

VUURBRON

december 2021

AAN DE STUDIE
Lof voor het
thuisfront

EEN DAG MET
Staf en Beleid:
de smeerolie van
de organisatie

Incident uitgelicht
Brand bij Hoeben Metaal
in Kampen: “Wie het
weet mag het zeggen”

Inhoud

- 04 ACTUEEL
- 09 VIJF VRAGEN AAN
- 10 INCIDENT UITGELICHT
- 12 COLLEGA'S AAN HET WOORD
- 14 IN BEELD
- 16 ORGANISATIEONTWIKKELING
- 21 DE ONTMOETING
- 24 PARTNERS
- 25 DE POST VERTELT
- 28 DE HOBBY VAN



06
EEN DAG MET



22
AAN DE STUDIE



18
FAMILIEPORTRET

De veelzijdige veiligheidsregio

Als deze Vuurbron uitkomt hebben we nog een kleine twee weken van 2021 te gaan. In deze editie vertellen Didier en Jeroen over hun studie Integrale Veiligheidskunde. Hoewel het voor henzelf hard werken is om studie en werk te combineren, krijgt ook hun thuisfront alle lof. Bij de brand in Kampen kwam 'wie het weet mag het zeggen' aan bod. Kennis delen en de ander helpen met wat je eerder leerde of meemaakte.

De collega's van Staf en Beleid vertellen over hun team als de smeeroilie van de organisatie. En wist je dat we in het afgelopen jaar ruim 650 berichten deelden op social media? Bijvoorbeeld over de Brandpreventieweken, maar liever nog over eigen collega's.

We kijken uit naar 2022: nieuwe verhalen en bijzondere ontmoetingen. Fijne feestdagen!
De redactie



ondertussen online



COLOFON

De Vuurbron
december 2021
29^{ste} jaargang nummer 4

Magazine van Veiligheidsregio IJsselland
Verschijning: 4 x per jaar
Hoofd- en eindredactie: team Communicatie

Redactie:
Rina Braakman
Ellen Kilian
Janny Nijsingh
Marcel van Saltbommel
Maurice van Zoelen

Foto-omslag: Didier Claessen gefotografeerd
door Wouter van der Sar. Je leest 'aan de studie'
met Didier op pagina 22.

Contactpersonen:
Dalfsen

groep Dalfsen	Marcel van Saltbommel
groep Lemelerveld	Ronnie Eilert en Frank Overgoor
groep Nieuwleusen	Marcel van Saltbommel

Deventer

Groep Bathmen	Herman Flierman
Groep Deventer	Erwin Brinkhof

Kampen

Jonathan Hafkamp

Olst-Wijhe

groep Olst
groep Wijhe
groep Welsum
groep Wesepe
groep Heeten
groep Heino
groep Luttenberg
groep Raalte

Ommen-Hardenberg

groep Balkbrug
groep Bergentheim
groep Dedemsvaart 1
groep Dedemsvaart 2
groep Gramsbergen
groep Hardenberg A
groep Hardenberg B
groep De Krim
groep Slagharen
groep Ommen

Staphorst

Steenwijkerland

groep Giethoorn
groep Kuinre
groep Oldemarkt

groep Steenwijk
groep Vollenhove

Jan Robert Leerinkson
Jan Robert Leerinkson
Guusje Hoek
Paul Lammers
Rudy Alferink
Marcel Kogelman
Silvo Maatman
Dennis Wilmink

vacant

Aad Pouwels
Gerard de Haan
vacant
Bert Kwant
Hans Haandrikman
vacant
Harjo Mulder
Jan Hendrik Spijkers
vacant

vacant

Michel Smit en Bart Tuin
vacant
Kalinka Boers en Angela
Meijerink-Molenboer
vacant
Pieter Smit

Zwartewaterland

groep Genemuiden

groep Hasselt
groep Zwartsluis
Zwolle

Adressencoördinatie:

Wijzigingen van adressen en/of nieuwe
medewerkers
Rina Braakman
T. 088 - 1197433
E-mail: vuurbron@vrijsselland.nl

De redactie behoudt zich het recht voor om
artikelen in te korten of journalistiek aan te passen.

Uitgave door team communicatie van
Veiligheidsregio IJsselland



Kopij voor het volgende nummer
kun je aanleveren bij je contact-
persoon of mailen naar de redactie:
vuurbron@vrijsselland.nl
Postbus 1453, 8001 BL Zwolle

Vóór 23 februari 2022



WEBSITE

HOE (BRAND)VEILIG IS DE
WONING VAN ERICA VAN LENTE?

In het kader van de Brandpreventieweken waren we welkom bij Erica van Lente, burgemeester van Dalfsen en portefeuillehouder Veilig Leven. Jan Wittenberg, coördinator Brandveilig Leven, deed een woningcheck op het gebied van brandveiligheid. Hangen er rookmelders in de woning? Doen ze het ook? En zijn alle vluchtwegen vrij?



WEBSITE

HOE HEURT HET IN IJSSELLAND?

De training 'Hoe heurt het in IJsselland' is een introductie in de crisisorganisatie voor nieuwe crisisfunctionarissen. Vrijdag 29 oktober verwelkomden de trainers in de kazerne van Dalfsen vijftien deelnemers die opgeleid zijn in verschillende rollen, waaronder officieren van dienst bevolkingszorg, (crisis)communicatieadviseurs en informatiemanagers.



FACEBOOK

CRISIZ!

Collega's van de GHOR ontwikkelden samen met Bart Klijsma en Spelpartners CrisiZ! Dit innovatieve bordspel is specifiek bedoeld voor crisisteams binnen zorginstellingen en geeft inzichten en handvaten hoe te handelen tijdens een crisis. Op deze manier kunnen zorginstellingen spelenderwijs huncrisisvaardigheden testen en ontdekken waar ze staan.



Drie hoogwerkers op transport vanuit Finland

TEKST: LINDSEY ELSEENDOORN
BEELD: EDDY SCHOLTEN

Eind oktober bracht Eddy Scholten, senior adviseur Beheer en Techniek, namens Veiligheidsregio IJsselland een bezoek aan Bronto voor de afname van drie nieuwe hoogwerkers voor onze regio. Samen met de verantwoordelijk leverancier Kenbri namen ze poolshoogte in Finland.

“Op de foto zie je onze nieuwe hoogwerkers tot zover. Tijdens ons bezoek hebben we een aantal bevindingen geconstateerd die nog door Bronto in Finland worden opgelost. Als dat gereed is, gaan de drie hoogwerkers met de boot naar Travemünde in Duitsland”, vertelt Eddy. “Vanuit daar worden ze vervoerd naar Numansdorp (Nederland) waar Kenbri gevestigd is. Hier worden de hoogwerkers verder afgebouwd en voorzien van onder andere striping, kasten, bekleding, zwaailichten en sirene. Als alles volgens planning verloopt, worden de hoogwerkers begin maart 2022 aan ons uitgeleverd.”

Actueel beeld van incidenten

TEKST: RAMÓN HAKVOORT
BEELD: MARCEL VAN SALTBOEMEL

Hoeveel en welk type inzetten kende een post afgelopen kwartaal? Hoe verhoudt zich dat met vorig jaar of de rest van de regio? Kortom, hoe staan wij er als Brandweer IJsselland voor? Vragen die gesteld worden in gesprekken tussen teamleiders brandweezorg met ploegleiders of burge-meesters.

Vanuit die gedachte zijn we twee jaar geleden gaan pionieren met incidentcijfers vanuit de meldkamer. Dat doen we door deze data te bewerken en te ontsluiten in rapportage-dashboards. Het TOB (teamleidersoverleg brandweer) geeft daarover aan: “We willen steeds meer toe naar het sturen op basis van daadwerkelijke cijfers (data). Door datagestuurd werken krijgen we meer inzicht in onze brandweezorg.”

Om deze incidentrapportage dagelijks actueel aan te kunnen bieden, hebben Merel Jager en Ramón Hakvoort deze werkwijze met I&A geautomatiseerd. Ramón vertelt: “Dat we nu van pioniersfase naar een volwassen fase toe werken, laat zien dat we op de goede weg zitten.” Je leest meer op de intranetpagina Incidenten Rapportage.



Een echte BOCK heeft doppen op

TEKST: LINDA STEENWELLE
BEELD: STICHTING CARBIDSCHIETEN DRENTH

Carbidschieten is een prachtig mooie traditie tijdens de jaarwisseling in IJsselland. Het zorgt voor veel gezelligheid en plezier. Maar het moet ook veilig gebeuren. Daarom start half december de veiligheidscampagne rondom carbidschieten weer.

Dit jaar focust de campagne zich op gehoorbescherming. Want wist je dat 80 dB al tot gehoorschade kan leiden? Een carbidknaal is al gauw 100 dB. Veilig schieten kan met een Bewust Oplettende CarbidKnaller (BOCK). De BOCK is op de hoogte van de vijf veiligheidstips voor veilig carbidschieten.

WIE IS DE BOCK

Wie is de BOCK is een campagne van Brandwondencentrum Groningen Martini Ziekenhuis, Stichting Carbidschieten Drenthe, Veiligheidsregio's Drenthe, Groningen, Fryslân, IJsselland, Twente, Noord- en Oost Gelderland. De campagne wordt ondersteund door de Nederlandse Brandwondencentrum stichting en vele gemeenten, GGD's en particuliere initiatieven in Nederland. Elk jaar is een andere veiligheidsregio de kartrekker van de campagne. Dit jaar is dat onze veiligheidsregio.

MEER WETEN?

Kijk voor meer informatie op wieisdebock.nl of houd onze socials in de gaten.

Studio IJssel

TEKST: ANNEMARIE HENZEN

De laatste jaren is het aantal webinars, online lessen en videoberichten flink toegenomen. Onder andere omdat op deze manier in een korte tijd heel veel mensen bereikt kunnen worden over een bepaald onderwerp. Daarom laten we, samen met de GGD en BOGO, een multimediaruimte bouwen op het terrein van BOGO: Studio IJssel.

De teams Vakbekwaamheid (VBK) en Facilitair (FAZ) sloegen de handen ineen om vanaf juni te gaan bouwen. De opnameruimte en een magazijn bestaan deels uit hergebruikt materiaal van de coronatestlocaties uit onze regio. Een groep collega's van alle drie de organisaties wordt getraind als studiobeheerders en staan vanaf maart volgend jaar klaar voor de eerste opnamen.

Katja Scholing is één van die collega's: “Ik meldde me aan omdat ik graag iets nieuws wil doen binnen de organisatie. Iets creatiefs, wat ik mis in mijn huidige functie. Ik vind het erg leuk dat ik onder andere weer ga samenwerken met een oud-collega van de jeugdgezondheidszorg. Hoe het zich allemaal gaat vormen weten we nog niet, maar we zien het als een hele leuke uitdaging.”



v.l.n.r. Theo (BOGO), Mike (VBK), Gerard (FAZ) en Ewout (VBK)



v.l.n.r. Marjolein Fransen, Laura Jansen, Bert Weijs, Gine Oude Egberink, Hilde Bos, Joshua Hicks, Henk Schreuders, Merel Jager, Lindsey Elsendoorn, Johan Pieneman, Annemarie Henzen, Fleur Wilmsen, Bianca de Greef, Laura Burgman, Mariska Kruithof, Thijs Lohuis, Linda Steenwelle en Nienke Nijland.

Staf en Beleid: de smeerolie van de organisatie

TEKST: ANNEMARIE HENZEN BEELD: MARCEL VAN SALTBOOMMEL EN LAURA JANSEN

Op het eerste gezicht lijkt team Staf en Beleid een bij elkaar geharkt groepje: veel verschillende functies en weinig samenhang. Niets is minder waar. Deze twintig collega's zorgen ervoor dat het werk in de hele organisatie soepel verloopt. Zij halen buiten naar binnen en leggen verbindingen tussen projecten.

De hoofdmoot in ons team is het werk van de organisatie en het bestuur mogelijk maken. Team Staf en Beleid kun je daarom zien als de smeerolie om de ketting en de tandwiel-soepel te laten draaien", begint Henk Schreuders. Hij is leidinggevende van het eerste uur en met recht trots: "Wij regelen hoofdzakelijk het beleid, communicatie, informatiemanagement en juridische zaken. We hebben daarin een flinke stap gemaakt en werken steeds op basis van vragen en behoeften uit de teams of van onze partners en minder alleen op wet- en regelgeving. In de vorige Vuurbron kon je lezen wat dat voor het bestuur betekent. Ook hangen we er als een helikopter boven: wat zien we gebeuren in onze regio en het land, wie moet wat wanneer gaan doen en wat is onze rol als team en organisatie daarin? De TamTam (in het Weekbericht en op intranet) is daar een mooi voorbeeld van."

STERK EN DIVERS TEAM

Het team maakte de afgelopen jaren een flinke wisseling van collega's door, een goede ontwikkeling volgens Henk: "De wereld verandert en daarmee ontstaat ook de vraag welke mensen je nodig hebt om de klus te doen. Waar het team eerder een suf imago had, zien we steeds meer collega's die bij dit leuke team willen werken, ook vanwege het brede en dynamische werkveld. Als ik zie dat een collega een stap wil maken, stimuleer ik dat. Kennis en ervaring elders uit de organisatie versterken de binding van ons team met de organisatie en dat is minstens zo waardevol als frisse energie van buiten naar binnen halen. Afgelopen jaar zijn er zelfs meer collega's van binnenuit doorgestroomd dan dat er van buiten zijn bij gekomen. Er staat een sterk en divers team. Had ik al gezegd dat ik daar trots op ben?"

VERTROUWEN VAN HET BESTUUR

Voor 2022 heeft team Staf en Beleid drie hoofdthema's: een nieuwe beleidsagenda voor 2023-2026, een nieuwe communicatiestrategie en de informatieveiligheid en -voorziening op orde. Marjolein Fransen, Johan Pieneman en Fleur Wilmsen houden een oogje in het zeil of dat volgens de afspraken gaat. "Van het bestuur horen we dat we transparant werken, dat geeft hen vertrouwen. We ontzorgen hen", begint Marjolein. "Als organisatie mogen we veel zelf bepalen, hebben we mandaat. Zodra we meer dan een miljoen ergens aan uit gaan geven, moet dat door het bestuur besloten worden. Wij helpen collega's om de kernpunten te noteren, zodat het bestuur een besluit kan nemen."

HOOFDLIJNEN EN DETAILS

Toch blijven ze ook kritisch naar het bestuur toe. Johan vervolgt: "We houden dit jaar geld over op opleiden en oefenen. Dat heeft natuurlijk te maken met de coronacrisis, maar we krijgen dan de vragen 'heeft de brandweer het werk minder goed gedaan' en 'is al dat budget dan wel nodig'. Wij leggen dan uit hoe we ervoor staan en dat onze begroting klopt." Beiden zijn blij met de recente toevoeging van Fleur aan het team. In september maakte ze de overstap naar team Staf en Beleid en werd ze adviseur management en bestuur. "Ik had Johan dat werk zien doen en had graag gesprekken met hem over het werk. In mijn werk maak ik stukken MT-waardig of ik help collega's dat te doen. Ook sta ik binnen het Oost5-netwerk en landelijk in verbinding met andere collega's. Het is de bedoeling dat ik op hoofdlijnen blijf, overal iets van weet, maar de details vind ik ook belangrijk. Dat is nog wel eens lastig", zegt ze lachend.



^ Johan Pieneman, Fleur Wilmsen en Marjolein Fransen.

VEEL TE DOEN OP INFORMATIEMANAGEMENT

Nog een 'nieuwe' collega in het team is Gine Oude Egberink. Na opdrachten bij team Vakbekwaamheid en HRM/GGD startte ze in september als kwartiermaker informatiemanagement. "Er is ontzettend veel te doen, omdat het thema zo breed is", begint ze. "Samen moeten we er wat moois van maken. Het is aan mij als kwartiermaker om teams en medewerkers met elkaar te verbinden, gespreksleider te zijn en prioriteit aan te brengen. Denk bijvoorbeeld aan de BIO: aan deze Baseline Informatiebeveiliging Overheid (wetgeving) moet elke overheidsinstantie voldoen. Dat is een beetje te vergelijken met een RI&E (risico inventarisatie- en evaluatie). We moeten hierin nog behoorlijke stappen maken om in elk geval aan de basiseisen te voldoen. Ik trek hierin samen veel op met onder andere team I&A, de techniek is een belangrijk onderdeel. Ook documentenbeheer is

een belangrijk item. We hebben als organisatie veel plannen en wensen, dashboards zijn momenteel een trend, maar ik trek de realiteit erbij. Eerst de basis met een duidelijke visie, de doorontwikkeling komt dan vanzelf. En alleen met regels verzinnen komen we er niet. Ook bewustwording op informatieveiligheid wordt een thema. Voor komend jaar trek ik daarom samen op met onder andere communicatie om collega's hiervan bewust te maken."



^ Bianca de Greef

NIEUWSGIERIG EN DYNAMISCH

Campagnes maken, dat kunnen ze wel bij communicatie. Denk aan de Brandpreventieweken, de Week van de Veiligheid of de werving van vrijwilligers. "Communicatie is erg breed. Iedereen doet het en vindt er wat van", begint Bianca de Greef. "Wij denken na over hoe we het doel bij een bepaalde doelgroep kunnen bereiken. We doen niet zomaar wat en hopen dat het lukt: we bedenken een plan en wegen af zodat we meer resultaat boeken met onze communicatie. Ook zijn we alert op het proces, zeker bij de wat complexere onderwerpen: zijn alle partijen betrokken en welke stappen zijn cruciaal? Wij zorgen dus zowel voor het advies, bijvoorbeeld tijdens de coronacrisis, maar ook voor de middelen zoals het personeelsblad dat je nu leest!" Vrijwel alle negen vrouwen bij communicatie hebben ook een rol in de crisisorganisatie. Vanuit nieuwsgierigheid, de dynamiek én de betrokkenheid. Bianca besluit: "We zijn hard gegroeid en vervullen steeds meer de rol die we willen hebben: van figuurlijke brandjes blussen (dus achteraf communiceren) naar een regierol aan de voorkant van het proces. Het is ontzettend gaaf om die doorontwikkeling van het team mee te maken en om te merken wat het resultaat daarvan is."

650x

We plaatsten in 2021 ruim **650 berichten** op social media



De bestuursstukken voor het algemeen bestuur zijn gemiddeld 55 pagina's. **De vergadering van november had 99 pagina's**



Het team startte als BBO, werd toen BBC en uiteindelijk S&B (Staf en Beleid)



Van het hele team zijn er nog zes collega's van 'het eerste uur' in 2014



Erik Wibbelink, teamleider brandweezorg Steenwijkerland-Staphorst

TEKST: LINDA STEENWELLE BEELD: MARCEL VAN SALTBOOMMEL

Ons werk is mooi en dankbaar, maar ook risicovol. Sommige inzetten kunnen schokkend zijn. Bijvoorbeeld als er slachtoffers vallen, er kinderen bij betrokken zijn of jijzelf of je collega's gewond raken. Praten over schokkende ervaringen, erkenning en ondersteuning krijgen kan helpen bij de verwerking. Om die reden bestaat onder andere het Team Collegiale Opvang (TCO). Erik Wibbelink en Fleur Wilmsen zijn coördinatoren nazorg. Erik vertelt ons meer.

1 HOE VERWERK JE EEN IMPACTVOL INCIDENT?
Iedereen heeft mentale veerkracht om (heftige) incidenten geheel of deels te verwerken. De ene keer gaat dat beter dan de andere keer. Vaak helpt het om nare ervaringen te delen met een collega, vriend, partner of juist een onbekende. Wellicht met iemand van het TCO. Zolang jij je maar veilig en vertrouwd voelt om jouw verhaal te kunnen vertellen en emoties te kunnen uiten.

2 WANNEER START DE VERWERKING EN HOELANG DUURT DIT?
De verwerking begint al tijdens het incident bij wat je ziet, hoort en ervaart. Direct na terugkomst aan de kazerne is er een evaluatie of debriefing met als doel om beelden gelijk te stellen en het plaatje compleet te maken. Zowel op technisch als emotioneel gebied. Heftige beelden kunnen wel tot vier weken na het incident regelmatig terugkomen. Stop dit niet weg, maar deel dit met iemand. Dat helpt bij de verwerking.

3 KUN JE IETS VERTELLEN OVER DE RECENTE ONTWIKKELINGEN?
Bij de start in 2005 werd gesteld dat direct na een incident een diepgaand gesprek gevoerd moest worden.

Nu vinden we dat iemand eerst zelf tijd en ruimte moet krijgen om te verwerken. Het TCO is altijd te alarmeren om advies in te winnen of een verzoek te doen voor ondersteuning. Ook enkele dagen na het incident of op de eerstvolgende oefenavond. Als de flashbacks niet afnemen na verloop van tijd, zoek dan professionele hulp.

4 EN OVER DE THEMA-AVONDEN DIE GEORGANISEERD WORDEN?
De thema-avonden worden sinds dit jaar georganiseerd voor bevelvoerders. Het bedrijf ARQ-IVP (Instituut voor Psychotrauma) geeft informatie over nazorg na impactvolle incidenten. Later volgen sessies voor officieren, hoofdofficieren en andere operationele specialisten. Begin 2022 worden op meerdere plaatsen in de regio thema-avonden georganiseerd voor ploegleden. Daarna volgen ook nog bijeenkomsten voor het thuisfront.

5 WAAR KUNNEN COLLEGA'S MEER INFORMATIE VINDEN OVER TCO?
Op SharePoint kun je onder Kennisportaal > Incidentbestrijding > TCO meer informatie vinden over dit onderwerp. Uiteraard zijn Erik Wibbelink, Fleur Wilmsen en andere teamleden ook bereikbaar voor vragen.



Wie het weet mag het zeggen

TEKST: ANNEMARIE HENZEN BEELD: MARCEL VAN SALTBOEMMEL

Precies een dag vóór de installatie van burgemeester Sander de Rouwe brak er op 30 september brand uit bij Hoebe Metaal in Kampen. De vijfde brand binnen zeven jaar in Kampen bij een afvalverwerker. Naast brandbestrijding was er daarom meer aandacht voor de nafase. Leider CoPI Gerben Willighagen en officier van dienst Geoffrey Bos blikken terug.

Een uur na het ontstaan van de brand werd Gerben Willighagen om 5.15 uur gealarmeerd voor GRIP 1. "Ik startte met het volgen van Live-OP en de situatierapportage. Juist door dat de officier van dienst bevolkingszorg ook al aanwezig was, vond ik het niet nodig om verkeersstress te veroorzaken door met licht- en geluidsignalen naar Kampen te rijden. Eenmaal daar aangekomen bestond het incident uit vier elementen: eigen veiligheid, de rook/ het effectgebied, de brandbestrijding en het bluswater. Hoebe Metaal had toen zelf al het riool dichtgezet, zodat er geen vervuild bluswater in het open water zou kunnen stromen en ze voor een milieudelict stonden.

MET ELKAAR MEEDENKEN

Wat altijd wel gebeurt bij incidenten, is dat collega's die (nog) geen dienst hebben meekijken via bijvoorbeeld Live-OP. "Persoonlijk vond ik dat in deze erg prettig", vervolgt Gerben. "Als je een goede tip hebt, deel die dan! Zo was Jeroen Mulder bij een eerder incident betrokken en hij tipte me over een woonhuis op het betreffende industrieterrein.

Ik ben toen even een praatje gaan maken bij die mensen. Om hen te laten weten: we zijn er, we zien jullie en we zijn er om te helpen. Dat bracht meteen rust en een zorg minder voor later."

INZET VAN EEN CRASHTENDER

Geoffrey Bos is het ermee eens dat meedenken kan helpen bij het incident. "De hoogte van de stapel en de beperkte ruimte maakten de brandbestrijding lastig. Met 22 meter hoogte, konden ook de hoogwerkers niets beginnen en was het wachten tot de kranen de berg kleiner hadden gemaakt. Ook het inzetten van handstralen was vanwege de aanwezige kranen niet veilig voor collega's. Natuurlijk leent de situatie zich er niet altijd voor, maar in dit geval konden we op een afstandje nadenken over de juiste aanpak." Manschap Henk Zwanepol uit Kampen bracht de oplossing. Een crashtender zou veel slagkracht kunnen bieden in een directe blussing in de brandhaard waardoor in elk geval de directe effecten op de omgeving verkleind konden worden. Voor het bestrijden van de brand bleef het 'weggrijpen'

van afval nog steeds nodig. Geoffrey: "De kosten van het te gebruiken schuim wogen op tegen de veiligheid. Ik liet het Brandweer Actiecentrum (BAC) bellen met Lelystad Airport of hun crashtender beschikbaar was. Na het afspreken van de voorwaarden kwam het voertuig onze kant op."

WISSEL VAN DE WACHT

Het was een bijzonder CoPI, want vrijwel iedere functie werd één of meerdere keren vervangen door een nieuwe en frisse collega. Gerben: "Die overdracht had frustrerend kunnen werken, maar bijna ieder overleg startte ik met een voorstelrondje en de informatiemanager met het schetsen van een gemeenschappelijk beeld. Ik kreeg terug dat de collega's dat juist erg prettig vonden. Door de overdracht met afgaande en opkomende CoPI-leden gezamenlijk te doen is dit goed verlopen. In gezamenlijkheid is besloten om geen NL-Alert te versturen om vijf uur 's morgens. Dat bericht zou immers ook het drukke Stadshagen bereiken en zou voor meer onrust, onduidelijkheid en dus werk zorgen. Ook lieten we een school die in de rook lag op Kampereiland niet open gaan. Hoewel de meetwaarden veilig waren, wilden we onnodige onrust voorkomen bij ouders en kinderen."

BEWONERSBIJEENKOMST

Gerben had al snel in het incident contact met Lizette Tijink als dienstdoende operationeel leider. "Gerben gaf mij en teamleider Dirk Jan Pullen twee duidelijke thema's mee", vertelt ze. "Organiseer de volgende dag een bewonersbijeenkomst en ben bewust van de onvrede dat dit al de zoveelste brand is. Vanwege GRIP 1 had ik op dat moment geen actieve rol, dus in afstemming met de gemeente Kampen konden we hiermee starten. Het bleek dat het bedrijf het eigenlijk best goed op orde had, maar dat de stapels te hoog waren. Dat afval is niet opeens weg, maar vanuit risico-beheersing kunnen we goed advies geven in compartimentering. De overdracht naar de gemeente en het aanhoudende contact tussen de teamleider, Omgevingsdienst IJsselland en provincie verliep erg goed. Ook de vragen van bewoners konden we beantwoorden, waardoor de onvrede ook weer in verhouding kwam."

Marcel van Saltbommel maakte een samenvatting van het incident in een filmpje. Hier zie je onder andere de crashtender aan het werk.





← Bekijk de video voor een impressie van de bijscholing.



Bijscholing basisprincipes brandbestrijding van start

TEKST: LAURA BURGMAN BEELD: MARCEL VAN SALTBOMMEL

Komende jaren krijgt iedere IJssellandse brandweerpost te maken met de bijscholing basisprincipes brandbestrijding. Alle repressieve collega's volgen een studieprogramma dat bestaat uit een voorbereiding in de ELO, drie momenten op de eigen post, twee momenten in het oefengebouw in Zwolle en een dag op een oefencentrum. Gemiddeld is een post dus zes keer bezig om de bijscholing volledig te doorlopen. De eerste posten zijn dit najaar gestart en daarom delen twee deelnemers en een instructeur hun eerste ervaringen.

De 'basisprincipes' bestaan uit vijf eenvoudige en praktische vuistregels voor het bestrijden van gebouwbranden.

- 1 Neem meer tijd (stop en denk na)
- 2 Doe een buitenverkenning
- 3 Beantwoord drie vragen tijdens de buitenverkenning:
 - a. Waar zit de brand?
 - b. Is de brand (van buitenaf) bereikbaar?
 - c. Is er voldoende koelend vermogen?



Geert Jan Denneboom, manschap post Bathmen

"Toen ik hoorde over de bijscholing, was mijn eerste gedachte 'komen ze weer met wat nieuws'. Maar tot op heden bevalt het me eigenlijk heel goed. De nieuwe basisprincipes zijn vooral gericht op gezond verstand gebruiken en er is veel meer focus op verkenning en eigen veiligheid. Het borduurt voort op bestaande kennis, alleen de manier waarop je het toepast is anders. De snelheid waarmee je het programma doorloopt en de verschillende aspecten die aan bod komen, maken het leuk. Het helpt ook dat de bijscholing wordt gegeven door heel enthousiaste instructeurs die goed op de hoogte zijn. Hoewel de studiebelasting hoog is, zie ik er dan ook niet tegenop de bijscholing te volgen. Het is een mooie aanvulling op de kennis die ik al heb en dat ervaar ik, net als collega's op de post, als positief."



Laurens Benjamins, manschap post Dedemsvaart

"Net voor de zomer heb ik mijn opleiding afgerond, volgens de oude basisprincipes. De bijscholing vind ik echt een eyeopener. Waar je eerder vooral vertrouwde op de bevelvoerder, kun je nu zelf je berekeningen erop loslaten. De communicatie is duidelijker en de vuistregels geven houvast. We zitten nog volop in de theorie en ik vind het mooi om te zien dat dat soms discussie oplevert. Je merkt dan dat we er echt met z'n allen mee bezig zijn. Die bewustwording is goed en als we straks ook praktijkervaring mogen op doen, komen we met uitrukken goed beslagen ten ijs. Dan kunnen we met trots zeggen 'dat hebben we goed gedaan!' in plaats van 'dat is goed gegaan'. Het is een goede zaak dat je de bijscholing samen met je post kan doen. Ik heb twee (theorie)lessen gehad, maar ben nu al benieuwd hoe het verder gaat."



Luc Coenders, bevelvoerder post Hardenberg en instructeur basisprincipes brandbestrijding

"De basisprincipes brandbestrijding zijn langzaam gegroeid, het kwadrantenmodel waar we al mee werken was eigenlijk het begin. Het is goed dat het niet te snel gaat, anders wordt het te veel. En hoewel ik bij nieuwe dingen vaak mijn vraagtekens heb, had ik dat hier niet. Ik was direct geïnteresseerd en geloofde in het verhaal. Het is logisch, niet alles is nieuw en de verschillen zijn niet heel schokkend. Sommige dingen gingen 'vroeger' net zo, maar nu zijn we er bewuster mee bezig. Ik heb me aangemeld als instructeur omdat ik het leuk vind om te sparren en te leren van elkaar. De eerste groepen zijn erg enthousiast en leergierig en daar krijg ik energie van! En voor iedereen die nog gaat starten: ga er open in, dan leer je het meest. Dat mag best met een kritische blik, juist dan kunnen we samen verdieping creëren."

- 4 Als het gaat om een klein gebouw zoals een woning, of een gebouw met kleine ruimten, en er is voldoende koelend vermogen, dan is een offensieve binneninzet in het algemeen veilig mogelijk onder voorwaarden.
- 5 Schat het potentiële brandvermogen in en neem voldoende koelend vermogen mee.



Gestolen auto in brand gestoken in Vollenhove.



Grote woningbrand in Gramsbergen.



Ongeval op de dijk N331 bij Zwartsluis.



Bijgebouw met rieten dak in brand in Bruchterveld.



Filmopnames waterongeval in Zwolle.



Middelbrand in schip, was net klaar op de werf van Hasselt om uit te varen.



Grote, moeilijk te bestrijden, brand in de binnenstad van Steenwijk.



Ontsnapte koeien springen in zwembad achter woning in Punthorst.



Brand in hetzelfde gebouw als de brandweerkazerne op de gemeentewerf in Staphorst.



Achterste rij: Gerard de Haan, Koos Prins, John Vredenburg, Huub Geerdink, Henk Locht, Robert-Jan Bongers, Ellen Kilian, Gerrit-Jan Odink, Karin Slagter, Melvin Jongenelis, Bert Weijs. Voorste rij: Mascha Westenberg, Milou Levink, Anita Dijkslag, Ronald Kassies en Cees Jan Bloemendaal.

TEKST: ELLEN KILIAN EN MILOU LEVINK BEELD: MARCEL VAN SALTBOEMEL

Begin oktober had de ondernemingsraad (OR) een tweedaagse training. Het was voor het eerst dat deze OR op deze manier bij elkaar kwam. Normaal is zo'n training vlak na de verkiezingen. Vanwege alle coronamaatregelen zat dat er anderhalf jaar lang niet in, maar beter laat dan nooit!

Die vreemde start kwam ook terug tijdens de training. Als OR zijn we na de verkiezingen in maart 2020 eigenlijk meteen aan de slag gegaan met de onderwerpen die speelden. Dat is ook logisch want we konden die onderwerpen niet laten liggen. Maar echt de tijd nemen om na te denken over waar we als OR willen staan en hoe we dat willen gaan

doen, daar was het niet van gekomen. Dat kon gelukkig nu wel en we hebben dan ook een eerste aanzet gemaakt voor een missie en een visie. Die wordt de komende tijd verder uitgewerkt. Verder maakten we uitgebreider kennis met elkaar.

SAMENWERKEN MET DE BESTUURDER

De tweede dag schoven Arjan Mengerink, Jeanien van Es als teamleider HRM, Johan Pieneman als secretaris MT en Fleur Wilmsen als opvolger van Johan aan. Samen hebben we gekeken naar welke onderwerpen er de komende tijd (gaan) spelen en wat dat voor onze organisatie en de samenwerking betekent. Arjan: "De OR helpt mij als bestuurder om belangrijke punten, zoals arbeidsomstandigheden (arbo), scherp te krijgen. Tegelijkertijd is de OR ook flexibel als dat kan. Voor mij is de OR net als het MT en het bestuur een belangrijke sparring-partner. Het loopt mooi, we hebben een open dialoog met elkaar."

OR-LEDEN AAN HET WOORD

Een goede samenwerking is voor de OR en voor de bestuurder belangrijk. Drie OR-leden vertellen hoe zij hun rol pakken daarin.



^ Karin Slagter, ambtelijk secretaris OR VRIJ en OR GGD

"De veiligheidsregio is een open en hartelijke organisatie, waar hard gewerkt wordt. Gelukkig is er ook voldoende oog voor de mens achter de functie. De leukste onderwerpen zijn die waar bestuurlijk en personeelsbelang samen komen. Dit zie ik bijvoorbeeld bij taakdifferentiatie en het tweede loopbaanbeleid."

Huib Geerdink, manschap 24-uursdienst dienst Zwolle

"Het is belangrijk om signalen van de werkvloer bespreekbaar te maken. Ik praat regelmatig met mijn collega's over de actualiteiten bij de koffie. Bijvoorbeeld het tweede loopbaanbeleid. Volgens het huidige beleid moeten de eerste

collega's al afscheid nemen in 2026, dus het is heel actueel. Samen met de organisatie werken we aan een visie en beleid op dit onderwerp. Volgend jaar volgt een magazine met ervaringen van collega's over hun tweede loopbaan."



^ Robert Jan Bongers, manschap 24-uursdienst Zwolle

"De tweedaagse was leerzaam en nuttig. Je krijgt gesprekken die je anders niet hebt. De komende tijd ga ik me onder andere bezig houden met arbo, bijvoorbeeld de dieselemissie van voertuigen die in de kazernes staan. Verder denk ik dat we in de toekomst als veiligheidsregio (nog) meer gaan samenwerken met andere regio's of misschien wel de GGD."

De OR is afhankelijk van de organisatie over welke thema's in welk deel van het jaar aan bod komen. Grote thema's die dit jaar en zeker volgend jaar blijven spelen zijn:

- samenvoeging van de meldkamer(s) en de personele pool daarbij
- de taakdifferentiatie bij de brandweer en eventuele gevolgen daarvan voor onze brandweerzorg
- arbo en hoe onze organisatie omgaat met veiligheidsvraagstukken
- coronabeleid en de nasleep ervan zoals hybride werken, vergoedingen, nieuwe CAO
- de harmonisatie van de 24-uursdiensten van Zwolle en Deventer

Daarnaast staan we altijd open voor signalen vanaf de werkvloer, dus horen we graag waar collega's mee zitten of tegenaan lopen!

De meest actuele thema's en andere OR leden vind je terug op intranet > organisatie > ondernemingsraad



Elkaar aanvullen

TEKST: ELLEN KILIAN BEELD: MARCEL VAN SALTBOMMEL

In Hardenberg word ik opgewacht door vader en zoon Haandrikman. Hans (60) en Marcel (26) delen naast hun hoofdwerkgever Wavin ook de liefde voor de brandweer. Hans zit al weer dertig jaar bij de brandweer en is chauffeur en bevelvoerder. Marcel is inmiddels vier jaar manschap en daarnaast jeugdleider.

Hans heeft een oudere broer die bij de brandweer zat. Hans zelf ging bij de jeugdbrandweer. Uiteindelijk werd hij in 1991 vrijwilliger in Hardenberg. Marcel heeft het brandweergebeuren van jongs af aan meegekregen. Als kind stond hij eens met zijn moeder te kijken bij een brand. Vader Hans tilde het afzetlint op en drukte Marcel een straalpijp in zijn handen. Toen hij een jaar of tien was, nam Hans hem als verrassing mee naar een oefenavond van de jeugdbrandweer. Na de jeugdbrandweer wilde Marcel doorstromen, maar dat kon niet vanwege zijn opleiding buiten Hardenberg. Een paar dagen nadat hij zijn opleiding had afgerond belde teamleider Erik Pluim of hij de volgende dag kon langs komen.

GOLVEND DAK

Een bijzondere brand voor Marcel was een woningbrand in Gramsbergen. Hij had een ladder geplaatst, maar door een hegje was niet goed te zien dat er vlakbij een sloot lag. Eerst zakte Marcel in de prut en daarna een collega. Toen hij later binnen zat met een collega zakte de rook ineens flink en nam de hitte toe. Ze waren snel weer veilig buiten maar het was wel spannend. Voor Hans is de brand bij De Bonte Wever er eentje om niet te vergeten. Het was een lastige brand: alles was aan elkaar geknutseld en je had geen idee of en hoe alles met elkaar verbonden was. Hij stond op het dak en voelde op een gegeven moment het dak onder zich golven.

“In een vierkante kamer ga je toch niet cirkelen”

GEZOND BOERENVERSTAND

Het mooie van de brandweer vinden Hans en Marcel dat je elkaar aanvult. Iedereen heeft door zijn werk weer een andere achtergrond. Daar kun je mooi gebruik van maken bij een inzet. Ook is er een mooie mix tussen jong en oud. De nieuwere leden in de ploeg leren andere technieken en procedures dan vroeger. Dat nemen ze mee naar de rest van de ploeg. Die staan zeker open voor nieuwe dingen, maar kijken er ook met al hun ervaring en gezond boerenverstand naar. Een deurprocedure is leuk, maar als een deur koud is en er ook geen rook is, dan kun je die procedure best overslaan vinden ze. Of zoals een collega het zei: “In een vierkante kamer ga je toch niet cirkelen.”





De ontmoeting

TEKST: LAURA BURGMAN BEELD: MARCEL VAN SALTBOOM EN LINDSEY ELSEENDOORN

In 'de ontmoeting' leggen we twee collega's stellingen voor. Dit keer over werken na de crisis. Nu het zogenoemde 'hybride werken' normaal wordt, moeten we daar samen onze weg in zien te vinden. Collega's Gerwin de Groot, beleidsadviseur GHOR, en William van Nieuwenhuijsen, adviseur Risicobeheersing gingen hierover met elkaar in gesprek.

STELLING 1:

Als ik de werkplek kies op basis van het type werk dat ik moet doen, ben ik productiever.

William: "Voorheen reisde je van afspraak naar afspraak, dat is nu wel anders. Ik doe toezicht en gebruik binnen risicobeheersing en ik vind het heel prettig dat ik na een controle de uitwerking thuis kan doen. Dan ben ik veel geconcentreerder en presteer ik beter." Gerwin: "Ja, als je iets moet

uitwerken dan snap ik dat heel goed. Ik kijk vooral naar mijn agenda en als ik naar kantoor ga probeer ik afspraken te combineren. Soms helpt het ook dat je bij elkaar komt, je haalt toch andere dingen op als je elkaar fysiek spreekt. Dat is dan weer de winst." William: "Ik ga ook wel naar de kazerne, het is fijn om contact te hebben." Gerwin: "Ja, alleen maar thuis werken breekt je op." William: "Het maakt natuurlijk ook uit hoe je thuissituatie is. Ik heb bijvoorbeeld

een eigen werkplek en, met dank aan I&A, de juiste middelen. Nu kan ik 's avonds even achter de laptop inloggen, dat vind ik ook een groot voordeel. Dat had ik voor die tijd minder." Gerwin: "De grens tussen werk en privé vervaagt. Aan de ene kant goed, maar aan de andere kant ben ik wel vaker in de avond met werk bezig."

STELLING 2:

De kleine aanpassingen die nu zijn gedaan op kantoor* kunnen mij helpen bij de 'nieuwe' manier van werken.

Gerwin: "Ik heb daar nog weinig ervaring mee, maar heb wel een keer in een stiltezone gewerkt. Het idee is goed, maar tegelijkertijd merk ik dat het in de praktijk soms lastig is. Als ik bijvoorbeeld in de stiltezone zit, moet ik weglopen als ik wil bellen en kan ik niet meer bij mijn computer. Ik ben erg benieuwd hoe het gaat werken, maar meer mogelijkheden helpen zeker om 'hybride' te werken." William: "Ik heb er nog helemaal geen ervaring mee, maar medewerking van de organisatie is altijd goed en alles wordt door de veiligheidsregio netjes gefaciliteerd."

STELLING 3:

De kantoorlocaties zijn meer een ontmoetingsplek dan een werkplek geworden, vooral gericht om verbinding met elkaar te maken.

William: "Ja! Het is voor mij echt een ontmoetingsplek en mijn kantoorplek is eigenlijk thuis." Gerwin: "Dat herken ik wel, je komt naar kantoor omdat je afspraken hebt waarbij je elkaar fysiek wil ontmoeten; om samen een plan uit te werken of te brainstormen. Toch ga ik ook weleens om een dagje te werken." William: "Dat heeft misschien ook met karakter te maken, ik vind het fijn dat als ik iets moet uitwerken even apart te zitten. Met veel mensen om je heen zijn er veel prikkels en dan vind ik het lastiger." Gerwin: "Ik vind de combinatie echt heel fijn en het is mooi dat het allebei kan."

* Om iedereen zo goed mogelijk te faciliteren, zijn aanpassingen gedaan aan de inrichting van de kantoren. Niet overal tegelijk, eerst op kleine schaal om te testen wat wel werkt en wat niet. Op 27 september 2021 is een pilot gestart op de locatie Zwolle Zuid. Op het moment van schrijven was de situatie anders dan bij het uitkomen van deze Vuurbron.





Lof voor het thuisfront

TEKST: MARIJKE DE VRIES BEELD: WOUTER VAN DER SAR

In september zijn Didier Claessen en Jeroen Altorf gestart met de opleiding Integrale Veiligheidskunde. Ten tijde van het interview (oktober, red.) zitten ze in de afronding van hun vakken uit het eerste kwartaal, waarbij ze allebei hun eerste producten moeten opleveren én er een eerste tentamen op de planning staat: rechten.

En dat is wel even andere koek. Voor beiden kwam er met de start van deze studie een nieuwe uitdaging op hen af, het wennen aan een nieuw ritme, de studiebanken, het leren, en bovenal de combinatie daarvan in hun werk én privéleven.

WAAROM DEZE OPLEIDING?

Didier en Jeroen hebben bij toeval voor een groot deel een zelfde ontwikkelpad doorlopen. Als bevelvoerder, ploegleider en de OvD-opleiding. Ook nu komen ze elkaar weer tegen. Dat biedt voordelen hebben ze allebei gemerkt.

Ervaringen kunnen worden uitgewisseld en je kunt elkaar op weg helpen. Zowel bij Didier als Jeroen gaat hier veel passie en ambitie vanuit en de wil om te blijven ontwikkelen. Ook speelt de tweede loopbaan mee, beiden zijn over enkele jaren twintig jaar werkzaam in de repressieve dienst, waardoor ze zich aan het oriënteren zijn op hun toekomst.

INTEGRALE VEILIGHEIDSKUNDE

De brede opleiding Integrale Veiligheidskunde past daar goed bij. Deze opleiding is gericht op de publieke ruimte en biedt veel mogelijkheden voor de toekomst. Didier heeft momenteel een grote interesse voor risicobeheersing, waar hij door middel van opdrachten vanuit zijn studie nu ook kan kennismaken met dit werk en de afdeling. Binnen de studie volgt na het eerste jaar een keuzemoment, waarbij ook gekozen kan worden voor de richting securitymanagement. Jeroen vindt beide richtingen nog interessant en gebruikt daar dan ook het eerste jaar voor om zich hierin te oriënteren.

KANSEN GRIJPEN

Didier is dankbaar voor alle kansen die hij heeft gekregen om zich te ontwikkelen, ook voor deze studie. Hij geeft aan dat de tweede loopbaan na twintig jaar ook een acceptatieproces is geweest. Hij wil zich nu focussen op de toekomst en ziet zich juist ook op het hoogtepunt stoppen om een andere uitdaging aan te gaan. Ook Jeroen is erg blij met de mogelijkheid deze studie te kunnen volgen en de ruimte die de veiligheidsregio hem hierin biedt. Het past bij zijn ambitie en biedt volop mogelijkheden voor de toekomst.

DRUKKE FASE

Voor beide mannen is met de start van de studie ook een drukke fase gestart. Met beiden een gezin, drukke baan én de studie vraagt dit naar het vinden van een nieuwe balans. Daar hebben ze deze eerste fase ook voor gebruikt. Het vraagt om overleg thuis, maar ook keuzes maken in het werk dat er ligt. Het thuisfront verdient veel lof, aldus de heren. Voor Jeroen blijft de vaste sportavond overeind staan, verder gaan vele uren op aan de studie in de avond, weekenden en vrijdagmiddag. In zijn werk pakt Didier momenteel niet alles op wat hij normaal gesproken zou doen, dat vindt hij lastig.

INTERN EN EXTERN HET NETWERK UITBREIDEN

Aan de andere kant ervaren Jeroen en Didier dat ze ook wat betekenen voor andere afdelingen binnen de organisatie door middel van de producten die ze opleveren vanuit de studie. Naast het vergroten van kennis en het uitbreiden van je netwerk door studiegenoten, wordt ook het interne netwerk uitgebreid in andere werkvelden en afdelingen. Dat is voor zowel de organisatie als voor Jeroen en Didier een win-winsituatie.

“Om medewerkers te kunnen ondersteunen bij hun loopbaanontwikkeling en hen te zien groeien, dat vind ik het mooiste wat er is. Ik vind het heel goed dat Didier en Jeroen een studie oppakken in deze fase van hun loopbaan. Iedereen heeft een eigen ontwikkelbehoefte en ik vind het mooi dat we daar als organisatie in goed overleg in kunnen ondersteunen. Vertrouw daarin dat je leidinggevende je daarbij kan helpen.”

Tom Meijerink, teamleider brandweezorg





Onze leefomgeving is **kwetsbaar en belangrijk**

TEKST: MARISKA KRUIHOF
BEELD: MARCEL VAN SALTBOEMMEL

“Samenwerking vanuit onze eigen discipline, maakt dat we samen een goed advies neerleggen”, vertelt Sander Bulthuis, adviseur externe veiligheid bij Omgevingsdienst IJsselland. Hij doelt daarbij op de samenwerking en partnerschap tussen de omgevingsdienst en Veiligheidsregio IJsselland. Samen met zijn collega Peter Oldersma zet hij hun deskundigheid in, om advies te geven op het gebied van externe veiligheid.

Omgevingsdienst IJsselland (OD) verleent vergunningen, houdt toezicht en adviseert op het gebied van milieuvraagstukken bij bedrijven. De omgevingsdienst werkt nauw samen met de elf gemeenten in IJsselland en Provincie Overijssel. Zij zijn expert op het gebied van externe veiligheid, luchtkwaliteit, geluid, energie, afval, milieuzonering, asbest en bodem. Op het gebied van externe veiligheid komt ook de veiligheidsregio om de hoek kijken.

EXTERNE VEILIGHEID

De vakgroep Externe Veiligheid binnen de omgevingsdienst houdt zich bezig met de toetsing aan het externe veiligheidsbeleid en regelgeving. Sander en zijn collega Peter adviseren de gemeenten en provincie bij ruimtelijke ontwikkelingen in de buurt van een risicobron. Daarnaast adviseren zij bij het vestigen van nieuwe risicobedrijven of wijzigingen bij een bestaande risicobedrijf.

“Een net afgerond advies is de stadsontwikkeling ‘de Kien’ rond het station van Deventer. Dit was een samenwerking met de gemeente Deventer, de veiligheidsregio en interne collega’s van de omgevingsdienst. Bijdragen aan zo’n succes is super!”

OMGEVINGSWET

Omgevingsdienst IJsselland is druk met ontwikkelingen voor de Omgevingswet. De Omgevingswet bundelt 26 wetten in één wet. Daardoor verandert er veel. “Voorheen werd er veel gerekend met programma’s die risico’s in beeld brachten. Nu wordt het veel meer visueel gemaakt en is er een plaatje waar al contouren staan, waarbinnen maatregelen nodig zijn. Er wordt op een andere manier gekeken wat er kan in een gebied en welke maatregelen er getroffen moeten worden. Vooral over de maatregelen zoeken we de collega’s van de veiligheidsregio op. Die weten meer over de vluchtwegen en de bereikbaarheid van gebouwen, daar trekken we dan samen in op.” vertelt Sander.

RAAKVLAKKEN

Sander heeft veel contact met onze collega’s van team Risicobeheersing als het gaat om de externe veiligheid, zoals vluchtroutes in gebouwen, de bereikbaarheid, het bestrijden van een ongeval/ramp, maar ook over het veilig opslaan van gevaarlijke stoffen. “Met name de opslaglocaties die niet direct voldoen aan wet- en regelgeving leveren interessante gesprekken op, waardoor we gezamenlijk tot een gelijkwaardige, of soms zelfs betere, maatwerkoplossing komen.”

ENKELE FEITJES

- Bestaat sinds 2018, voorheen RUD (Regionale Uitvoeringsdienst)
- 158 collega’s
- Aantal EV adviezen OD 2021: 127
- Aantal EV adviezen met samenwerking VR 2021: 39
- Instagram account @odijsselland



Hybride autobrand in Balkbrug

TEKST: MARCEL VAN SALTBOEMMEL BEELD: MARCEL VAN SALTBOEMMEL

Donderdagochtend 16 september even na 08.00 uur gaan de pagers van blusgroep Balkbrug voor een autobrand op de Nieuwedijk. Geen bijzondere alarmering zul je in eerste instantie denken. Toch werd de casus iets ingewikkelder en duurde vele malen langer dan een ‘standaard’ autobrand.

Bij een rietgedekte woonboerderij stond een vrij nieuwe Peugeot 3008 Hybride aan de laadpaal. Het oplaadpunt bevond zich net naast de woning. De bewoner hoorde een vreemd geluid en bij nader onderzoek bleek de auto enorm te roken waarna 112 werd gebeld. Brandweer Balkbrug rukte uit met de TS2335 en was enkele minuten later ter plaatse. Met het gevaar voor uitbreiding werd de auto met een ketting bij de woning weggetrokken richting de openbare weg. Daarnaast werden de kinderen van een naastgelegen schoolplein weggestuurd waar de vieze, giftige rook naartoe trok. Op verzoek van de bevelvoerder werd officier van dienst Jelle Nijeboer gealarmeerd en hij verzocht ook een tankwagen aan te laten rijden, die kwam vanaf post Zuidwolde (Drenthe) ter plaatse.

‘THERMAL RUNAWAY’

Met behulp van de warmtebeeldcamera werd continu de temperatuur van het accupakket gemonitord. De rookontwikkeling werd langzaam minder, maar de temperatuur

van het accupakket nam niet af. Ze hadden te maken met een zogenaamde ‘Thermal Runaway’. Wat betekent dat het accupakket thermisch op hol was geslagen. Via de politiemeldkamer werd daarom een berger in kennis gesteld. In dit geval de firma Autax uit Ommen. Om het voertuig in een Salvagecontainer af te voeren werd er via Autax een berger uit Wierden opgeroepen terwijl er ook al een Salvagecontainer vanuit Staphorst (Hooikammer) onderweg was.

ACCUPAKKET ONDER WATER

Het was even onduidelijk door wie de Salvagecontainer wordt opgevraagd. Is dat de berger uit het gebied zelf of wordt er gekeken naar de dichtstbijzijnde Salvagecontainer? Met een kraan werd de auto in de bak getild en afgevoerd naar het terrein van Hooikammer. De tankautospuiter van Balkbrug reed mee naar Staphorst en vulde daar met ongeveer vijf keer de tankinhoud de container, zodat het accupakket onder water kwam te staan. Uiteindelijk nam de gehele inzet zo’n vier uur in beslag.



#watdoejijover4minuten groot succes

TEKST: LINDA STEENWELLE BEELD: LINDA STEENWELLE / MOTION MADNESS

Op 18 oktober startte de wervingscampagne #watdoejijover4minuten. Met deze campagne gingen we op zoek naar nieuwe vrijwilligers voor 26 posten in onze regio. Tot en met 26 november kon er gesolliciteerd worden naar de functie van brandweervrijwilliger. En wat was de campagne succesvol!

Met deze wervingscampagne is de veelzijdigheid van het brandweervak te zien; in slechts een paar minuten tijd kan de dag van een brandweerman of -vrouw er ineens heel anders uitzien. Daarnaast heeft de campagne zijn naam te danken aan de gemiddelde aanrijtijd van vier minuten die veel posten hanteren.

40 Looptijd campagne: 18 oktober t/m 26 november (40 dagen)

Er ontstonden hele mooie initiatieven vanuit de posten zelf. Van flyeren op het bedrijventerrein, het organiseren van inloopmomenten, adverteren in huis-aan-huis bladen tot het opnemen van promofilms.

26 In totaal deden er 26 posten mee aan de wervingscampagne. Dit waren de posten Balkbrug, Bergentheim, Dalfsen, De Krim, Deventer, Diepenveen, Genemuiden, Giethoorn, Gramsbergen, Hardenberg, Heeten, Heino, IJsselmuiden, Luttenberg, Nieuwleusen, Oldemarkt, Olst, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijk, Vollenhove, Welsum, Wesepe, Wijhe en Zwartsluis.

5 De projectgroep bestaat uit vijf personen, komende uit de teams Brandweezorg, HRM, Vakbekwaamheid en Communicatie. De projectgroep is in aanloop naar en tijdens de campagne regelmatig bij elkaar geweest om alle voorbereidingen te treffen en acties te ondernemen.

4 We organiseerden vier inloopavonden: op 8 november in Steenwijk, op 9 november in Zwartsluis, op 10 november in Raalte en op 11 november in Ommen

102 In totaal kwamen er 102 belangstellenden naar de informatieavonden!

110 In totaal hebben 110 mensen gesolliciteerd

225.000

In de campagneperiode hebben we meerdere keren geadverteerd via social media:

Er zijn 26 facebookadvertenties ingezet, dus één per post die meedeed aan de wervingscampagne. In totaal zijn deze advertenties 225.000 keer weergegeven, hebben bijna 55.000 unieke personen de advertenties gezien en is er bijna 1.200 keer doorgelikt naar de website voor meer informatie of om te solliciteren.

Daarnaast hebben we ook algemene advertenties en promoties ingezet op Facebook en Instagram. Deze zijn in totaal bijna 151.000 keer weergegeven en zijn gezien door bijna 63.000 unieke personen. Daarnaast is er bijna 800 keer doorgelikt naar de website voor meer informatie of om te solliciteren.

PROCES VAN SOLLICITATIE NAAR START OPLEIDING	
WAT	WANNEER
Solliciteren	T/m 26 november 2021
Briefselectie en gesprekken	8 t/m 26 november 2021
Selectiedag in Zwolle	15 of 22 januari 2022
Aanstellingskeuring	28 februari t/m 11 maart 2022
Aanstellen kandidaat	Mei / juni 2022
Start opleiding	Mei / juni 2022
Introductie op de post	Na behalen aanstellingskeuring



Promofilm brandweer Heino gemaakt door Motion Madness



De hobby van.. Johan Kloppenburg

specialist risico's & veiligheid

In 1978 ben ik begonnen met trombone spelen bij de fanfare. Ik speel nog steeds trombone, maar niet meer bij de fanfare. Wel in twee big bands. Omdat ik me muzikaal wil blijven ontwikkelen zoek ik bewust naar een orkest waar voor mij een uitdaging in zit. Afgelopen jaar zag ik op LinkedIn iets over een virtueel orkest en dacht 'Dat moeten wij met de Brzo-collega's (Besluit risico's zware ongevallen) ook kunnen.' Zo gezegd zo gedaan. Uiteindelijk hebben twintig collega's van verschillende organisaties het stuk gespeeld en dat opgenomen. Die opnames zijn samengevoegd en het geheel is uitgezonden tijdens de Brzo-dag. Erg leuk om te doen.



Zoek de 10 verschillen

Alle tien de verschillen gevonden? Mail je bewijs naar vuurbron@vrijsselland.nl. Onder de inzendingen verloten we een leuke prijs.

