



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

07

Samen



**600 treden
omhoog** ¹²

Het indrukwekkende
verhaal van Rob van Dijk

**Erlène volgt
haar droom** ¹³

Van beleidsmedewerker
naar de brandweer

**Altijd in
ontwikkeling** ²⁴

VRR-collega's
delen hun reis





BEELD MEGIN ZONDERVAN

voorwoord

Kapitein op je eigen schip

Vanaf het moment dat je wordt aangenomen tot het moment dat je de organisatie weer verlaat. Al die tijd wil de VRR naast je staan. Om je te helpen in je professionele ontwikkeling, je bij te staan als het even tegenzit, jouw weg in je carrière in goede banen te leiden. Je bent kapitein op jouw eigen schip, maar wij helpen je graag de koers te bepalen en je op koers te houden. Goed werkgeverschap heet dat in managementtaal. Ik noem het graag: de begeleiding bieden die bij jou past.

Als goede werkgever zorgen we ervoor dat je gemotiveerd blijft. Dat je kunt blijven ontwikkelen. Dat je het gewoonweg naar je zin hebt en je veilig voelt. Daar hebben we beleid voor. Beleid dat in mijn ogen geen dode letter mag zijn. Die goede begeleiding is geen verhaaltje in een nota die we diep in een bureaula wegstoppen om vervolgens de waan van de dag te laten overheersen. Dat beleid vraagt iets van ons als organisatie: we zeggen niet alleen dat we naast je staan, we dóen het ook echt. En ik hoop dat de verhalen in deze editie van SAMEN daar ook van getuigen.

Neem de ontwikkeling van Dave Minderman, Marleen Fortuin en Kai-Michael Kowitz; zij vertellen over de groei die ze doormaken in hun werk binnen de VRR. Een groei waarmee ze elk hun rol binnen de organisatie zelf mede vormgeven en zichzelf steeds opnieuw blijven uitdagen. Precies die ontwikkeling staat ook centraal in het werk van de afdeling Leren en Ontwikkelen van de ARR. En er zijn natuurlijk verhalen van collega's die binnen de VRR een totaal andere koers zijn gaan varen. Mensen zoals Rens Bouthoorn, die van meldkamercentralist naar

beleidsmedewerker bij de brandweer ging of Jacqueline van Waaij, die onlangs als ambulanceverpleegkundige is aangenomen als coördinator trainees.

Opleiding is een belangrijk pijler onder ons goed werkgeverschap: via on-the-job opleidingen bieden we onze collega's de kans hun dromen en hun carrière verder vorm te geven. Het is een van de vele manieren waarop we onze vakbekwame mensen blijvend aan de organisatie proberen te binden, zo vertelt ook Diana Storm, hoofd HR. We proberen een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven op een arbeidsmarkt die steeds krappere wordt en waar veel bedrijven en instellingen permanent op zoek zijn naar vakbekwame nieuwe mensen.

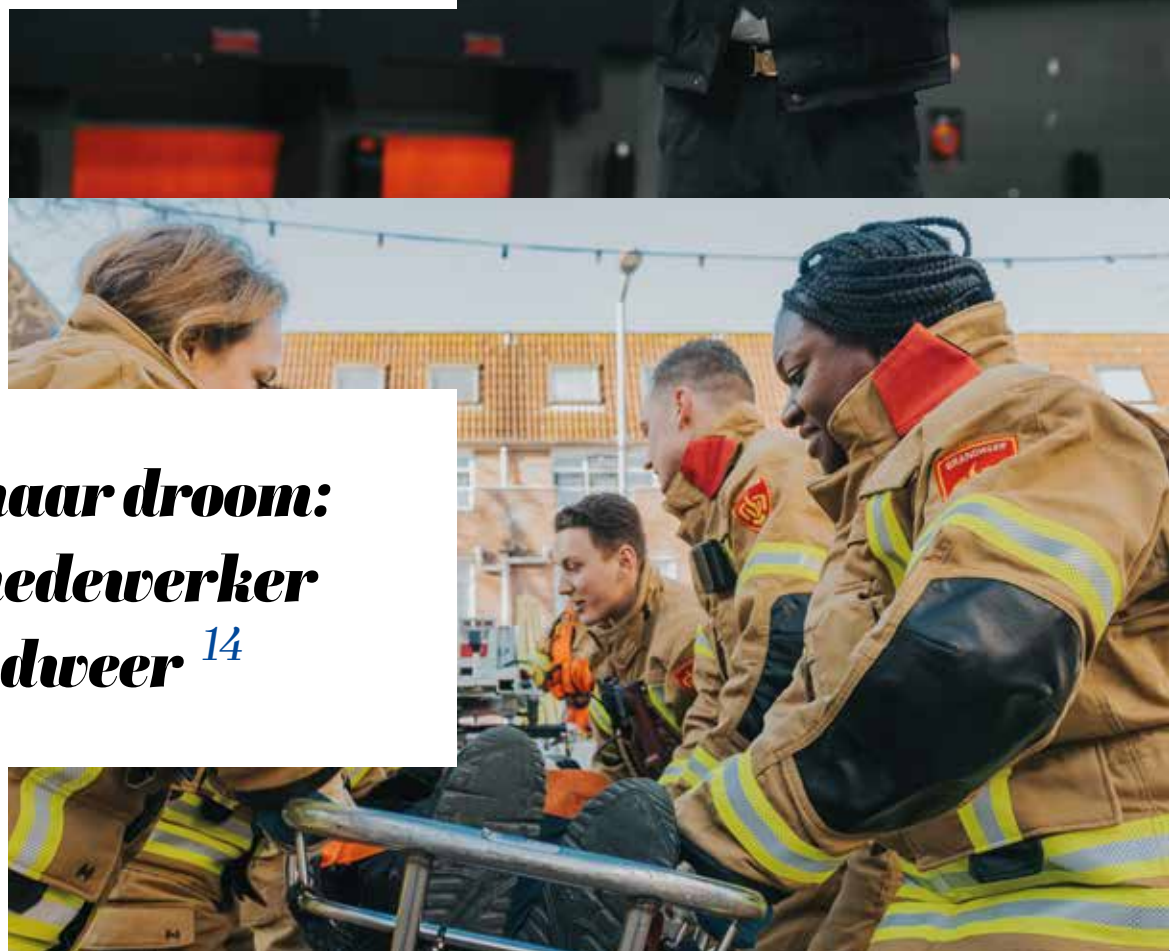
We blijven dan ook actief nadenken hoe we talent kunnen behouden en nieuwe kanjers aan kunnen trekken. Een pittige opgave met zo'n 165 vacatures die gemiddeld uitstaan en 196 mensen per jaar die onze organisatie verlaten door pensionering of uitdiensttreding. Het is tegelijk een uitdaging die we met vol vertrouwen aangaan, omdat we een bijzondere organisatie zijn waar je echt een verschil kunt maken in mensenlevens. Ook in dat van jezelf, trouwens, want bij ons krijg je de kans jezelf te blijven ontwikkelen. Het enige wat daarvoor nodig is, is weten waar je goed in bent en waarin je jezelf verder wilt bekwamen. Mijn oproep aan iedereen is daarbij: spreek je erover uit. Ga actief op zoek naar die kansen binnen de VRR om je eigen baan en toekomst blijvend vorm te geven. Wij denken en doen graag met je mee.

Maurice Lenferink
Hoofd Concerttaken

600 treden omhoog. Het indrukwekkende verhaal van Rob van Dijk ¹²



Erlène volgt haar droom: Van beleidsmedewerker naar de brandweer ¹⁴



Altijd in ontwikkeling: VRR-collega's delen hun reis ²⁴



Inhoud

Voldoende talent voor nu en in de toekomst ⁰⁸

Diana Storm, hoofd Human Resources, vertelt over hoe de VRR zich inzet voor het vinden én behouden van collega's

600 treden omhoog ¹²

Het indrukwekkende verhaal van Rob van Dijk

Erlène volgt haar droom ¹⁴

Het verhaal van Erlène Knoopers, die haar mooie baan als beleidsmedewerker op een ministerie inruilde voor het stoere brandweerpak

Werken bij de VRR ¹⁸

Marleen Fortuin, Dave Minderman en Kai-Michael Kowitz vertellen over waarom zij voor de VRR werken. Wat zijn hun drijfveren? Wat maakt het werk zo boeiend en wat zijn volgens hen de unieke aspecten van een baan bij de VRR?

Piketkracht: achter elke uitruk schuilt een team ²⁰

Een gesprek met piketfunctionarissen Leonie Snel, Carolien Mommers en Rob van Hamersveld over hun voortdurende inzetbaarheid

Altijd in ontwikkeling ²⁴

Gerald van Koeveringe, Orline de Jong en Rens Bouthoorn delen hun unieke carrièreverhaal. Verhalen die getuigen van passie, proactiviteit en persoonlijke groei

Je weet pas wat vuur met je doet, als je tussen de vlammen staat ²⁸

Peter en Paul van der Meulen, vader en zoon, delen een gedeelde passie: branden blussen. Volgens de heren is dat het mooiste wat er is. Wat maakt hun werk zo bijzonder? En hoe is dat werk door de jaren heen veranderd?

Innovatief en vakbekwaam ³⁰

Een interview met Olaf Meulstee en Natasja Kalkman over het succes van Leren en Ontwikkelen binnen de ARR

Kort nieuws ³²

Uitsmijter ³³



Voldoende talent voor nu en in de toekomst

TEKST KARIN KOOLEN
BEELD MEGIN ZONDERVAN

In een wereld vol veranderingen en een krappere wordende arbeidsmarkt is het vinden én behouden van collega's van essentieel belang. Voor de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond is dit een uitdaging waar de VRR zich vol passie voor inzet. Diana Storm, hoofd Human Resources bij VRR, vertelt ons er alles over.

In 2017 kwam Diana Storm te werken binnen, wat ze noemt, die prachtige organisatie met een geweldige en bovenal ook constante dynamiek: "Hier gebeurt van alles. De VRR staat middenin de maatschappij, we zijn 24/7 actief. Of het nu gaat om een crisis of een grootschalig evenement als de marathon of het songfestival, wij staan klaar. Altijd met de voeten in de klei. We hoeven niet te twijfelen of we iets moeten doen; we gaan er gewoon voor. Het zit in ons DNA. En dat alles ook nog in een krappe en concurrerende arbeidsmarkt."

Want om die taak 24/7 te kunnen volbrengen, heb je natuurlijk betrokken mensen nodig. In deze tijd van veranderingen streeft de VRR ernaar een herkenbare en aantrekkelijke werkgever te zijn. "Het gaat niet alleen om het invullen van vacatures", benadrukt Diana, "maar om het creëren van een gemeenschap waarin mensen gedijen en groeien. Bij het aantrekken én behouden van talent staat de medewerkersreis centraal. We willen niet alleen gezien worden als werkgever, maar als een fijne werkomgeving, zowel voor toekomstige als huidige medewerkers."

OP DE KAART

Diana herinnert zich haar eigen sollicitatie als een traditioneel proces, met een vacature, een sollicitatiebrief en cv, en vervolgens een lange wachttijd voor een gesprek. Heel anders dan nu en - vooruit - een tikje ouderwets. "Dat gesprek was overigens heel prettig", zegt ze. "Er was zoveel te doen binnen de

organisatie, dat sprak me enorm aan. Ze zochten iemand die HR op de kaart kon zetten. In die tijd hadden we zelfs nog geen recruitmentafdeling; die hebben we later opgezet."

In de beginjaren lag de focus intern, op het versterken van de positie van HR. "Inmiddels werken we met vier HR-strategieën gericht op het binnenhalen en behouden van collega's. Daarnaast ben ik voorzitter van het landelijke HR-netwerk van de veiligheidsregio's, wat mijn werk zowel intern als nationaal divers en uitdagend maakt."

VERBEELDING

Het werven van talent is cruciaal voor de VRR, vooral in een tijd waarin de concurrentie om gekwalificeerd personeel hoog is. "Elke organisatie zegt dat ze geweldig zijn", lacht Diana. "En natuurlijk zijn wij ontzettend trots op onze unieke organisatie, maar hoe brengen we dat over?" Ze geeft zelf het antwoord: "We hebben het afgelopen jaar actief campagne gevoerd om onszelf te positioneren als een werkgever van keuze. Van opvallende sociale-mediacampagnes zoals die voor de verpleegkundigen bij de ARR tot deelname aan landelijke initiatieven zoals de 'Brandweer, levenswerk'-campagne en het aansluiten bij de 112-campagne met de meldkamer. Zo doen we er alles aan om potentiële kandidaten te bereiken en te inspireren. Het werk van onze hulpdiensten spreekt natuurlijk ook enorm tot de verbeelding!"

In een markt waarin snelheid en proactiviteit van essentieel belang zijn, investeert de VRR in een directe, persoonlijke benadering. Diana: "We moeten ons aanpassen aan de snelheid van de markt, anders kiezen mensen voor andere organisaties. Potentiële kandidaten worden door ons actief benaderd - veel mensen zijn immers niet actief op zoek naar nieuwe mogelijkheden. Dat doen we bijvoorbeeld via recruiters

'Voor ons draait het om een voortdurende focus op leren en ontwikkeling'

en LinkedIn. We stimuleren onze medewerkers daarbij om zoveel mogelijk op sociale media te delen en zo onze zichtbaarheid te vergroten. Dat laatste is overigens nooit zo moeilijk want onze mensen vertellen graag over hun werk.”

GEEN LOZE BELOFTE

En als iemand dan interesse toont in werken bij de VRR? “We streven er altijd naar om drempels te verlagen en direct het gesprek aan te gaan met potentiële kandidaten”, stelt Diana. “Het eerste contact, die eerste kennismaking, is belangrijk. De rest komt later. We willen verbinding maken en een warm welkom bieden, zelfs als er op dat moment geen vacature beschikbaar is of als de keuze op een andere kandidaat valt. We houden contact en vragen of we opnieuw mogen bellen als er in de toekomst mogelijkheden zijn. En dat is geen loze belofte; we doen het echt.”

En zo'n warm onthaal stopt niet bij de voordeur. Want zelfs nadat iemand 'ja' heeft gezegd, kan hij of zij nog steeds besluiten weg te gaan, meent Diana. Hoe zo'n warm onthaal eruitziet? “Mensen die hier komen werken, krijgen een app, genaamd de Instapp. Daarop ontvangen ze allereerst een persoonlijk welkomstbericht van hun directeur, maar ook allerlei praktische informatie over de organisatie. En, niet te vergeten, iedereen krijgt een buddy binnen de organisatie om hen wegwijs te maken. Zo hopen we ervoor te zorgen dat nieuwe collega's zich meteen thuis voelen.”

CONTINU LEREN

En dan is er nog het toekomstbestendig werkgeverschap. Niet slechts een mooie kreet, maar een doel waar de VRR zich dag in dag uit voor inzet. “Voor ons draait het om een voortdurende focus op leren en ontwikkeling”, licht Diana toe. “We geloven dat iedereen voortdurend moet blijven groeien, ook wijzelf als organisatie. De wereld verandert voortdurend, inclusief de ideeën en waarden die erin rondgaan. Wat staat de VRR te wachten? Welke uitdagingen komen op ons pad en hoe kunnen we daar het beste op inspelen? Welke talenten en expertise hebben we in de toekomst nodig? Het is van cruciaal belang om vooruit te blijven kijken, ons aan te passen aan veranderingen in de maatschappij en binnen de VRR, en proactief te zijn in het omarmen van nieuwe ontwikkelingen. Dit geeft onze leiders ook een solide basis om te anticiperen op toekomstige behoeften en effectief te kunnen sturen.”

Diana's gedachten springen meteen naar een ander belangrijk onderwerp: talentontwikkeling. “Elk individu heeft unieke talenten”, vervolgt ze. “We streven ernaar deze talenten te ontdekken en te koesteren. De jaargesprekken zijn daar bijvoorbeeld een moment voor. Als dit bespreekbaar is, kunnen we mensen bij elkaar brengen en kijken welke mogelijkheden er zijn. We bieden een breed scala aan opleidingsmogelijkheden,

groeikansen en intern loopbaanadvies, zodat we niet alleen talent aantrekken, maar het ook behouden. Hiervan zijn mooie voorbeelden terug te lezen in dit magazine.”

Daarnaast speelt leiderschap absoluut een cruciale rol, benadrukt Diana. “We investeren in workshops en programma's om onze leidinggevenden te versterken en te ondersteunen. Op dit moment werken we aan een VRR-breed leiderschapsprogramma, want leiderschap is essentieel om onze doelen te verwezenlijken.”



FYSIEK EN MENTAAL FIT

Naast het streven naar professionele ontwikkeling legt de VRR ook een sterke nadruk op het welzijn en de vitaliteit van haar organisatie. “Onze medewerkers zijn onze grootste troef”, bevestigt Diana. “Daarom zetten we ons breed in voor hun welzijn, zowel fysiek als mentaal. Voorbeelden hiervan zijn keuringen, bedrijfsmaatschappelijk werk en de zelfscreeener. En sinds afgelopen jaar bieden we speciale ondersteuning op het gebied van PTSS, met de beschikbaarheid van een psycholoog, trainingen en mentale check-ups.”

En tot slot: ook aan het einde van de loopbaan sluit de VRR het graag goed af. “Mochten onze collega's de organisatie verlaten, dan leren we graag van hun ervaringen via exit interviews”, besluit Diana het gesprek. “Dat geeft ons waardevolle informatie om de organisatie nog verder te verbeteren. Overigens, het is tegenwoordig normaal om niet de hele loopbaan bij dezelfde organisatie te blijven. We gaan er dan ook voor dat collega's hier als ambassadeur vertrekken en zich opnieuw welkom voelen wanneer zich in de toekomst een mooie vacature voordoet die op dat moment goed bij hun loopbaanwens past.”



TEKST KARIN KOOLEN
BEELD MEGIN ZONDERVAN

600 treden omhoog

Naast zijn functie als inspecteur brandpreventie bij de VRR is Rob van Dijk een brandweerman in hart en nieren. Zijn loopbaan kwam niet zonder tegenslag: in 2017 raakte Rob voor meer dan vijftig procent verbrand bij een explosie in een groot pand in Lekkerkerk. Overleven leek onmogelijk. Vijf jaar later behaalde Rob de derde plaats bij de beroemde Firefighter Stair Climb challenge.

“Kijk.” Rob toont een foto van zichzelf vlak voor de wedstrijd. Met een blik vol vastberadenheid poseert hij voor het WTC in Almere, waar het allemaal gaat gebeuren. Het is 10 september 2023. Gehuld in een compleet brandweerpak en met gebruik van ademlucht, staan de 644 deelnemers klaar om de uitdaging aan te gaan: dertig verdiepingen omhoog klimmen bij dertig graden. Deze wedstrijd is een bekende

onder brandweerlieden, maar voor Rob heeft het een bijzondere betekenis.

We zitten in het kantoor van de VRR, Rob in uniform. Nog snel werkt hij een broodje van Subway weg voor het interview begint. “De trip naar boven was loodzwaar”, zegt hij tussen twee happen door. “Je kunt geen boe of bah meer zeggen, na afloop moet je echt wel even bijkomen.”

Halverwege de klim raakte hij met zijn ademluchtslang verstrikt aan een andere deelnemer die hij op dat moment aan het inhalen was. Noodgedwongen moest hij terug. Zonde, want hij had tweede kunnen worden in zijn leeftijdscategorie.

Maar uiteindelijk draait het om de prestatie, besluit hij. Want vijf jaar eerder, in 2017, leek zijn kans op overleven nihil. Bijna een maand lang lag hij in coma. Nog anderhalf jaar verbleef hij in het brandwondencentrum.

Die dag in 2017 verloor hij bijna alles, maar hij overwon zichzelf. Opnieuw laat hij een foto zien, ditmaal van de prijs die hij kreeg uitgereikt. Die voor doorzettingsvermogen. Voor geloven in jezelf. Voor niet opgeven. Deze prijs vertelde hem dat hij er weer was.

Bel mijn moeder maar

De herinnering aan het ongeluk in de hoogspanningsruimte blijft levendig voor hem. “Vrijdagmiddag 25 augustus, een explosie bij Fikszo aan de Twijnstraweg in Lekkerkerk”, kopten de kranten. De zwaargewonde die met spoed naar het ziekenhuis was afgevoerd, was Rob. Niet onaangedaan haalt hij de herinneringen op, alsof het de dag van gisteren was. Het bezorgde gesprek met zijn toenmalige werkgever, die volgens Rob niet de juiste voorzorgsmaatregelen had genomen maar niets met dat feit deed. Het moertje dat Rob aandraaide. De plotselinge steekvlam. Hoe hij de stagiair met een harde trap bij de stroominstallatie wegschopte en zelf terug achterover viel. De paniek. De douche. En uiteindelijk de traumahelikopter, maar toen was het al donker voor Rob. “Ik was destijds al brandweervrijwilliger in Lekkerkerk (VRHM) en maakte een snelle inschatting van de schade aan mijn lichaam”, vertelt hij. “Meer dan vijftig procent verbrand. ‘Bel mijn moeder maar’, zei ik nog, ‘want dit overleef ik niet.’”

Doorgaan

Maar Rob overleefde het wel. Na de explosie volgde operatie na operatie. Een langdurig revalidatietraject en talloze frustrerende gevechten met instanties zoals verzekeraars en arbeidsbureaus volgden. De verhalen in die laatste categorie zullen menig paar oren doen klapperen van onbegrip. “Laat het gaan, Rob”, zei een advocaat na verloop van tijd. “Je gaat dit niet winnen. Je gaat je gelijk niet halen. Het vreet alleen maar aan je.” En dat was waar. Rob moest doorgaan.

Hij zucht even. Het mag geen zielig verhaal worden, stelde hij al in de mailwisseling die aan het interview vooraf ging. Want hoewel hij pech had, is hij niet zielig. De revalidatie-afdeling van het brandwondencentrum hielp hem bij het trainen voor zijn PPMO-keuring door de benodigde testbaan na te bouwen. Want één ding wist Rob zeker: hij wilde weer bij de brandweer. Terugkeren naar zijn baan als elektricien was fysiek onmogelijk. Rob solliciteerde bij de VRR, in eerste instantie voor een positie op de meldkamer, wat niet doorging, en later als inspecteur brandpreventie. “Een hele mooie functie. Ik dacht toen nog dat die baan veel te hoog gegrepen was, maar ik kreeg de kans. Dat getuigde van zoveel geloof in mijn kunnen; je hebt geen idee hoe goed me dat heeft gedaan.”

Als inspecteur brandpreventie bezoekt Rob jaarlijks meer dan honderdvijftig gebouwen om een

deskundig advies op het gebied van brandveiligheid te geven. “Kantoorpanden, scholen, zorginstellingen, stations, strandtenten”, somt hij op. “We kijken naar compartimentering tegen branduitbreiding, veilige vluchtroutes, voorzieningen voor brandweerinzet en of de brandinstallaties voldoen aan alle eisen. We kijken heel breed, in goede samenwerking met de repressieve diensten.”

Bang

En dan blust Rob ook nog geregeld een vuurtje. Een brandslachtoffer als brandweerman, kan dat? Rob lacht. “Mensen vragen me weleens of ik nu bang ben voor vuur, maar dat is niet het geval. Misschien ben ik eerder voorzichtig, vooral als het om elektriciteit gaat, aangezien het ongeluk daaruit voortkwam. Maar mijn ongeluk beïnvloedt mijn werk niet.” Hij geniet van zijn werk als vrijwilliger bij de brandweer in Lekkerkerk én op kazerne Frobenstraat. “Je doet echt iets voor de maatschappij. Je bent vaak als eerste ter plaatse bij een incident, je redt mensenlevens. Wat is er nou mooier dan dat? Door mijn werk als inspecteur brandpreventie ken ik de gebouwen door en door. Die twee rollen versterken elkaar. Ik weet bijna overal de weg. En dankzij mijn achtergrond als elektricien heb ik veel kennis van bouwtekeningen en brandmeldinstallaties.”

Begrip

Op het eerste gezicht zie je, dankzij verschillende behandelingen, niets aan Rob, maar of dat nu altijd een voordeel is... Hij staat nog dagelijks voor uitdagingen. “Een stabiele temperatuur is voor mij het beste, bij voorkeur zo rond de twintig graden. Boven de 23 graden gaat mijn huid open. Ik kan nooit in de zon. Zelfs in de zomer draag ik lange mouwen. En ik onderga nog regelmatig operaties.” Het is soms vermoeiend om voortdurend alles uit te moeten leggen, stelt hij daarbij, zeker als je dan op onbegrip of gelach stuit. Probeer dan maar eens geduldig en goedgehumt te blijven. “Met nieuwe collega’s komen er weleens vragen. Dan leg ik mijn situatie uit. Daarna is het goed.”

Rob geeft ook les bij de jeugdbrandweer Krimpenerwaard, vertelt hij terwijl hij naar de lift loopt. “Dat werk deed ik al voordat het ongeluk plaatsvond. Toen ik uit mijn coma ontwaakte, las ik de talloze geschrokken en bezorgde berichten van de jongeren.” Tijdens zijn revalidatie werd hij door de coördinator van de jeugdbrandweer gevraagd om mee te eten bij de barbecue van het jeugdbrandweerkamp. “Zo konden de jongeren me weer even zien. Op een gegeven moment liep ik met één van hen over het bospad, richting het voetbalveld. Hij zei: ‘Rob, ik dacht echt dat je dood zou gaan. Ik ben zo blij dat je er nog bent.’”



Erlène volgt haar droom

TEKST KARIN KOOLEN
BEELD MEGIN ZONDERVAN

Ze ruilde haar mooie baan als beleidsmedewerker op een ministerie in voor het stoere brandweerpak. Maar de weg daar naartoe was allesbehalve gemakkelijk. De toelating tot brandweer is veeleisend en de eerste keer werd Erlène Knoopers nét niet geselecteerd. Maar ze liet zich niet ontmoedigen. Een jaar later kon ze wel starten met de opleiding. "Toen ik de oefenruimte op kazerne Baan uitstapte, straalde ik van oor tot oor."

Morgenochtend om 08.00 uur zal Erlène Knoopers zich melden bij het opleidingscentrum van de brandweer op de Breevaartstraat voor de start van haar opleiding. De eerste dag zal rustig verlopen, vermoedt ze. "HR komt wat vertellen, we maken kennis met het kazerneleven en met elkaar... De volgende dag gaan we naar Outdoor Valley in Bergschenhoek voor verschillende activiteiten en oefeningen." Zenuwachtig is ze niet, stelt ze, wél gezond gespannen. En dat is begrijpelijk als je bedenkt dat het brandweervak een langgekoesterde droom van Erlène is. Tijdens haar traineeship bij de VRR mocht ze een keer een 24-uursdienst meelopen met de brandweer en daar raakte ze officieel besmet met het 'brandweervirus'.

MEELOPEN

Eerst even naar het begin. Erlène zit bij hotel New York. Vanuit het raam kijkt ze uit op het mooie WPC. Ze roert door de gemberthee die net door een vriendelijke serveerster is gebracht. Erlène, opgegroeid in de Achterhoek, kwam naar Rotterdam om bestuurskunde te studeren. Haar maatschappelijke betrokkenheid is altijd een leidraad in haar leven geweest, vertelt ze. "Werken voor de overheid of semi-overheid betekent iets doen voor de maatschappij." Is dit ingegeven door haar opvoeding? Haar vader doceerde aan de universiteit en haar moeder was maatschappelijk werker. Misschien... Ze rondde drie studies af: een bachelor Bestuur en Organisationswetenschappen in Amsterdam, een master Crisis- en Security Management in Leiden en tot slot een master Bestuurskunde in Rotterdam, de stad waar ze zou blijven hangen. "Na mijn laatste master wilde ik gaan reizen, door Zuid-

oost-Azië, maar toen kwam corona. Ik was net op Bali en moest huiswaarts."

Op zoek naar werk kreeg ze een traineeship aangeboden bij VRR op de HR-afdeling. Twee jaar lang heeft ze daar met plezier gewerkt. "Dat was al heel erg leuk! Ik liep meerdere diensten mee met de hulpverleners. Eerst een dagje op de ambulance. En toen dus die 24 uur bij de brandweer, op kazerne De Baan in het centrum..."

Waarom dóe ik dit, dacht ze eerst. "Ik herinner me dat ik met lood in mijn schoenen naar de kazerne ging. Maar wauw! Het was zo leuk. Het was een geweldige ploeg, die me hartelijk ontving. Alles werd rustig uitgelegd en ik mocht met alles mee. Elke ochtend om 08.00 uur was er een testalarm. 'Dit is een test, hoor', zei iemand tegen me. En toen: 'O nee, dit is geen testalarm. Rennen!' Even later stonden we midden in het centrum van Rotterdam bij een reanimatie. De traumahelikopter werd ingezet. Er was een grote inzet, met zelfs boa's. Die dag hebben we ook een afhijsing met de ambulance gedaan, waarbij een persoon via raam of balkon naar buiten wordt gehaald. Ik vond die spanning geweldig, de plotselinge focus, heel snel naar de wagen met z'n allen. Van grappen en grollen naar serieuze actie en heel intensief samenwerken. Later heb ik nog meegelopen met een andere ploeg op de kazerne in Schiedam."

SURVIVAL

Ze was verkocht. "Als er een vacature is, ga ik ervoor en zie ik hoever ik kom", besloot ze. "Dan hoef ik nooit te denken: had ik maar..." En die vacature kwam. En zoals Erlène zich had voorgenomen, solliciteerde ze. Al snel kwam ze een ronde verder. "Je krijgt dan verschillende sport- en brandweertesten waarbij je op conditionele, fysieke en motorische vaardigheden wordt getest. Als je al deze testen met goed gevolg aflegt, kom je op gesprek. Ik deed bijvoorbeeld een engtetest, in een donkere ruimte." Ze is ook een ladder van dertig meter opgeklimmen: "Dan moet je van alles aanwijzen om te laten zien dat je geen hoogtevrees hebt." Uiteindelijk belandde Erlène bij de Outdoor sessies

"Ik vond die spanning geweldig, de plotselinge focus, heel snel naar de wagen met z'n allen"

in Ossendrecht. “Echt survival”, herinnert ze zich glimlachend. “Een paar dagen bikkelen met een groep mensen. Tenten bouwen, knopen leggen, te weinig slapen. Opdrachten die net te moeilijk zijn; ze willen zien hoe je omgaat met spanning en druk. Met falen. Welke rol pak je in de groep? Instructeurs kijken onderwijl hoe je het doet.”

De opleiding zou in maart beginnen. Erlène was al zo ver gekomen, wat kon er nog misgaan? Ze had mooi nog tijd voor een reis naar Zuidoost-Azië, eindelijk! En daarna zou de brandweer op haar wachten. “Op het vliegveld, vlak voor het instappen, kreeg ik een telefoontje dat ze weliswaar heel enthousiast waren, maar dat ik niet bij de eerste zestien kandidaten zat om te worden aangenomen. Wel vroegen ze of ze me eventueel op een later moment nog mochten benaderen als er vacatures zouden ontstaan.” Ondanks dat laatste was de teleurstelling groot. “Ik stapte heel verdrietig het vliegtuig in.”

NOG EENS?

Een paar maanden reisde Erlène rond. Toen ze thuiskwam, nam ze een baan aan bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties als beleidsmedewerker. En toen, drie weken na haar eerste dag, werd ze weer gebeld door de brandweer. Ze was *nét* niet doorgelopen de vorige keer; had ze misschien nog interesse om bij de brandweer te werken? Ze moest alleen nog een medische keuring en een coopertest afleggen.

De rest is bekend. Morgen begint Erlène aan haar opleiding, die in totaal vierenhalve maand duurt, waarna ze aan de slag kan bij de C-ploeg van de Frobenstraat. Inmiddels heeft ze al vier keer een 24-uursdienst meegedraaid op verschillende kazernes. Ze heeft nog geen rook of vuur gezien, ook niet in oefensituaties. Maar dat zal wel komen. Brandweer is zoveel meer dan alleen blussen.

RUSH

Spannend? Ja. “Je hebt technische kennis nodig voor dit werk, daar heb ik nog veel in te leren”, vertelt Erlène. “Auto’s, leidingwerk - ik heb geen idee.” Wat als het allemaal niet lukt, denkt ze tijdens haar meer onzekere momenten weleens. Dan heeft ze een goede baan opgezegd. Een leuk team, mooie uitdagingen en kansen. “Het was echt een moeilijke keuze. Maar wat als het wel lukt? Dan leef ik mijn droom. Nu hoef ik nooit meer te denken: wat als...” Wat haar zo aanspreekt bij de brandweer? “Die spanning”, zegt Erlène zonder nadenken. “Die pieper. Met z’n allen de wagen in, je hoort van de meldkamer wat er is. De rush. Mensen helpen. Het is een mannenwereld, maar ik voel me hier heel welkom en gewaardeerd. Ik moet wel blijven sporten, fit blijven, maar dat doe ik sowieso al.” En op de lange termijn? Wie weet combineert Erlène het brandweervak in de toekomst met iets anders binnen VRR. Iets beleidsmatig, of HR. Maar eerst morgen om 08.00 uur naar de Breevaartstraat. Ze staat op, loopt Hotel New York uit en stapt op haar fiets. Zo rijdt ze haar droom tegemoet.



Werken bij de VRR

Stap in de wereld van de VRR met de verhalen van Dave Minderman, Marleen Fortuin en Kai-Michael Kowitz. Waarom hebben zij gekozen voor onze organisatie? Wat zijn hun drijfveren? Wat maakt hun werk zo boeiend en wat zijn volgens hen de unieke aspecten van een baan bij de VRR?



MARLEEN FORTUIN
AMBULANCEVERPLEEGKUNDIGE

"Ik heb 29 jaar op de Intensive Care van een ziekenhuis gewerkt. Toch had ik al lang de droom om ambulanceverpleegkundige te worden. Dat begon toen ik 21 jaar oud was. Toen maakte ik een ongeluk mee op straat en moest ik plotseling reanimeren. Op de ambulance werken, leek mij vanaf dat moment geweldig. Het duurde wel even voordat deze droom uitkwam, vanwege mijn gezin en de noodzaak om fulltime te werken om de opleiding ambulanceverpleegkundige af te ronden. Maar twee jaar geleden dacht ik: het is nu of nooit. Ik besloot de opleiding alsnog te doen en ik heb geen moment spijt gehad. Als ambulanceverpleegkundige weet je nooit wat je aantreft. Je kan iemand met pijn in zijn borst treffen. Of een vrouw die op het punt staat te bevallen. Juist dat onverwachte blijft mij iedere dag uitdagen. Ik vind dit werk zo leuk, omdat je lekker buiten werkt en bij mensen thuis komt op de meest bijzondere plekken. Van grote villa's tot vervuilde huizen.

Het was destijds wel een grote stap. Van jarenlang de expert zijn, begon ik weer helemaal opnieuw, als student. De manier waarop mijn collega's mij destijds opvingen, was geweldig. Ik heb me altijd veilig gevoeld om te leren. Toen ik begon met de opleiding draaide ik als derde mee op de wagen. Ik zag al snel hoe de verantwoordelijkheid grotendeels ligt bij de verpleegkundige, want die neemt de beslissingen. Je kan niet terugvallen op andere collega's of een arts. Dat was wel even wennen. Ik ben door de opleiding nu veel breder opgeleid. Het werk als ambulanceverpleegkundige zou ik iedereen aanraden en ik heb zelfs twee collega's al zo ver gekregen. Ik wil nog veel meemaken, want ik heb nog lang niet alles meegemaakt. Daar kijk ik erg naar uit."



DAVE MINDERMAN
MEDEWERKER LOGISTIEK

"Van jongs af aan had ik een passie voor de brandweer, omdat mijn oom er werkte. Ik ging af en toe mee naar de kazerne; zo stak hij mij aan met het brandweervirus. Toen ik de vacature bij de VRR voorbij zag komen, was ik verkocht. Ik werkte hiervoor in een magazijn en dit is natuurlijk heel wat anders. Inmiddels werk ik al 2,5 jaar als logistiek medewerker met heel veel plezier.

Ik onderhoud, reinig en test persoonlijke beschermingsmiddelen. Wat ik het meest waardeer aan mijn werk is als ik alles goed heb afgerond en de middelen weer terug kan sturen. Hier krijg ik een voldaan gevoel van. Ik vind het indrukwekkend hoe veelzijdig de VRR is en om van dichtbij te zien wat er allemaal moet gebeuren om alles draaiende te houden. Dat ik hier een steentje aan kan bijdragen, vind ik geweldig.

Daarnaast ben ik sociaal gezien erg gegroeid de afgelopen jaren. Ik durf steeds meer op de voorgrond te treden. Dit komt vooral door de fijne werksfeer. Ik werd vanaf het begin betrokken. We kunnen lachen met elkaar, maar gaan ook serieus aan de slag op het moment dat dit nodig is. We moeten er samen voor zorgen dat alles 200 procent goed is. Aangezien ik nog geen ervaring had binnen deze functie, kreeg ik goede begeleiding van mijn collega's in de ademluchtwerkplaats. Ik heb cursussen gevolgd en certificaten behaald. Dit zie ik als grote stappen in mijn professionele carrière. Als ik ergens tegenaan loop, is er altijd iemand bij wie ik kan aankloppen. Dat iedere dag anders is, maakt het voor mij altijd leuk om weer naar mijn werk te gaan."



KAI-MICHAEL KOWITZ
BRANDWEERVRIJWILLIGER KAZERNE SCHIEDAM

"Om dit werk te kunnen doen, moet ik in conditie blijven. Dat zie ik als persoonlijk gewin. Ik moet sporten, op mijn eten letten en daarmee hoop ik ook ouder te worden. Ik word dus uitgedaagd om fit en gezond te blijven. Daarnaast zorgt dit werk ervoor dat ik een andere kijk krijg op objecten. Als ik een vliegtuig instap met mijn gezin, kijk ik naar andere dingen dan de meeste burgers. Ik kijk door een soort brandweerbril.

Ik begon 25 jaar geleden als vrijwilliger bij de brandweer, toen een aantal jongens bij de scouting vertelden over hun werk hier. Dat vond ik ook interessant, vooral het werken met technisch gereedschap. Het mooie aan het vak is dat je een bijdrage levert aan de maatschappij. Het helpen van mensen en dieren is het meest nobele dat er is. Dit doe ik naast mijn werk als ICT'er bij de gemeente Schiedam. Dat is wel druk, maar ook lekker. Tijdens mijn werk als ICT'er ben ik vooral geestelijk bezig, terwijl ik op de kazerne meestal fysiek bezig ben.

Ondanks dat ik hier al 25 jaar rondloop, blijf ik mezelf ontwikkelen. Je begint namelijk met de basis van het brandweervak en dan kan je vervolgens allerlei specialismen doen. Zo bouw je dat uit. Daarnaast blijft de werksfeer goed. Je hebt elkaar tenslotte keihard nodig en je moet blindelings op je collega's kunnen vertrouwen. Nieuwe collega's moeten niet onderschatten hoeveel tijd je moet investeren. Op diverse fronten moet je dingen leren. En dat is allemaal mogelijk bij de VRR. Er liggen veel kansen, maar die moet je zelf grijpen. Sommige dingen die onbereikbaar lijken, worden dan toch bereikbaar."

Piketkracht: Achter elke uitruk schuilt een **team**

In de dynamische wereld van de VRR zijn piketfunctionarissen niet gebonden aan de beperkingen van kantooruren. SAMEN sprak met de piketfunctionarissen Leonie Snel (OVD-B), Carolien Mommers (GAGS) en Rob van Hamersveld (PC-LOG) over hun voortdurende inzetbaarheid.



DUURZAME PIKETORGANISATIE

De VRR vindt het belangrijk om piketten te professionaliseren en toekomstbestendig te maken, zodat de piketorganisatie een volwaardig onderdeel van de veiligheidsregio wordt. Hiervoor loopt momenteel het project Duurzame Piketorganisatie, waarbij er zowel gekeken wordt naar piketfuncties veiligheidsregiobreed (onder leiding van Gina Mitchell) als een onlangs gestart deel dat gericht is op de brandweer (onder leiding van Ingrid van Rossem). Dave Bergwerff is als beleidsmedewerker betrokken bij beide onderdelen: "We moeten niet vergeten waarom we ooit zijn opgericht, namelijk om burgers binnen de veiligheidsregio te helpen. Hierbij zijn piketfuncties heel erg belangrijk."

Zo spreekt Dave over een 24-uurspiket als mogelijke oplossing voor een betere privé-werkbalans en een apart contract voor de piketfuncties om de kantoorbanen en piketfuncties

beter te combineren. Toch vindt hij een ding erg belangrijk: kantoormedewerkers moeten rekening houden met de piket-functionarissen. "Bijvoorbeeld als collega's iets later op kantoor zijn vanwege een uitruk midden in de nacht. Of als de collega niet zo gezellig is op kantoor, omdat hij de dag ervoor een ernstig incident had. Daar mag nog meer bij stilgestaan worden. We hebben piketfunctionarissen nodig om deze organisatie draaiende te houden. Die functies moeten blijven bestaan en daarom kijken we naar hoe we dit het beste kunnen professionaliseren."



Scan de QR-code om meer te lezen over het project Duurzame Piketorganisatie. De code linkt door naar ons intranet en is daarmee alleen te bekijken door de medewerkers van de VRR.

CAROLIEN MOMMERS GEZONDHEIDSKUNDIG ADVISEUR GEVAARLIJKE STOFFEN (GAGS)

"Er zijn in heel Nederland slechts 25 GAGS. Deze 25 mensen bedienen heel Nederland. Meestal heb je een vrij specifieke vooropleiding nodig om in aanmerking te komen voor deze functie. Zelf heb ik Milieugezondheidskunde gestudeerd. Hierna heb ik de GAGS-opleiding gedaan binnen de VRR.

Ik werk al 18 jaar zowel als beleidsadviseur gevaarlijke stoffen bij de GHOR als binnen mijn piketfunctie. Ik denk dat veel mensen niet weten dat het een druk piket is, omdat we niet heel zichtbaar zijn. We staan niet in de klei bij het incident, maar geven advies op de achtergrond of vanuit het actiecentrum. Mijn laatste dienstweek had ik bijvoorbeeld veertien inzetten, waarvan negen in de nacht. Daarom vind ik dat deze functie ook weleens in het zonnetje gezet mag worden.

De GAGS binnen het piket van de VRR worden ook ingezet voor de veiligheidsregio's Haaglanden, Hollands Midden en Zuid-Holland Zuid. Dit komt omdat het zo'n specialistisch piket is. Veel kan gelukkig telefonisch afgehandeld worden. Vanaf GRIP 2 of hoger komen wij naar het actiecentrum of het Regionaal Operationeel Team (ROT). Binnen mijn kantoorbaan doe ik alles op het gebied van gevaarlijke stoffen en tijdens mijn piket adviseer ik bij incidenten waarbij gevaarlijke stoffen een rol spelen. Ik vind het leuk dat je hierbij je wetenschappelijke kennis in de praktijk kunt toepassen. Je kunt echt helpen, met een concrete oplossing komen. De GAGS vormt een sterke tandem met

de adviseurs gevaarlijke stoffen (AGS) van de brandweer. De AGS bekijkt welke stoffen in welke hoeveelheden bij het incident vrijkomen. Het is aan de GAGS om te beoordelen of er gezondheidseffecten kunnen ontstaan en welke maatregelen nodig zijn om gezondheidsschade te beperken.

Vooral de ernstige incidenten blijven mij bijstaan. Bijvoorbeeld de brand in Moerdijk in 2011. Alle vier de veiligheidsregio's waarvoor de GAGS werken waren hoog opgeschaald, dus we moesten allemaal bijspringen. Waarvoor veel medewerkers het werk stopt als het incident wordt afgeschaald, is er bij ons vaak een natraject. Dan adviseren we over gevaarlijke stoffen in de omgeving, zoals in weilanden en speeltuinen. Ook zijn wij een belangrijke schakel naar landelijke netwerken als het RIVM, de Milieugevallendienst en het Crisis Expert Team milieu en drinkwater. Veel verantwoordelijkheid dus, wat nog weleens lastig te combineren is met mijn reguliere werk. Zeker als je een jong gezin hebt en er zo weinig GAGS zijn. Toch weegt het allemaal op tegen de nadelen. Onze adviezen kunnen echt bepalend zijn voor het verloop van een incident. Wij leveren advies aan iedereen die het wil horen: van ambulanceverpleegkundige en de spoedeisende hulp, de GHOR-functionarissen, tot de directeur publieke gezondheid. Als je echt het verschil kunt maken, geeft dat veel voldoening."



LEONIE SNEL OFFICIER VAN DIENST BIJ DE BRANDWEER (OVD-B)

“Vanochtend om 8.00 uur begon mijn kantoorbaan als teamleider Operationele Informatie bij de brandweer. Ik heb deze week ook piketdienst. En om 11.00 uur ging mijn pieper voor een gaslekkage. Sinds afgelopen juli draai ik zelfstandig in de piketfunctie Officier van Dienst bij de brandweer. Als mijn wekker gaat in de week dat ik piketdienst heb, weet ik bij het opstaan niet wat ik die dag kan verwachten.

Op elk moment kan de pieper afgaan, 24 uur per dag. Zo was ik gisteren aan het koken toen hij afging. Ik stapte meteen in de auto, aangezien ik altijd binnen een kwartier aanwezig moet zijn op locatie. Dit gebeurt ongeveer een à twee keer per dag. Als ik aankom, heb ik eerst contact met de aanwezige eenheid over de stand van zaken van het incident: wat is het beeld, wat is er al gedaan, wat moet er nog gedaan worden en wat is hiervoor nodig? Vervolgens ben ik ook degene die contact heeft met de politie of ambulance.

Ik was altijd al benieuwd naar de wereld van brandweer en politie. Een kennis van mij werkt bij de brandweer en hier heb ik een 24-uurs dienst meegedraaid. Ik vond dit erg

interessant. Als zij-instromer startte ik de voltijdsopleiding officier. Hier heb ik geen moment spijt van gehad.

Een keer in de drie weken heb ik piketdienst. Dit kan van maandag tot en met vrijdag zijn, maar ook van vrijdag tot en met maandag. Tijdens deze dienst gaat mijn kantoorbaan ook gewoon door. Dit kan uitdagend zijn. Ik moet tijdens mijn piketdienst in het gebied blijven waarvoor ik dienst heb, omdat ik anders niet op tijd op locatie kan zijn. Hierdoor kan ik niet even langs mijn moeder in Brabant, bijvoorbeeld. Ook kan het even schakelen zijn als je een heftig incident meemaakt en daarna op kantoor een gesprek moet voeren over een salaris. Dan moet ik even de knop omzetten. Toch vind ik dat ook mooi aan deze organisatie. Iedereen begrijpt dat verschil. Daarnaast vind ik het een mooie combinatie van werken op kantoor en werken in de praktijk. Wat je op kantoor doet aan werkzaamheden, zie je terug op straat. Dan weet je pas echt waarvoor je dit werk doet.

Ik kijk er altijd naar uit, omdat ik weet dat ik op pad ga en dingen ga meemaken. Juist omdat ik niet weet wat ik ga aantreffen.”

ROB VAN HAMERSVELD PELETONSCOMMANDANT LOGISTIEK (PC-LOG)

“Ik ben dertien jaar lang vrijwilliger bij de brandweer geweest. Toen ik daarmee stopte, begon ik al snel de betrokkenheid met het werkveld te missen. Ik wil de verbinding met de praktijk houden, mede om te weten wat er speelt. Toen vijf jaar geleden de vacature van PC-LOG voorbij kwam, heb ik direct gesolliciteerd. De functie sloot goed aan op mijn functie als projectleider destijds. Momenteel ben ik Hoofd Logistiek bij het Facilitair Bedrijf, wat toevallig in het verlengde ligt van mijn piketfunctie als PC-LOG. Het werken op zowel kantoor als in de praktijk vind ik een mooie combinatie. Het PC-LOG-piket is een regionale functie. Ongeacht waar er in de veiligheidsregio een incident is, als ik nodig ben, ga ik er naartoe. De PC-LOG wordt gealarmeerd vanaf zeer grote en GRIP-incidenten of op verzoek. Hierbij geven we leiding aan de ondersteunende logistieke eenheden Ademluchtunit, Verlichtingsunit, Verzorgingsunit, Materiaaldienst, Technische Dienst en eventuele ondersteunende eenheden (Tankautospuiten).

Sommige eenheden worden standaard gealarmeerd bij een incident, maar de meeste roepen wij ter plaatse op als we inschatten dat deze nodig zijn. Denk hierbij aan het zorgen

voor voldoende ademlucht en het faciliteren van schone persoonlijke beschermingsmiddelen na afsluiting van een incident, zodat iedereen weer inzetgereed is. Maar ook het zorgen voor voldoende eten en drinken, verlichting en brandstof valt hieronder. Naast de aansturing, is het voor de logistieke eenheden en de hoofdofficier makkelijk dat zij één aanspreekpunt voor logistiek hebben. Het piket valt goed te combineren met mijn kantoorbaan. We werken met zijn zessen binnen het piket en zijn binnen ons piket eigenlijk vrij flexibel als het gaat om de indeling van het rooster. Ik maak het rooster en zorg ervoor dat iedereen minimaal zestig piketdiensten per jaar draait. Daarnaast zorg ik ervoor dat de feestdagen eerlijk worden verdeeld. Op dit moment zijn we bezig met de werving van een zevende piketmedewerker. Twee piketmedewerkers gaan dan het rooster voor 50 procent vullen en de zevende piketfunctionaris vult dit gat op. Daarmee zorgen we voor een betere privé-werkbalans en zijn vakanties en ziekte makkelijker op te vangen. Zeker omdat iedereen dit naast zijn of haar reguliere baan doet. Dat wordt weleens onderschat. Piketfuncties zijn onderdeel van het geheel en verdienen hier absoluut waardering voor.”

Altijd in *ontwikkeling*: VRR-collega's delen hun reis

In de dynamische wereld van de veiligheidsregio ontstaan unieke carrièreverhalen die getuigen van passie, proactiviteit en persoonlijke groei. Neem Rens Bouthoorn, Orlin de Jong en Gerald van Koeveringe. Zij nemen ons mee in hun inspirerende reis binnen de VRR. Ze hebben hun eigen carrièrepaden gevormd en zijn met enthousiasme een nieuwe functie aangegaan.



GERALD VAN KOEVERINGE

VAN AMBULANCECHAUFFEUR NAAR MANAGER AMBULANCEZORG

“Ik ben niet zo’n carrièreplanner. Toen ik op mijn zeventiende van de havo kwam, kwam ik terecht in de commerciële wereld. Ik was namelijk goed met cijfers. Toch miste ik al snel de maatschappelijke betrokkenheid. Ik wilde met mensen omgaan. Nu werk ik al achttien jaar bij de VRR. Eerst als ambulancechauffeur en sinds ruim twee jaar als manager Ambulancezorg. De ambulancedienst heeft mijn hart gestolen. Mede omdat ik nu maatschappelijk betrokken ben, maar ook omdat je op de ambulance echt met de patiënt bezig bent. Ik had altijd wel het gevoel dat ik meer wilde doen en betekenen.

Ik wil mezelf blijven ontwikkelen en had de motivatie om meer impact te maken. Na een tijdje praktijkopleider en rijvaardigheidsinstructeur geweest te zijn, was ik na tien jaar klaar voor een volgende stap. Ik was ervan overtuigd dat ik als teamleider nog meer kon betekenen. Hiervoor dook ik weer de schoolbanken in. Ik mocht vanuit de VRR een traineeship doen en de bachelor Management volgen. Dit was pittig en zeker in combinatie met een

fulltime baan en een jong gezin. Het was een waardevolle investering in mijzelf en dit wordt dagelijks ingezet in mijn huidige werkzaamheden.

Zo ging ik aan de slag als teamleider Ambulancezorg, maar na het afronden van de opleiding mocht ik manager worden. Als manager ben je bezig met het grotere plaatje. Deze omschakeling was wennen, maar ik vind het enorm gaaf. Ik moet beslissingen nemen, maar wil het graag met zijn allen doen. Mijn doel is ervoor te zorgen dat iedereen zijn werk goed kan doen. We kunnen weleens mopperen met én tegen elkaar, maar als het nodig is, staan we er en steunen we elkaar. Dat vind ik veelzeggend. Tijdens mijn opleiding stond iedereen voor mij klaar als ik vragen had. Ik ben blij dat ik die kans gekregen heb. Je moet zelf energie steken in je eigen doorgroeien binnen de organisatie. Ik blijf werken aan een verdere ontwikkeling van de ambulancezorg.”



ORLINE DE JONG

VAN TRAINEE NAAR PROJECTLEIDER VEILIGE LEEFOMGEVING

“Veiligheid is mijn drijfveer. Daarmee kan ik ook de rest aanpakken in de wereld. Om daar een steentje bij te dragen via deze organisatie vind ik geweldig. Ik begon in 2018 met een traineeship bij de VRR. Binnen dit programma van twee jaar, ga je kijken wat er bij je past op verschillende afdelingen en binnen verschillende rollen. En daar voelde ik me goed bij. Ik heb veel gedaan: bij de brandweer, de GHOR en risicobeheersing en ook binnen de crisisbeheersing.

Ik doe graag ervaring op en leer nieuwe mensen en werelden kennen. Daar krijg ik energie van. Het is voor mij een cadeautje om dat binnen de VRR te doen. En ik doe dat nog steeds in mijn functie als projectleider. In deze rol moet je goed op de hoogte zijn en blijven van de ontwikkelingen op alle afdelingen. Dat is een uitdaging en maakt geen enkele dag hetzelfde. Het overzicht hebben en over de kolommen heen denken, is echt iets voor mij. Je bent samen op zoek naar wat het beste aansluit binnen de wensen van zowel het bevoegd gezag als de veiligheidsregio.

Daarnaast houd ik van de dynamiek die hier speelt en de afwisseling van af en toe complex nadenken naar de mentaliteit om samen een incident aan te pakken. Het enthousiasme voor de brandweer ontdekte ik tijdens mijn traineeship. Toen sloeg er een vonkje over. De hands-on mentaliteit en het gezamenlijk oppakken van incidenten waarvan nog veel onduidelijk is, vind ik heel gaaf. Met als resultaat dat je mensen helpt en de situatie weer veilig maakt. In de toekomst zou ik dan ook graag een operationele functie binnen de brandweer willen vervullen.

Tegen alle (jonge) medewerkers en trainees zou ik willen zeggen: spreek je uit en geef aan wat je wil. Als je dat nog niet weet, dan is er veel mogelijk om daarachter te komen. Zo deed ik dat ook. Ik merkte snel hoeveel er mogelijk is hier. Zolang je nieuwsgierig bent, zijn er veel carrièremogelijkheden binnen de VRR.”

RENS BOUTHOORN

VAN MELDKAMERCENTRALIST NAAR BELEIDSMEDEWERKER BIJ DE BRANDWEER

“In februari startte ik als beleidsmedewerker bij de brandweer. Hier heb ik een adviserende rol. Het is wel even wennen dat ik nu over mijn eigen werk ga, maar het bevalt goed. Ik mag als beleidsmedewerker mijn eigen werk inplannen en daarin heb ik veel meer vrijheid, maar ook meer verantwoordelijkheid. Hiervoor werkte ik als meldkamercentralist. Het werk heeft daar meer structuur: zodra de telefoon gaat, ga je aan het werk.

Om beleidsmedewerker te worden, moest ik de hbo-opleiding Integrale Veiligheidskunde volgen. Ik heb zelf aangegeven dat ik dit wilde. Ik had het naar mijn zin op de meldkamer, maar ik wilde graag nieuwe stappen zetten in mijn carrière. Ik ben ervan overtuigd dat er veel mogelijk is binnen de VRR, zolang je het zelf doet en aangeeft. Het komt niet aanwaaien. Tijdens mijn opleiding wilde iedereen mij helpen of feedback geven. Dat waardeerde ik. Een opleiding naast mijn baan vroeg om veel plannen en hard werken. Uiteindelijk ben ik blij dat ik de opleiding heb gedaan. Het is namelijk een cadeautje aan mezelf. Wel moest ik

door het combineren van opleiding en werk, stoppen als vrijwilliger bij de brandweer. Dit deed ik al vanaf mijn achttiende. De brandweer zit echt in je bloed. Als je dat niet voelt, dan is het werk een stuk minder leuk. Mensen helpen is mijn grootste drijfveer, dat is waar ik het uiteindelijk voor doe. We helpen mensen die zelf niet meer weten wat ze moeten doen. Dat vind ik prachtig. Ik heb het veertien jaar op straat gedaan met handschoenen en een helm op. En nu doe ik het om mensen met handschoenen en een helm op te helpen of te ondersteunen en te ontzorgen.

Ik denk dat mijn praktijkervaring heel handig is. Ik vind het leuk om mijn kennis in te zetten om de brandweer van morgen beter te maken dan de brandweer van vandaag. Ik hoop dat mijn bijdrage is dat er iets meer met ‘brandweeroegen’ gekeken wordt naar plannen. Mensen in de praktijk moeten erachter staan. Het maakt eigenlijk niet uit wat je bij de VRR doet, een goede hulpverlening moet je prioriteit zijn. Als je dat niet voelt, is de VRR niets voor jou. Het moet je passie zijn.”



TEKST HAROLD JOËLS
BEELD MEGIN ZONDERVAN

‘Je weet pas wat vuur met je doet, als je tussen de vlammen staat’

Peter en Paul van der Meulen. Vader en zoon. Beiden een hart voor de brandweer. Waar Peter (58) afgelopen augustus met pensioen ging, staat Paul (28) aan het begin van zijn carrière. Wat maakt hun werk zo bijzonder? En hoe is het door de jaren heen veranderd? Over één ding zijn de mannen het eens: een grote brand blussen, is het mooiste dat er is.

PAUL

“Als kleine jongen hing ik al rond op de kazerne in Ridderkerk. Geweldige herinneringen, zoals het Sinterklaasfeest waarbij we de goedheiligman van het dak moesten redden met behulp van de ladder. Zulke ervaringen maken indruk! Mijn liefde voor de brandweer zat er al vroeg in, vooral dankzij mijn vader. Brandweer was een rode draad in ons leven. We waren thuis ook gewend dat mijn vader elk moment opgeroepen kon worden. Toch heb ik me niet meteen aangemeld toen ik achttien

werd. Ik hing wel veel rond op de kazerne, vooral omdat veel kinderen van collega’s ook bij de brandweer gingen. Die waren meestal behoorlijk fanatiek. Ik vond vooral de organisatorische kant interessant. Pas op mijn vierentwintigste meldde ik me aan als vrijwilliger. Het was een ‘nu of nooit’ moment.”

Vuurtje

“Naast mijn werk als manager bij Albert Heijn – wat ook hartstikke leuk is – begint het vuurtje voor de brandweer

harder en harder te branden. Het is gewoon een geweldige organisatie en we vormen een hecht team. Mijn toekomst zie ik nu echt bij de brandweer. Ik werk ook als communicatieadviseur Analyse & Advies binnen de VRR, in een piketfunctie.

Ik ben net klaar met mijn opleiding tot manschap. Eerst liep ik twaalf weken mee, daarna volgden diverse sporttesten en dan pas begint de tweejarige opleiding. Die draait om levensreddend handelen, gevaarlijke stoffen, waterongevallen en basis bluswerk. Zodra je een onderdeel hebt afgerond, mag je dat in de praktijk toepassen. Je leert ook hoe je met elkaar communiceert en samenwerkt, maar dat leer je eigenlijk pas echt in de praktijk. Je bent nooit uitgeleerd in dit vak, omdat er zoveel verandert.”

Reanimaties

“Oudere collega’s, waaronder mijn vader, vertellen vaak verhalen over grote branden van vroeger. Dat kwam toen veel vaker voor dan nu. Tegenwoordig is er meer aandacht voor preventie en risicobeheersing. In de praktijk bestaat ons werk grotendeels dan ook uit reanimaties. We zijn vaak sneller ter plaatse dan de ambulance, dus we zijn vaak de eerste hulpverleners. Reanimeren, of levensreddend handelen in het algemeen, is mooi werk, maar het kan ook mentaal belastend zijn. Want mensen redden het wel of niet. In een kleine gemeenschap als Ridderkerk ken je veel mensen, direct of indirect, dus het komt vaak dichtbij. Maar eerlijk? Stiekem lijkt het me ook heel gaaf om eens een grote brand te blussen! Natuurlijk werd ik weleens opgeroepen op een onhandig moment, zoals twee keer tijdens een Valentijnsdiner. Dat hoort erbij, dat weet ik nog van vroeger. Ik heb overigens nooit samen met mijn vader op de wagen gezeten. Misschien maar beter ook; als er dan iets zou gebeuren met een van ons tijdens een incident, ben je meteen twee man kwijt. Dat zou knap lastig zijn. Maar het is geweldig om via deze weg in zijn voetsporen te treden.”

PETER

“Ik werkte vroeger bij de gemeente Ridderkerk in de buitendienst. Veel ambtenaren waren vrijwilliger bij de brandweer. ‘Peter, kom ook!’, hoorde ik vaak. Eerst dacht ik: dat is niets voor mij. Het moment dat die pieper ging, zaten ze praktisch klem tussen de voordeur, zo’n haast hadden ze - daar moest ik altijd een beetje om lachen. Maar ik ben gaan kijken. En toen ze me vertelden dat ik met de brandweerwagen mocht rijden, was ik verkocht. Binnen zeven maanden was ik beroepsmedewerker bij het korps – dat ging toen een stuk sneller dan nu. Uiteindelijk schopte ik het tot teamleider logistiek bij de VRR.”

Echt redden

“Het is een schitterend en divers vak. Je moet telkens weer inschatten waarmee je te maken hebt, wat je te wachten staat, wat te doen. Soms is het simpel, zoals een oude dame uit een lift halen. Soms is het complex, zoals wanneer een enorm bedrijfspand in lichterlaaie staat.

Hulpverlening vond ik het leukste. Echt redden, echt technisch werk. Een voertuig zo vrij maken dat mensen kunnen uitstappen. En een leuke brand – het klinkt gek – bestaat heus. Zolang er maar geen slachtoffers vallen. We organiseerden weleens oefeningen tijdens open dagen. Dan lieten we een vliegtuigje een oud slooppand invliegen en dat ging dan in de fik. Dan kwamen ze van heinde en ver om te kijken!”

Soepeler

“De overgang van afzonderlijke gemeentelijke brandweerkorpsen naar de VRR - in 2006 - was een heel ding. Wij waren een hecht korps van veertig man, als een familie, en regelden alles zelf. Ondanks aanvankelijke weerstand zag ik na een tijdje de voordelen van zo’n regionale samenwerking. Er kwam eenheid en efficiëntie. Voorheen werkten we goed samen met naburige dorpen, maar buiten onze regio verliep de samenwerking moeizaam. Nu verloopt alles soepeler. We zijn weliswaar van vier naar twee wagens gegaan, maar bij grote calamiteiten kunnen we makkelijk opschalen. Wij waren trouwens een van de eerste korpsen die grootschalig gingen reanimeren en behandelen. Dat was even wennen, want het was niet ons vak. Maar na een paar weken was het dankbaar werk.”

Blind vertrouwen

“De samenleving verandert en ons werk verandert mee. Moderne auto’s ‘knip’ je minder makkelijk open, om maar iets te noemen. Nieuwe elektronische apparaten brengen weer andere risico’s met zich mee. Allemaal ontwikkelingen waar we bij de brandweer bovenop moeten zitten. Maar het eigenlijke werk blijft in de kern hetzelfde. Ik heb jarenlang mensen aangenomen bij het korps in Ridderkerk. Dit werk past niet bij iedereen, zei ik altijd. Pas tijdens de opleiding besef je wat vuur, hitte en het gebrek aan zicht met je doen. Dat zijn dingen die je niet van tevoren kunt inschatten. Het belangrijkste is dat je blindelings op elkaar kunt vertrouwen. Dat geldt ook voor het thuisfront. Ik stond eens op het punt met mijn vrouw naar een bruiloft te gaan, helemaal mooi aangekleed, toen de pieper ging. Ja, dan moet je weg.”

Moeilijk

“Ik ben sinds augustus, na dik vijftientig dienstjaren, officieel met pensioen. Eerder moest ik al stoppen met actief blussen vanwege een motorongeluk en artrose. Natuurlijk was dat even moeilijk, maar anderzijds: genoeg is genoeg. Je maakt een hoop mee. Het hoort niet, kinderen die sterven, maar het gebeurt wel. Het is trouwens fijn dat er nu ruimte is voor gesprek en samenkomst na een heftig incident. Vroeger liep iedereen daar in zijn eentje mee te tobben.

Ik heb altijd tegen Paul gezegd: ‘Ga eerst je eigen ding doen, dan kun je altijd nog bij de brandweer.’ Nu heeft hij zelf de keuze gemaakt om bij de brandweer te gaan. Of ik trots ben? Nou en of!”



TEKST HAROLD JOËLS
BEELD LENNAERT RUINEN

Innovatief en vakbekwaam: het succes van *Leren en Ontwikkelen* binnen de ARR

Binnen de VRR staat de Ambulancedienst Rotterdam-Rijnmond (ARR) bekend om haar toewijding aan opleidingen en vakbekwaamheid. De afdeling Leren en Ontwikkelen (L&O), waar Olaf Meulstee en Natasja Kalkman beiden werken, speelt hierin een onmisbare rol. Met een focus op het blijven leren en ontwikkelen ondersteunt de afdeling medewerkers bij hun constante groei.

L&O moet ervoor zorgen dat de bekwaamheid van het personeel wordt gewaarborgd. Dit zorgt niet alleen voor de beste zorg op het juiste moment, maar creëert ook een aantrekkelijke werkomgeving waarin medewerkers zich blijven ontwikkelen. De afdeling richt zich hier op twee grote diensten: de rijdende ambulancedienst en de meldkamer. Daarnaast biedt zij scholing aan de groep rapid responders en wordt rijvaardigheid aangeboden. Zo'n afdeling is belangrijk, vinden Olaf en Natasja: "Zorgprofessionals willen zich altijd blijven ontwikkelen om altijd de beste zorg te leveren. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De professional houdt regie over zijn leerproces en wij faciliteren daarin."

Evolutie van Leren en Ontwikkelen

In de afgelopen vijf jaar heeft L&O een aanzienlijke groei doorgemaakt. Wat begon als een klein team is uitgegroeid tot een afdeling oefen- en simulatieruimtes verdeeld over drie etages. Dat biedt ruimschoots mogelijkheden voor scenariogericht onderwijs dat zo veel mogelijk aansluit op de werkpraktijk. De focus ligt op het ontwerpen en ontwikkelen van leerinterventies, het trainen van trainers en het faciliteren van vakbekwaamheid op regionaal niveau. Een groot verschil met voorheen is dat er veel didactische expertise is bij de collega's. "Er zijn collega's met didactische ervaring, maar ook collega's met

praktijkervaring. Beiden nemen hun eigen expertise mee", vertelt Natasja. De lesinhoud is afgestemd op zowel de behoeften van het medisch management als de behoeften van de medewerker zelf en regionale en landelijke ontwikkelingen.

Doorstroming

Sinds januari 2023 is een nieuw landelijk curriculum ingevoerd voor de opleidingen tot verpleegkundig meldkamercentralist, ambulancechauffeur en ambulanceverpleegkundige. Hiermee kan het leerproces beter begeleid en ondersteund worden. "Hierdoor zijn studenten beter in staat om hun eigen leerproces te bewaken. Daar zien we nu de eerste resultaten van. Door de verantwoordelijkheid in het nieuwe curriculum meer in de praktijk te leggen, bereiden we de mensen beter voor op het vak", legt Natasja uit. Doorstromen binnen werkvelden, maar ook tussen werkvelden, wordt zo ook makkelijker.

De meldkamer

Sinds 1 januari 2024 valt de meldkamer ook onder L&O. In september 2023 bleek de noodzaak voor nieuwe meldkamercentralisten groot. Hierdoor is de afdeling nu bezig met het opleiden in een leerunit, waar zeven mensen tegelijkertijd worden opgeleid in een aparte ruimte die de meldkamer nabootst. Uit publicaties op het gebied van leren en ontwikkelen is gebleken dat leerunits een grote bijdrage kunnen leveren aan het succesvol opleiden van professionals. Het levert beter opgeleide professionals, maar ook is de uitval tijdens de opleiding minder groot. De eerste professionals in opleiding (PIO's) zijn bijna klaar. "Je hebt minder belasting voor de werkvloer, want het werkproces kan gewoon doorgaan. De eerste vier maanden worden de PIO's intensief begeleid door twee praktijkopleiders en daarna gaan ze naar de meldkamer waar de begeleiding wordt voortgezet door de werkbegeleiders", vertelt Natasja trots.

Vakbekwaam blijven

"Iedereen moet getraind worden om vakbekwaam te blijven", vervolgt Olaf. "Zowel voor de meldkamer als de rijdende dienst bieden we diverse verplichte scholingsdagen per jaar aan op locatie. We kijken daarbij naar wat er echt nodig is om goed te kunnen functioneren in het werkveld. Daarmee zetten we de trainingen doelgericht in op basis van thema's. Ook proberen we mensen te bereiken met behulp van een podcast en gamification. Tot slot moeten de collega's van de rijdende dienst in ieder geval één keer in de vijf jaar naar een landelijk en regionaal assessment. Daar bereiden wij ze ook op voor door ze een oefendag aan te bieden."

Onderscheid

De afdeling onderscheidt zich volgens Olaf door de sterke organisatie, waarbij een breed didactisch ondersteuningsteam ervoor zorgt dat scholingen niet

alleen vakinhoudelijk sterk zijn, maar ook effectief worden overgedragen. De combinatie van vakinhoud en didactiek resulteert in een aantrekkelijk leeraanbod dat blijft hangen bij de medewerkers. Hier is Natasja het mee eens: "Dat we dit kunnen doen, is omdat we vanuit de organisatie ook echt de tijd krijgen. Dan merk je hoe belangrijk de ARR het vindt. Dit draagt bij aan de aantrekkelijkheid van de organisatie; zij steekt immers moeite in de ontwikkeling van de medewerkers." Daarbij gaat de afdeling regelmatig in gesprek met de Academie van Ambulancezorg om te sparren over programma's die op de academie worden ontwikkeld.

Er wordt volgens Olaf en Natasja goed gekeken naar het individu. "We gaan individuele trajecten aan, waarbij we kijken naar de behoeften van de professional. Dit doen we onder andere tijdens de vier inloopdagen per jaar, waar mensen gewoon kunnen binnenlopen om onder begeleiding van de instructeurs te oefenen." Daarnaast zorgt de afdeling ervoor dat ze parallel aan het traject van de PIO's regionale scholingsdagen aanbieden. "Wij proberen het landelijke programma-aanbod, rechtstreeks te vertalen naar de Rotterdamse situatie. Zowel theoretisch als in de praktijk."



HET LEZEN WAARD!

Elke dag weer komt er een enorme lading informatie op ons af. Gesprekken, sociale media, radio, straatreclame, televisie, noem maar op... Ook binnen ons werk is er veel nieuws te melden. Wij hebben voor jou een selectie gemaakt van nieuwsberichten die het lezen waard zijn.

TIJDELIJKE VOORZIENING VOOR BEROEPSMEDEWERKERS MET PTSS

Vooruitlopend op de verwachte landelijke regeling heeft de VRR een tijdelijke voorziening getroffen voor beroepsmedewerkers met operationele werkzaamheden, waarbij de kans op PTSS meer dan gemiddeld aanwezig is. De looptijd van de voorziening is maximaal twee jaar en stopt zodra er een landelijke regeling is. De voorziening regelt tegemoetkomingen voor de beroepsmedewerker met gediagnostiseerde PTSS waarvan aannemelijk is dat de PTSS door het werk is opgelopen. De tegemoetkomingen bestaan uit een aanvulling op het salaris tot 100 procent, het vergoeden van noodzakelijk gemaakte medische kosten die voor rekening van de medewerker blijven en het vergoeden van reiskilometers voor noodzakelijk medisch bezoek.

De regeling geldt sinds 1 januari 2024 voor nieuwe en bestaande gevallen. Er is geen sprake van terugwerkende kracht voor gevallen van voor 1 januari 2024. Voorkomen is uiteraard belangrijker dan genezen. Lees op intranet wat de VRR allemaal doet aan preventie.



NIEUWE INCIDENTKLEDING VOOR DE BRANDWEER

Algemeen directeur Arjen Littooij reikte 12 maart dit jaar de eerste nieuwe incidentpakken uit op kazerne Bosland. Na de uitlevering aan beroepscollega's volgen snel de vrijwilligers. Voor eind mei heeft iedereen een nieuwe pak. Arjen: "Jullie hebben er lang op moeten wachten, maar onze brandweermensen verdienen gewoon het beste materiaal. Dat is er nu!"

Heette het voorheen een 'bluspak', de nieuwe generatie pakken noemen we 'incidentpak' omdat ze bij veel verschillende soorten inzetten worden gebruikt. Samen met de Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid zijn bijna drieduizend nieuwe pakken aangeschaft, waarvan zo'n tweeduizend voor de VRR. De mening van repressieve collega's is nadrukkelijk meegenomen bij de beslissing welke incidentpakken gekocht moesten worden. belangrijke criteria waren veiligheid, pasvorm, gewicht en ademend vermogen.

Een belangrijke verandering is dat men geen 'eigen pak' meer heeft, maar dat er sprake is van een roulatiesysteem. Via een verwijderbare naamtag aan de binnenkant van de jas en broek kan het pak tijdelijk aan een collega worden gekoppeld. Wil je weten hoe het pak eruit ziet? En wat de voordelen zijn? Scan dan snel de QR-code.



KINDERMAP ARR VOOR HULPVERLENING BIJ BABY'S EN KINDEREN

Binnen de ambulance is een nieuwe Kindermap ARR in gebruik genomen. Dit is een overzichtelijk en gebruiksvriendelijk naslagwerk voor hulpverlening aan baby's en kinderen. Per leeftijd en gewicht vind je berekeningen voor diverse medicatie, maar ook zaken als de normaalwaardes van hartslag, ademhaling en bloeddruk. Ook zijn reanimatieschema's per leeftijd en gewicht uitgewerkt. Uit ervaringen van de afgelopen jaren blijkt dat de Kindermap ARR een handig hulpmiddel is tijdens de hulpverlening aan (acuut) zieke kinderen. Met het verschijnen van het nieuwe Landelijk Protocol Ambulancezorg is de werkgroep Kindermap ARR het afgelopen jaar aan de slag gegaan om de bestaande map te vernieuwen. In de nieuwe versie zijn tips en ervaringen van collega's, het werkveld en de ervaringen van de collega's uit Zeeland meegenomen.

uitsmijter

Ook jij bent ambassadeur van de VRR

De wereld staat niet stil en wij als VRR dus ook niet. Onze organisatie moet zich steeds weer aanpassen aan nieuwe ontwikkelingen binnen de samenleving. Iedere collega die ik spreek, ervaart dat ook binnen zijn of haar werkzaamheden. En die veranderingen binnen onze dynamische vakgebieden gaan snel. Dagelijks zie je berichten in het nieuws over cyberveiligheid, drones, automatisering, gevaarlijke stoffen, hoogbouw of de gezondheidszorg.

Voorkom de braindrain

We kunnen gelukkig putten uit een flink aantal ervaren collega's die dagelijks zorgen dat wij voorop blijven lopen. Loyale medewerkers die midden in de samenleving staan en weten hoe het er in de praktijk aan toegaat. Samen bezitten zij een enorme hoeveelheid kennis. Helaas gaat dit de komende jaren wel veranderen. Ook wij krijgen te maken met een vergrijzing en moeten oppassen voor een 'braindrain'. De waardevolle kennis goed borgen, dat is essentieel. Dat geldt ook voor mijzelf als ik het stokje in de toekomst overdraag aan een jongere generatie.

De ontwikkelingen en vergrijzing dwingen ons als VRR om vooruit te denken en plannen, zodat we voor de komende jaren steeds de juiste mensen blijven verwelkomen. Zoals Diana al aan het begin van deze SAMEN zei, hebben we te maken met een arbeidsmarkt die enorm in beweging is. Het is in een krappe vijver vechten voor de beste kandidaten. Daartussen 'zwemmen' ook de jonge collega's van een generatie die volledig digitaal is opgegroeid en waarvoor het gebruik van kunstmatige intelligentie (AI) bijvoorbeeld heel normaal is. Zij bezitten voor ons waardevolle nieuwe kennis en kunde.

Praat met de VRR

Om een interessante werkgever te zijn voor ervaren medewerkers én de collega's van een nieuwe generatie, hecht ik er veel waarde aan dat iedereen zichzelf als ambassadeur van de veiligheidsregio ziet. Ik zie hier gelukkig veel voorbeelden van. Ook in deze SAMEN vind je een tiental geweldige ambassadeurs. Met veelal de belangrijke boodschap dat je lef moet tonen en kansen pakt om zo verder te ontwikkelen.

We stralen professionaliteit uit, hebben plezier in ons werk, zijn voor partners belangrijke experts en zorgen er iedere dag voor dat de inwoners ons zien als betrouwbaar en hulpvaardig. Dat maakt mij enorm trots! Natuurlijk gaat niet alles goed. Het kan gebeuren dat je het niet eens bent met bepaalde beslissingen of dat er iets gebeurt wat jou raakt. Stap naar je teamleider of afdelingshoofd om tot een oplossing te komen. Kom je er echt niet uit? Dan zijn er vertrouwenspersonen, waar je vrij kunt spreken. Ook kunnen wij altijd samen een kop koffie drinken. Het is onze verplichting als goed werkgever, om naar jou als werknemer te luisteren, de signalen serieus te nemen en er ook naar te handelen.

Levenslang ambassadeur









En als collega's onze organisatie toch verlaten, is het belangrijk om ook naar hen te luisteren. Waarom nemen ze die beslissing? Gaan ze met een positief gevoel weg? Wat kunnen wij hiervan leren? Iedereen die de VRR verlaat, moet met een goed gevoel terug kunnen denken aan de tijd hier. Zo blijf je een leven lang ambassadeur van onze mooie organisatie.

Arjen Littooij

Algemeen directeur



Contact

-  /veiligheidsregiorr
-  @Vr_RR
-  /veiligheidsregiorr
-  088 877 9000
-  vr-rr.nl
-  rijmondveilig.nl
-  ambulance-rr.nl
-  brandweer.nl/rotterdam-rijmond

Colofon

SAMEN is een uitgave van Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

Concept & initiatief
Veenman+, Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

Hoofdredactie
Maurice Lenferink

Redactiechef
Olaf van Dijk, Astrid Mulder

Redactieleden VRR
Kiki Capello, Inge Kippers, Mirjam Lisseveld, Robert du Pree, Esther Versteeg, Remco van Werkhoven

Redactie
Sander Grip, Harold Joëls, Karin Koolen

Eindredactie
Sander Grip

Beeld cover
Megin Zondervan

Fotografie
Lennaert Ruinen, Megin Zondervan

Coördinatie
Naomi Brandwijk

Ontwerp
careenza*

Productie
Veenman+

Meer informatie/vragen
www.vr-rr.nl
communicatie@vr-rr.nl

© 2024 Artikelen uit SAMEN mogen alleen met schriftelijke toestemming van de initiatiefnemers worden overgenomen. Het ongevraagd opsturen van tekst en/of foto's (ook digitaal) geschiedt op eigen risico.



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond