook van mij, van de jongere garde in het algemeen, hoor ik. Niet alleen omdat we fris van de opleiding komen, ook door ons enthousiasme. Sommige oudere collega’s staan niet te trappelen bij nieuwe ontwikkelingen en regelingen. ‘Moet dat? Weer iets nieuws...’ Dat is voor ons anders. En enthousiasme werkt aanstekelijk. Daarnaast heeft iedereen zijn eigen expertise, dat staat los van leeftijd of ervaring. Ik zat hiervoor op de hartbewaking, een collega op de spoedeisende hulp. Iedereen neemt wat mee.”

de mens en zijn machine/materiaal

MIC: Nog beter inspelen op calamiteiten en incidenten



VLNR: Emil van Schie, Henry Oudshoorn

TEKST CONNY RIJKEN
BEELD MEGIN ZONDERVAN

De juiste informatie in de juiste vorm op het juiste moment bij de juiste personen krijgen. Dat is in een zin samengevat het doel van het Multi Intelligence Center (MIC). Dit innovatieproject startte een jaar geleden. Henry Oudshoorn, hoofd meldkamers ambulancezorg en brandweer en Emil van Schie, hoofdofficier brandweer en vertrouwenspersoon OO&I, zijn de projectleiders.

In dit project draait alles om het op een centraal punt beschikbaar hebben van data. Henry: "Is er een incident in de regio, dan richten we ons nu nog op het adres en de locatie. Op de plek aangekomen, zijn we vooral gefocust op het probleem. Vaak zijn we dan niet voldoende op de hoogte van wat er allemaal op zo'n locatie speelt. Die informatie is er wel, alleen niet bij de juiste personen. Zouden we wel over die informatie beschikken, dan maken we misschien andere keuzes." Emil: "Ik geef een voorbeeld. Een paar jaar geleden kregen we een brandmelding. De mensen belden 112, omdat zij in hun appartementencomplex de rook- en brandmelders bij de burens hoorden afgaan. De brandweer ging erheen en trof een verwarde buurman aan die met wierookstokjes boze geesten aan het verjagen was. De brandweer kon verder niets uitrichten en speelde het door naar de politie. Daar was bekend dat deze buurman vaker overlast veroorzaakte. De politie kwam ter plekke en schakelde de ambulancedienst in. Hadden de instanties de situatie ter plekke gekend, dan was er anders gehandeld. Urenlange inzet van diverse hulpdiensten had zo voorkomen kunnen worden. Het MIC moet hierin uitkomst gaan bieden."

SAMENWERKEN MET PARTNERS

Zoals gezegd, het verzamelen van de juiste data om het MIC te 'vullen' is cruciaal. Hiervoor werkt de VRR nauw samen met de Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid en de Gezamenlijke Brandweer. Maar Henry en Emil willen dat in de toekomst uitbreiden. Henry: "Er zijn veel waardevolle bronnen van informatie voor het MIC. Denk aan de gemeentelijke administratie, informatie van verzekeraars, de politie, maar ook Rijkswaterstaat en waterschappen. Binnen het MIC willen we al die bronnen ontsluiten en ze voorzien van de juiste mandaten zodat alle partijen daar vervolgens – binnen de mogelijkheden van de bestaande regelgeving – van kunnen profiteren." Emil: "Het enthousiasme om mee te werken is groot. Men ziet echt de noodzaak van zo'n platform. We konden ook niet op een beter tijdstip komen. De huidige crisis vraagt om veel informatie die bij een incident relevant kan zijn. Zo is het belangrijk te weten dat een bewoner zuurstof gebruikt of bedlegerig is. Weten we dat voordat we naar het incident gaan, dan kunnen de juiste personen erop af gaan en kun je ter plekke ook adequater handelen."

PREVENTIE

Het MIC moet er voor meer zijn dan alleen informatieverstrekking bij incidenten. Henry: "We willen het ook preventief gaan gebruiken en functionarissen actief benaderen bij verwachte calamiteiten. Stel er wordt over een paar dagen hoogwater verwacht in combinatie met een sterke westenwind. Dat kan tot overstromingen leiden. Dan kunnen wij tijdig de juiste functionarissen ineenen omdat wij via het MIC beschikbare informatie kunnen combineren. Ook als een ambulance- of een brandweergebied niet meer gedekt is door een vrije ambulance- of brandweereenheid, kunnen wij tijdig handelen. Maar het gaat verder dan de incidentbestrijders. Nutsbedrijven leveren ook relevante hulpverlening op het moment dat er geen water, stroom of gas is. Zij en wij hebben op die momenten behoefte aan informatie. Het MIC is dus bestemd voor incidentbestrijders, functionarissen die operationeel bezig zijn en collega's die relevante informatie kunnen gebruiken waardoor zij effectiever kunnen werken."

GEWOON DOEN!

Het project draait inmiddels een jaar. De kaders zijn bekend, de partners benaderd. Henry: "We gaan nu werken aan de uitvoering, want op het moment dat we overeenkomsten opstellen met partners en data gaan ontsluiten, moeten we goede afspraken hebben. Het is een enorm project maar we doen het in kleine stapjes. Dan blijft het te overzien. We zijn op dit moment ook bezig om te onderzoeken wat er al aanwezig is. Qua techniek is er al veel en ook qua werkwijze en procedures hoeven we het wiel niet uit te vinden. We willen ook niet concurreren met bestaande initiatieven en willen ook zeker met andere partijen in het land samenwerken. We zijn in Rotterdam gestart vanuit de mentaliteit 'we gaan het gewoon doen', maar tegelijkertijd willen we onze ideeën delen met collega's elders. Met elkaar dezelfde richting opgaan. Hoe mooi zou dat zijn?"

**‘We konden
niet op een
beter tijdstip
komen’**

World Police & Fire Games zorgen voor verbinding



TEKST JOAN VAN WINSEN
BEELD MEGIN ZONDERVAN

Wanneer je uit de lift stapt op de 24^{ste} etage van het WPC zorgt de uitstraling van de ruimte al voor een warm welkom. Na een hartelijk ontvangst in de knusse zitkamer, brandt Arjen Littooij, algemeen directeur van de VRR, los over de World Police & Fire Games (WPFG).

Om te begrijpen hoe het gekomen is dat Rotterdam straks gaststad is voor duizenden hulpverleners van over de hele wereld, moeten we terug naar 2012. Arjen: “Wim de Rooij, oud-politieman en seniorbeleidsadviseur bij de VRR, maakte mij enthousiast. Zelf had hij al vele malen meegedaan en hij vond dit event echt in Rotterdam thuishoren. Al snel brachten wij dit enthousiasme over op burgemeester Ahmed Aboutaleb, voormalig korpschef Frank Paauw en toenmalig directeur van Ahoy Jos van der Vegt. In de pauze van een teleurstellende editie Feyenoord - Ajax in de Kuip raakten wij in gesprek over deze spelen met toenmalig minister Veiligheid en Justitie Ivo Opstelten. Ons enthousiasme werkte aanstekelijk en op dat moment besloten wij ervoor te gaan. Diepe Buiging

Dat liep wat anders. Tijdens de spelen in Belfast in 2013 hebben we een bid uitgebracht. Voordat je zoiets kan doen, moet je echt een goed verhaal voorbereiden en steun hebben van partijen als de burgemeester, de minister van Veiligheid en Justitie en de minister-president. Ondanks die goede voorbereiding hebben we toen de bid verloren van Chengdu. Maar in Belfast raakte ik wel ‘verliefd’ op dit geweldige event. De hele stad ademde de World Police & Fire Games. Ik vond dat echt fantastisch en was nog vaster van plan de spelen een keer naar Rotterdam te halen. Mijn grootste drijfveer? Dat ik een echt podium zoek om met een diepe buiging tegen alle hulpverleners dankjewel te zeggen. Mensen die 24 uur per dag, 7 dagen per week, 365 dagen per jaar voor ons allen klaarstaan. Daarnaast heb ik voor ogen dat er vanuit die fysieke competitie, wij moeten nu eenmaal altijd fit zijn in dit beroep, verbondenheid ontstaat.

MOUWEN OPSTROPEN

Belfast bracht dus veel, maar niet de spelen naar Rotterdam. Na enige bezinking, vonden we toch dat wij ons niet uit het veld moesten laten slaan. Wij zijn tenslotte Rotterdammers. Wij hebben onze presentatie nog wat aangescherpt en brachten ons tweede bid uit in 2015 in Fairfax, USA. Daar slaagden we glansrijk en haalden de spelen voor de zomer van 2021 binnen. En ik ben nu nog meer dan ooit ervan overtuigd dat we Rotterdam en de Veiligheidsregio op de kaart moeten en kunnen zetten. Brandweer, politie, douane en DSI die samen een warm welkom heten aan internationale hulpverleners. Ruim 25.000 mensen, hulpverleners en hun familie, die naar onze stad komen om te sporten en elkaar te ontmoeten.

Wij doen veel voor de samenleving. De waardering daarvoor is er niet altijd en als hij er is, is het vaak ook snel vergeten en worden brandweermensen bespuugd, ambulancemensen geslagen, politiemensen uitgescholden. Als zij wat fout doen, staat dat met een grote kop in de krant. Terwijl 99 procent van ons werk goed gaat. Ik wil niet alleen klappen voor de zorg, maar voor alle hulpverleners. En dat kan nu in Rotterdam met de World Police & Fire Games. Ik hoop echt een koninklijk dankjewel te kunnen overbrengen aan alle hulpverleners tijdens de opening van deze unieke spelen in de Kuip op 22 juli.

KIJKJE IN DE KEUKEN

Toen in Chengdu in 2019 de vlag aan ons werd overhandigd, dachten wij nog twee jaar te hebben. Corona zorgde voor uitstel. Alsof je een marathon

‘Mijn grootste drijfveer? Dat ik een echt podium zoek om met een diepe buiging tegen alle hulpverleners dankjewel te zeggen’

loopt, de finish denkt te bereiken en deze snel een stuk verderop gelegd wordt. In de nieuwe werkelijkheid zijn we ervan overtuigd dat wij de spelen veilig en succesvol kunnen organiseren. Ik weet zeker dat wij de komende maanden veel collega's enthousiast krijgen mee te doen, maar ook bereid vinden een steentje bij te dragen als vrijwilliger. Het zou fantastisch zijn als brandweermensen van over de hele wereld terechtkunnen bij onze brandweerkazernes, een kijkje kunnen nemen in de meldkamer of dat zij samen met brandweercollega's in de Ahrens-Fox kunnen rijden.

Wij laten straks de 'gast-hulpverleners' de gastvrijheid ervaren van Rotterdam en van de VRR. Hoe pakken wij dingen aan en hoe doe je dat in jouw land? Het is sport, socializen én een soort werkbezoek aan Rotterdam. De waardering, vriendschap en, het klinkt wellicht soft, gewoon liefde voor elkaar overbrengen. Zo is de slogan In sports we unite niet voor niets gekozen. We kunnen laten zien dat de VRR een organisatie is die oog heeft voor haar mensen. En die mensen voor elkaar.

Iedereen doet mee

Jos de Graaf, die bij ons clustercommandant op Voorne is, trekt de kar. Ons land heeft een brandweertraditie met een enorme groep vrijwilligers. Deze vrijwilligers worden, anders dan in andere landen, als volwaardig lid van onze organisatie gezien en moeten ook kunnen meedoen aan deze spelen. Daar lag echt voor mij de grens. Als zij niet mee mochten doen, zouden er geen spelen zijn. Dit geldt wat mij betreft ook voor onze mensen in de ondersteuning en voor de ambulancemedewerkers. Dat ligt erg gevoelig bij de wereldfederatie. Maar dit is in onze ogen een feest voor iedereen, waar iedereen die bij de VRR werkt trots op moet kunnen zijn.

Thuisfront

Het gezin wordt ook betrokken. Collega's kunnen in het dagelijkse werk onderling steun zoeken bij elkaar, maar er is een moment dat je naar huis rijdt en dat je in bed ligt en die collega's er niet zijn. Dan heb je het thuisfront nodig. Het is mooi als je je partner of je kids nu kan laten delen in complimenten. Hulpverlener ben je tenslotte samen."

Het aftellen is begonnen

Jos de Graaf

"Van 22 juli tot en met 31 juli 2022 is Rotterdam het bruisende hart van de World Police and Fire Games. Het evenement verwelkomt duizenden sporters van geüniformeerde diensten uit de gehele wereld om hun krachten te meten op maar liefst 63 verschillende sportonderdelen. Binnen de VRR is er een projectteam aan de slag gegaan: Martin van Blitterswijk sport-coördinator, Sandra van der Hoogt communicatieadviseur, Cecile Drenth administratief ondersteuner en ikzelf als projectmanager.

Het team richt zich vanaf 1 oktober 2021, de 'VRR kick-off', vooral op de interne communicatie en de motivatie van collega's voor deelname aan het evenement. Natuurlijk zoeken we collega's die deelnemen als sporter, maar we zijn ook op zoek naar veel handjes voor allerlei ondersteunende werkzaamheden tijdens de WPFG. De regie van het evenement is in handen van de Stichting WPFG. De verwachting is dat zij een groot aantal verzoeken bij de VRR neerleggen op logistiek- en facilitair gebied om het gehele evenement in goede banen te geleiden. Naast de sportactiviteiten wordt er voor de deelnemers ook nog een scala aan side-events georganiseerd om onze mondiale gasten kennis te laten maken met de VRR, de wereldhaven Rotterdam en de Nederlandse cultuur."

VLNR: Jos de Graaf, Sandra van der Hoogt, Cecile Drenth, Martin van Blitterswijk



VRR aan de slag met security-awareness

Gehackt zijn, phishingmails in je mail. Wat 'n ellende als het je overkomt. Ook de VRR verwerkt heel veel informatie waar criminelen zeer geïnteresseerd in zijn. Hoe werkt dat hacken eigenlijk? Wat kun je er zelf of als bedrijf aan doen? De VRR gaat vanaf oktober een jaar lang aan de slag met dit onderwerp. Het programma bestaat uit korte trainingen en workshops om directie, management en medewerkers te laten zien wat de gevaren zijn en wat je er zelf aan kunt doen, want het is echt nodig. Natuurlijk horen daar ook enkele (simulatie)oefeningen bij! Een must voor iedereen om hier het naadje van de kous van te willen weten.

Stand van zaken Brandweer Toonaangerend

De afgelopen zomermaanden is in de verschillende ontwikkelsporen hard doorgewerkt aan afronding van de verschillende opdrachten. Eind september brengen de sporen 1 tot en met 4 één of meer richtinggevende adviezen uit die samen moeten leiden tot een globale houtskoolschets van de brandweerorganisatie. Deze houtskoolschets geeft een globaal beeld van hoe de organisatie er uit moet gaan zien mede op basis van de organisatievisie. Het is pas een globaal beeld, er staat dus nog geen uitgewerkte organisatiestructuur, financiën of formatie in.

Spoor 5 en 6 lopen een ander traject dan de sporen 1 tot en met 4 en komen later met hun rapportages. De nieuwe projectleider van spoor 5 komt in september met een plan van aanpak. Komende november worden de resultaten uit de verschillende sporen in een houtskoolschets gepresenteerd aan alle medewerkers. Dit zal plaatsvinden door middel van een roadshow met twaalf bijeenkomsten op kazernes door de hele regio, zowel overdag als in de avond. Spoor 6, cultuur, vormt een van de belangrijkste factoren binnen alle sporen. Het is misschien wel dé randvoorwaarde voor de gewenste resultaten uit alle sporen en deorganisatievisie. Het is zo belangrijk, dat naast alle uitwerkingen ook wordt ingezet op leiderschap. In leiderschap moet eigenlijk structureel worden geïnvesteerd, de ontwikkeling is eigenlijk nooit 'klaar'.

In het volgende nummer besteedt SAMEN uitgebreid aandacht aan de resultaten van Brandweer Toonaangerend.

Hybride werken bij de VRR

Thuiswerken. Voor sommigen een zegen, voor anderen een crime. Juist daarom zoeken we naar een goede balans. Een vorm waarin zowel thuiswerken als op kantoor ontmoeten mogelijk is. Een projectteam buigt zich op dit moment over de afspraken en voorwaarden.

"De verplichting om tijdens de coronacrisis thuis te werken, heeft veel organisaties laten zien dat het kan en in sommige opzichten zelfs effectiever is", vertelt projectleider Walter Reurink. "Ook binnen de VRR was snel duidelijk dat ons werk na de crisis blijvend zou veranderen."

Begin dit jaar besloot de directieraad dat we hybride gaan werken. "Een vorm waarin het soort werk, en hoe je dit het beste kunt uitvoeren, bepalend is. Het kantoor is er voor een live teamoverleg en een creatieve brainstorm. Thuiswerken doen we voor individueel geconcentreerd werken of korte efficiënte vergaderingen."

Dit mogelijk maken, vraagt afspraken en kaders. En daar is de projectgroep nu mee bezig. "Een ingewikkelde klus waarbij we onder andere de uitkomsten van de medewerkersenquête gebruiken. Volg ons op intranet voor de laatste stand van zaken." Je niet alleen fluitend naartoe gaat, maar waar je vooral ook fluitend weer vandaan komt.

uitsmijter Het gevoel van samen

De VRR als een operationeel bedrijf, waar brandweer, ambulance, meldkamer, toezicht & handhaving en ondersteunende diensten samenwerken als één. Die wens sprak ik uit in mijn honderddagenanalyse, bijna tien jaar geleden. In die tien jaar hebben we samen gewerkt aan dat doel. En ik ben nog altijd overtuigd van de noodzaak om samen te werken. Want als het gaat om hulpverlening op straat is het geheel groter dan de som der delen.

In dit nieuwe magazine komt dit gevoel van samen mooi bij elkaar. Een gevoel waaraan ik met jullie blijf werken. Want wij zijn een toonaangevende organisatie. Een plek ook voor iedereen. Een plek waar geloof, ras en cultuur samensmelten. Samen zorgen we ervoor dat we trots kunnen zijn op de VRR. Een organisatie waar je niet alleen fluitend naartoe gaat, maar waar je vooral ook fluitend weer vandaan komt.

Dat gevoel van samen staat de laatste anderhalf jaar wel onder druk. De coronacrisis heeft de verhoudingen verscherpt en de samenleving verhard. Iets waar wij ons niet volledig aan kunnen onttrekken. Kijk maar naar de vaccinatiediscussie. Mag de vrijheid van de een wel of niet ten koste gaan van de vrijheid van de ander? Tegelijk weten we: als de vaccinatiegraad niet omhoog gaat, blijven we zitten met op zijn minst een deel van die coronamaatregelen. Ook al is de afschaffing van de anderhalvemetermaatregel aangekondigd. Het is een duivels dilemma. Persoonlijk vind ik dat iedereen die zich kan laten vaccineren er ook gebruik van moet maken. Want dat is de uitweg uit deze crisis. Het gaat echter verder dan een persoonlijke mening alleen. Ik heb ook een plicht als werkgever: te zorgen voor een veilige werkomgeving. Daar bovenop zijn we ook nog een hulpverleningsorganisatie. En dat brengt met zich mee dat wij te allen tijde moeten voorkomen dat we anderen in gevaar brengen. Voor mij staat dit haaks op het principe dat iedereen het recht heeft om over zijn eigen lichaam te beslissen.

Wat we ook doen, we zullen samen verder moeten, als we deze coronacrisis de baas willen zijn. Dat betekent de discussie aan durven gaan. Dat betekent elkaar insluiten in plaats van uitsluiten, wat de ander ook vindt of beslist. En het betekent soms ook over de schaduw van je eigen principes heen stappen. Het is iets om samen over door te denken.

Arjen Littooij
Algemeen directeur





Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond