

# sitrap

Oktober 2008, jaargang 8, nr. 5



Eigen bedrijf en ploegschef vrijwillige brandweer

In november is het 2040

Over handschuimstraalpijpen en tussenmengers

Oefenen in dagdienst

**Behulpzaam Deskundig Daadkrachtig**

# INHOUD



De commandant aan het woord 3

Nieuws 4

Eigen bedrijf en ploegschef  
vrijwillige brandweer 5

In november is het 2040 6

Ome Ed 8

De Resultaat  
Verantwoordelijke Eenheid 9

Wie het eerst komt  
die het eerst maalt 10

Over handschuimstraalpijpen  
en tussenmengers 12

Landelijke campagne  
Brandveiligheid en de  
Brandpreventieweken 14

Oefenen in dagdienst 16

Wat krijg ik voor mijn geld?  
Dienstverleningsovereenkomsten 18

Medewerkertevredenheids-  
onderzoek 19

Door de bril van.....  
Hans Peerdeman 20



## Colofon

Sitrap is een uitgave van  
Brandweer Amsterdam-Amstelland en  
wordt verspreid onder alle  
personeelsleden.

Oplage:  
1.600

Hoofdredactie:  
Annetiek Meijer

Eindredactie:  
Annette de Wolde

Aan dit blad werken mee:  
Jeroen Nan  
Marga Olijkan  
Ed Oomes

Vormgeving:  
Brink & de Hoop,  
Amsterdam

Druk:  
Drukkerij De Bink,  
Leiden

Foto cover:  
Eindoefening dagdienst,  
4 september 2008

Redactieadres:  
Weesperzijde 99,  
1091 EL Amsterdam  
Telefoon: (020) 555 66 21  
Fax: (020) 555 68 63  
E-mail:  
sitrap@brandweer-amsterdam-amstelland.nl

Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd,  
opgeslagen in een geautomatiseerd gegevens-  
bestand of kenbaar gemaakt, in enige vorm of op  
enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door  
fotokopieën, opnamen of enige andere manier,  
zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van  
de uitgever.

Kopij volgende nummer 20 november 2008

©2008 Brandweer Amsterdam-Amstelland

## DE COMMANDANT AAN HET WOORD



Willem van Hanegem heeft ooit gezegd dat achteruit kijken alleen zin heeft als je in de auto zit. Daar ben ik het niet altijd mee eens. Ik ben af en toe juist erg voor achteruit kijken. Je moet natuurlijk bezig zijn met het nu en de toekomst, maar het verleden heeft daar een belangrijke invloed op. Daarom kijk ik uit naar de Brandweer Meesterdagen die eind oktober worden gehouden voor alle leidinggevendenden. Tijdens deze dagen gaan we met een vertegenwoordiging van alle lagen in de organisatie terug kijken op wat we de afgelopen jaren tot stand hebben gebracht. Dit jaar is misschien wel het moeilijkste jaar voor ons korps. Na de regionalisering zijn we dit jaar echt begonnen als Brandweer Amsterdam-Amstelland. En zoals met alles dat nieuw is, gaat niet alles direct goed. Daarom zijn

de Brandweer Meesterdagen zo belangrijk. Tijdens deze bijeenkomsten kunnen we met elkaar van gedachten wisselen over wat we dit jaar hebben bereikt. En wat er nog niet bereikt is, of niet goed gaat. De vorige bijeenkomsten, in 2006 en 2007, hebben bewezen dat deze vorm goed werkt. Iedereen kijkt vanuit zijn of haar positie in de organisatie anders naar de ontwikkelingen. Door al die ervaringen samen te bespreken kunnen we op een constructieve manier naar de toekomst kijken. Want de blik is ook en vooral op de toekomst gericht. Daarom wordt tijdens de Brandweer Meesterdagen ook vooruit gekeken naar de projecten die voor 2009 op het programma staan.

Omdat dit een jaar is waarin veel wordt gevraagd van de medewerkers, kijk ik met een extra blij gevoel terug op het zomerfeest dat op 10 september is gehouden. Mede dankzij de weergoden was het een zeer geslaagde avond. Ik vind het belangrijk om ook informeel met elkaar om te gaan. Vooral in deze periode is het goed om ongedwongen plezier te maken. Als ik de reacties op het feest hoor, is dit ook goed gelukt. Ik ben vooral verguld dat er zoveel collega's van de Operationele Dienst uit de hele regio aanwezig waren. Ik hoop van harte dat de opkomst op een volgend personeelsfeest nog hoger is. Ik kijk er nu al weer naar uit.

Om nog even bij het vooruit kijken te blijven, ook op landelijk niveau wordt naar de toekomst gekeken. In deze Sitrap vertelt Ricardo Weewer over de 'Strategische Reis' van Brandweer Nederland. In dat artikel blijkt nogmaals dat nadenken over de toekomst niet mogelijk is zonder goed naar het verleden te kijken.

Van Hanegem heeft gelijk als hij zegt dat achteruit kijken belangrijk is als je in de auto rijdt. Maar dat dit het enige moment is dat het zin heeft, daar geloof ik niet in. Het gaat, ook bij Brandweer Amsterdam-Amstelland, om vooruit kijken. Daar is ons verleden echter een belangrijke raadgever in. Door regelmatig achterom te kijken en de balans op te maken, kunnen we met zijn allen de toekomst met vertrouwen tegemoet treden.

*Caroline van de Wiel*  
Commandant

## Brandweer Meesterdagen

Een krachtig korps maak je samen



Voor de derde keer op rij organiseren we de Brandweer Meesterdagen. **Op woensdag 29 en donderdag 30 oktober en maandagavond 3 november** kijken we terug op wat we bereikt hebben. Ook kijken we naar wat wij in 2009 op gaan pakken. Ed Oomes (commandant Brandweer Schiphol en columnist van de column Ome Ed in de Sitrap) leidt op die dagen het debat tussen de sectormanagers.

### Voor wie zijn deze dagen?

Bevelvoerders, twee medewerkers per kazerne, leidinggevendenden, proceseigenaren en voorzitters van de onderdeelcommissies zijn uitgenodigd om deel te nemen. Het complete programma is opgenomen op intranet.

### Wat is Brandweer Meester ook alweer?

Dit is het verbeterprogramma tot 2011 om het 'huis op orde' te krijgen. Het programma vormt de paraplu waaronder jaarlijks een aantal projecten wordt uitgevoerd. In 2008 ligt de focus op Leiderschap, Processen op Orde en Planning & Control.

## Krijg antwoord in de volgende Sitrap

Vanuit de Operationele Dienst komt vaak het verzoek om beter te worden geïnformeerd. Deze nieuwe rubriek wil daar een steentje aan bijdragen. Heeft u daarom een vraag die onze hele organisatie aangaat? Stuur u dan voor 10 november aanstaande een

e-mail naar [communicatie@brandweer-amsterdam-amstelland.nl](mailto:communicatie@brandweer-amsterdam-amstelland.nl)

Eén van de ingezonden vragen wordt in de volgende Sitrap beantwoord. Het onderwerp van de vragen kan bijvoorbeeld hittestuwing of OGS zijn. De andere vragen worden op intranet nader toegelicht.

# Eigen bedrijf en ploegchef vrijwillige brandweer

Wim Crielaard is sinds 2005 vrijwilliger bij Brandweer Ouder-Amstel. Sinds april 2008 is hij ploegchef voor kazerne Ouderkerk a/d Amstel. Ook loopt hij stage als bevelvoerder en hij heeft onlangs de opleiding onderbrandmeester gedaan. Hij woont in Ouderkerk aan de Amstel en is eigenaar van het bedrijf Amstel Products bv.

Door: Annette de Wolde

## Hoe bevalt de functie van ploegchef je tot nu toe?

“Het geeft je werk als vrijwilliger een extra dimensie. Daarnaast geeft het wel meer spanning en verantwoordelijkheid omdat ook persoonlijke dingen van anderen op je af komen. Je realiseert je dan ook dat je het niet altijd iedereen naar de zin kunt maken als het belang van het korps bovenaan staat. Dat is soms wel eens jammer.”

## Wat doe je naast de brandweer?

“Omdat het vak van vrijwilliger bij de brandweer geen brood op de plank brengt, moet ik nog iets anders doen om de familie tevreden te houden. Ik heb in een aantal bedrijven in de levensmiddelenindustrie

gewerkt. In zowel technische als commerciële functies bij voornamelijk grondstofproducenten. Bijvoorbeeld bij Bensdorp Cacao. Dit type bedrijf is berucht bij de brandweer door de moeilijk te blussen branden van cacaobonen. Sinds 1999 ben ik eigenaar van het bedrijf Amstel Products bv. Wij handelen over de hele wereld in grondstoffen die gebruikt worden in de chemische- en levensmiddelenindustrie. Landen waar wij komen zijn bijvoorbeeld Noord- en Zuid Amerika en Midden Afrika.”

Wim's bedrijf is gevestigd in Ouderkerk. “Het halen van een eerste uitruk tijdens kantooruren is voor mij dus geen probleem.”

## Wat doe je als ploegchef?

“Als ploegchef ben je bij alles wat zich in het korps voordoet betrokken. Daarnaast ben ik vorig jaar bijvoorbeeld door iemand op brandweerrooster.nl geattendeerd. Met dit systeem kun je als vrijwillig korps op ieder moment de bezetting van je materieel monitoren. We hebben ons ook verplicht om uit dienst te gaan bij de alarmcentrale als onderbezetting (theoretisch) van de TS631 dreigt. Dit systeem is nu als proef ingevoerd. Ook de werving van vrijwilligers is natuurlijk een speerpunt in Ouder-Amstel. Afgelopen jaar hebben we door een campagne negen nieuwe mensen geworven. Dit blijven we doen want nieuw bloed blijft nodig.”

“In 2009 wil ik nog wat opleidingen doen voor de brandweer. Soms vraag ik me af of het nog wel hobby is. Maar ja, zolang het leuk blijft...”

Wim Crielaard is getrouwd met Wilna en heeft twee dochters, Iris en Fleur. Milan, een Hollandse herder van zeven maanden oud, maakt sinds kort ook deel uit van het gezin.

Voertuigen in kazerne Ouderkerk aan de Amstel: TS631 en HV683

# Innovatie

**Hoe ziet de samenleving er in 2040 uit? Die vraag stelt een projectgroep van de NVBR zich in haar 'Strategische Reis'. Het veiligheidsbestuur en de NVBR zijn opdrachtgever. Namens ons korps zitten Ricardo Weewer en Ira Helsloot in de projectgroep. Weewer legt uit waarom het belangrijk is te weten hoe Nederland er in 2040 uitziet.**

Door: Jeroen Nan

"De Strategische Reis gaat er uiteindelijk om dat er een nieuw 'bedrijfsmodel' voor de brandweer komt. Een bedrijfsmodel beschrijft de wijze waarop de brandweer wordt aangestuurd, gefinancierd, hoe de brandweer wordt georganiseerd, welke klanten we hebben, welke activiteiten we verrichten en welke producten en diensten we verlenen. Ook de rol van het NVBR, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en lokale besturen wordt omschreven in een bedrijfsmodel".

Door ontwikkelingen op divers gebied, zowel in- als extern, is het belangrijk om na te denken over de visie en de strategische lijn die de brandweer moet volgen. Dat is iets wat in veel sectoren met regelmaat wordt gedaan. "Het is belangrijk om je bestaansrecht te toetsen aan de maatschappelijke behoeften en verwachtingen van de samenleving," aldus Weewer. "De Strategische Reis gaat erom dat er een nieuw bedrijfsmodel

komt dat inspeelt op de toekomstige samenleving en de knelpunten die we nu tegenkomen. Vanuit het nieuwe model wordt een strategie en visie ontwikkeld voor de middellange termijn".

Weewer illustreert de theorie met een voorbeeld over het ontstaan van de supermarkt. "Supermarkten zijn ontstaan omdat bleek dat 'de winkel' om de hoek niet meer voldeed aan het leefpatroon van de klanten. Er kwam een andere tijdsbesteding in de maatschappij, waardoor mensen niet meer naar verschillende winkels wilden om al hun boodschappen te doen. De supermarkt, één winkel waar je al je boodschappen kunt doen, bleek een uitkomst die kon voldoen aan de wensen van de klanten. Als je kijkt naar de ontwikkeling van dat bedrijfsmodel, dan zie je de verschuiving van winkelbediening naar zelfbediening, van al je klanten kennen naar onbekende klanten en van specialistisch aanbod tot een heel breed aanbod. De brandweer kan ook met dit soort veranderingen te

maken krijgen. Het nieuwe bedrijfsmodel moet daar dus ook rekening mee houden en deze veranderingen omvatten".

De Strategische Reis kijkt dus naar hoe de brandweer zich het best kan voorbereiden op de toekomst. Maar waarom dan naar 2040 kijken en niet naar bijvoorbeeld 2015? "Het is belangrijk om je te richten op een punt dat zo ver weg is, dat je jezelf onmogelijk kunt laten leiden door bestaande structuren en organisatievormen. Doel is niet om het bestaande te verbeteren maar om iets nieuws te bedenken. Om vrij te kunnen denken moet je deze dingen loslaten," aldus Ricardo Weewer. "Maar het moet ook weer niet zo zijn dat je zó ver in de toekomst kijkt dat het science fiction wordt. 2040 is ver genoeg weg maar ook nog dichtbij genoeg om het reëel te houden."

## **Wat is het nut van de Strategische Reis?**

"Met de Strategische Reis zetten we een nieuwe stip aan de horizon. Wat je in het verleden vaak zag, was dat er een knelpunt voor de brandweer ontstond, waar dan op ingesprongen werd. Op het moment dat dit knelpunt opgelost was, waren er alweer nieuwe knelpunten die opgelost moesten worden. De maatschappij

# ember

## het 2040

veranderde, de brandweer springt daar op in en tegelijkertijd verandert de maatschappij weer. Voorbeelden zijn het tweede loopbaanbeleid, de gevolgen van het ATB, het besluit kwaliteit brandweerpersoneel en de vorming van de veiligheidsregio. Tijdens al deze veranderingen is binnen het huidige bedrijfsmodel gezocht naar aanpassingen en veranderingen. Daarnaast hebben we ook te maken met veranderingen aan de vakinhoudelijke kant. Hierbij moet je denken aan de complexere samenleving, nieuwe risico's waar we ons op moeten voorbereiden en het meer leren van incidenten. Het huidige bedrijfsmodel van de brandweer is, vinden wij, uit zijn jasje gegroeid. We kunnen daar niet meer dusdanig in veranderen dat we de huidige knelpunten kunnen oplossen en ook nog ruimte hebben om in te spelen op de toekomst".

### Trends en ontwikkelingen

In het eerste deel van de Strategische Reis is gekeken naar trends en ontwikkelingen die van invloed zijn op de brandweer. "We hebben onderzoek gedaan naar hoe diverse huidige trends zich ontwikkelen richting de toekomst. De lijn die we daarin ontdekten hebben we doorgetrokken naar 2040. Daaruit kwam onder andere naar voren dat het bestaan van

fysieke en maatschappelijke risico's enorm is toegenomen. En dat burgers minder vertrouwen hebben in de overheid als het gaat om de beheersing van deze risico's. Waar in het verleden sprake was van acceptatie van risico's of een onbewust zijn van het bestaan ervan, willen burgers meer en meer 'in control' zijn en verzekeren zij zich voor steeds meer risico's. Dit gegeven lijkt haaks te staan op wat er binnen de brandweer leeft. Wat geen belemmering hoeft te zijn, maar het is wel belangrijk om deze kennis te hebben om daar goed op in te spelen".

Op basis van deze en andere trends en ontwikkelingen is een beeld geschetst van de maatschappij in 2040. "Op basis daarvan wordt nu een aantal bedrijfsmodellen ontwikkeld," zegt Ricardo Weewer. Tijdens een bestuurlijke conferentie geven bestuurders prioriteiten aan. Deze leiden tot een verdere inperking van het aantal opties. Op basis hiervan wordt een operationalisering uitgewerkt. Dus eigenlijk is het in november al 2040".

Op het moment dat er een nieuw bedrijfsmodel voor 2040 is gekozen, wordt vanuit dit model teruggewerkt naar de periode 2010 - 2015. "Daar volgt dan weer een visie en strategie uit voor de middellange

termijn. De komende jaren gaan we op basis van die koers werken in de richting van 2040," vertelt Weewer, die er vanuit gaat dat de uitgezette koers in de tussentijd ook weer zal veranderen. "We blijven kijken naar trends en ontwikkelingen. De maatschappij blijft veranderen en de positie die de brandweer daarin inneemt ook. Wij gaan er dus vanuit dat we in 2015 weer een nieuw meerjarenperspectief maken, dat tot 2020 loopt".

### Landelijke samenwerking

Voor Brandweer Amsterdam-Amstelland is het belangrijk om deel te nemen aan de Strategische Reis. Ricardo Weewer: "Ira Helsloot en ik houden ons bezig met strategie en innovatie. Daar is de Strategische Reis een heel belangrijke leidraad voor. Daarnaast is het goed om de blik ook steeds meer te verruimen buiten ons eigen korps. In ons korps is de blik in het verleden, ook bij mijzelf, veelal naar binnen gericht geweest. De Strategische Reis is ook in dat opzicht een heel leerzaam project. De brandweer is meer en meer bezig met samenwerking op landelijk niveau. Denk ook maar eens aan het project brandonderzoek. Door meer met elkaar samen te werken, versterken we de positie van de brandweerorganisatie in Nederland, en daarmee ook van de afzonderlijke korpsen".



Waar te beginnen? Bij de hotel-brand in Noordwijk? Bij het cellencomplex van de politie in Den Haag? Speelgoedwinkel Zwolle? Misschien hoef ik alleen maar plaatsnamen te noemen, dan weet u wel waar ik het over heb: Tilburg, Amsterdam, Harderwijk, Haarlem, Enschede. De Punt. Je zou ook eerder kunnen beginnen. In Bodegraven, bijvoorbeeld, in 1984. Of bij de Marbon, 1971. Hoogeveen, 1982.

Hoe te beginnen? Met de risico's van het vak, hoort erbij, moet je maar wat anders gaan zoeken? Onderzoek doen, aanbeveling erbij? Misschien nog een onderzoek, voor als het niet direct werkt? En dan nog ééntje, om het echt af te leren, en dan roepen we Pieter erbij. Want die is onafhankelijk, dan komt de echte waarheid boven tafel.

Waarom beginnen? Meer oefenen, meer opleiden? Anders opleiden, competentiegericht? Meer regels, meer richtlijnen? Meer praktijk, meer realistisch oefenen misschien? Een netwerk arbeidsveiligheid erbij? Checklisten uitbreiden? Bijscholen op het laatst gevonden risico bij repressie, train de trainer en die de rest?

## Het Probleem

Om te beginnen moet het probleem voor iedereen duidelijk zijn. Het lijkt een open deur, maar dat is het niet. U heeft nu drie alinea's gelezen waardoor u wellicht dacht te weten wat mijn boodschap is, maar op de keper beschouwd heb ik slechts enkele suggestieve vragen gesteld en met wat containerbegrippen uit de brandweerwereld gestrooid. Waardoor het net lijkt dat ik schrijf wat u denkt. En waardoor het probleem ook duidelijk lijkt. Lijkt, want tot voor kort had ik het probleem nog niet 100% helder voor de geest.

Er was overigens een tijd dat ik meende het probleem wel duidelijk te hebben. Ik had net een studie veiligheidskunde afgerond, en had daarbij ontdekt dat de grootste risico's voor de brandweer explosies en instorting zijn. Daar viel wat aan te doen, dacht ik: meer opleiden, meer regels, bijscholing. Enzovoorts. Het heeft niet mogen baten, inmiddels zijn er al weer meer dan 10 collega's gesneuveld. Het bleken oplossingen voor een ander probleem, niet Het Probleem (ik schrijf het ondertussen maar met hoofdletters).

Het eerste deel van Het Probleem werd mij duidelijk toen ik las over een ongevalsonderzoek uit Phoenix, USA. In het juninummer heb ik daarover geschreven. Belangrijkste aanbeveling van de onderzoekers: geen binnenaanval meer in bedrijfspanden. Het ongeval in De Punt triggerde mij op die aanbeveling. Als we nu eens zouden kijken naar waar de grote risico's zich voordoen, in plaats van te zoeken naar wat de grootste risico's zijn? Dan blijkt dat fatale ongevallen zich vrijwel alleen maar hebben voorgedaan in bedrijfspanden en verzamel panden. Opslagloodsen,

winkels, kerken, boerderijen, industrie, je komt het allemaal tegen. Het ongeval in Harderwijk was in die zin een uitzondering, het was het enige voor bewoning bedoelde pand.

Uitgaande van gemiddeld anderhalf slachtoffer per jaar, is de kans om tijdens brandbestrijding te sneuvelen voor brandweermensen 1 op 20.000. Ter vergelijking: de kans om door brand in Nederland om het leven te komen is voor burgers 1 op 200.000. Dat hoge risico loopt de brandweer eigenlijk alleen in bedrijfspanden. Dat roept de vraag op of de Nederlandse brandweer niet het voorbeeld zou moeten volgen van de collega's uit Phoenix, en in principe geen binnenaanval meer moet doen in bedrijfspanden. Temeer daar bedrijven een BHV moeten hebben, waardoor het gerechtvaardigd is aan te nemen dat een redding door de brandweer niet meer noodzakelijk is, en dat een rationelere afweging tussen schadebeperking en veiligheidsrisico's dus beter te maken is. Dat verhoogt de veiligheid van het brandweeroptreden en lijkt zodoende een logische optie. Het eerste deel van Het Probleem ziet er dus eigenlijk uit als een oplossing: als we de buitenaanval de standaard maken voor bedrijfspanden vermijden we een groot risico. De rest van Het Probleem blijkt uit verschillende reacties op het rapport van De Punt: we willen helemaal niet aan de buitenaanval als standaard. Het past niet in de cultuur van de brandweer, niet in de opleiding, niet in de examens, niet in de brandweeredstrijden. De buitenaanval is voor losers, zo lees ik tussen de regels, dat is Het Probleem. Volgens mij moeten we dus daar beginnen. Bij onszelf.

# De Resultaatverantwoordelijke Eenheid (3)

...volgens Diemer Kransen, hoofd sector Bedrijfsvoering

Door: Marga Olijkan

**Op dit moment werkt het projectteam RVE's onder voorzitterschap van Hans Veldhuis hard aan een heldere omschrijving van de RVE bij Brandweer Amsterdam-Amstelland. De planning is dat die definitie begin november klaar is. De vorming van RVE's heeft invloed op veel werkprocessen en het projectteam wil dat de basis solide is. Eind dit jaar ligt er voor elke kazerne een eigen ontwikkelplan. Aan de hand daarvan groeien de kazernes de komende jaren in fases naar RVE's. In de tussentijd laten we medewerkers aan het woord over hun ideale RVE. Dit keer is de beurt aan Diemer Kransen, hoofd Bedrijfsvoering.**

"Een RVE is een organisatieonderdeel, lees kazerne, die, binnen vastgestelde kaders, in grote mate van zelfstandigheid zijn bedrijf kan runnen. Wat er bij een RVE toe doet is het resultaat dat je behaalt en dat is afhankelijk van de manier waarop je je RVE aanstuurt, maar ook van de wijze waarop de medewerkers binnen die RVE actief zijn. De RVE is ooit bedoeld om de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie te leggen. Waarom? Kazernes hadden het gevoel dat ze 'nergens over gingen'. De grote vraag is: hoe ver gaat die zelfstandigheid nou? Wat mij betreft erg ver, als men zich maar realiseert dat daar resultaten, doelstellingen en producten aan gekoppeld zijn. We geven niet zomaar taken, bevoegdheden en geld weg; de prestaties van de kazernes moeten van een bepaald niveau zijn. Daar hoort ook bij dat de RVE de voordelen mag hebben áls ze het goed doet. Als een kazerne een laag ziekteverzuim heeft of langdurig schadevrij rijdt, dan moet daar iets voor terugkomen. Wat dat is, is natuurlijk aan afspraken gebonden, maar kazernemanagers hebben ook hierin een bepaalde vrijheid. Vóór alles geldt het credo: eerst presteren, dan oogsten."

Wilt u in het volgende nummer uw licht laten schijnen op de RVE? Mail

[m.olijkan@brandweer-amsterdam-amstelland.nl](mailto:m.olijkan@brandweer-amsterdam-amstelland.nl)

# Wie het eerst komt,

Het Geïntegreerd Meldkamer Systeem (GMS) op de alarmcentrale bepaalt bij een incident welk voertuig uit welke kazerne uitrukt en in welke volgorde. De gegevens hiervoor komen uit het programma brandweezorg 2 van SAVE. Dit programma wordt binnenkort vervangen omdat het werkt met gebiedsdelen en niet met gebouwen. Daarnaast is het programma traag. Theo Roelofs, procesmanager Alarmcentrale, in dit interview over het nieuwe programma CARE en de verschillen met brandweezorg 2 van SAVE.



Door: Annette de Wolde

## Wat doet het CARE programma?

“Het programma CARE (Cartografische Exploratie) is ontwikkeld door het bedrijf AVD-ICT in samenwerking met onder andere de regio’s Gooi en Vechtstreek, Limburg-Zuid en Noord-Midden Limburg. “CARE berekent welk voertuig moet uitrukken bij een melding naar een bepaald object. Ook kan het programma berekenen welke

locatie het meest optimaal is voor een kazerne. Dit hebben we bijvoorbeeld gedaan voor de kazernes Diemen en Anton waar een nieuwe locatie voor wordt gezocht.”

Theo Roelofs geeft verder aan dat we met CARE kunnen berekenen of de brandweezorg in de regio aan de norm voldoet. “Bijvoorbeeld bij nieuwbouw of renovatie van infrastructuur kun je dan eenvoudig zien wat het betekent voor de aankomsttijden van de voertuigen. Het stafbureau BBA (Bluswater, Bereikbaarheid en Aanvalsplannen) kan deze data opvragen om advies te geven. Voor de berekeningen maakt het programma gebruik van gemeentelijke WOZ (Wet Onroerende Zaken) gegevens.”

## Waarom WOZ-gegevens?

“De Leidraad Brandweezorg geeft aan bij welk type object je binnen een bepaalde tijd moet zijn. Onze target is om in minimaal 80% van de gevallen op tijd te zijn. In de WOZ staat aangegeven wanneer iets gebouwd is en welk type bebouwing het betreft. Ook wordt door middel van x,y coördinaten (plaatsbepaling) aangegeven waar het object precies ligt. Zo wordt zeer nauwkeurig, zelfs per object,

## Wat zijn de voordelen van CARE ten op zichte van Brandweezorg 2 van SAVE?

- We kunnen zelf met CARE werken (bijvoorbeeld gegevens-update van CARE in GMS) in plaats dat we het moeten uitbesteden zoals bij brandweezorg 2 van SAVE.
- Eenvoudig updaten van gegevens
- Veranderingen in programma zijn eenvoudig te realiseren
- CARE werkt met gebouwen en gebiedsdelen
- Berekeningen op basis van verschillende voertuigen (hulpverleningsvoertuig, redvoertuig, OVD, tankauto-sputten, waterongevallenauto's en OGS/SIE)
- Berekenen van optimale locatie kazernes
- Berekenen waar in de regio de norm wel of niet wordt gehaald (dekkingsgraad)
- Jaarlijkse update WOZ-gegevens

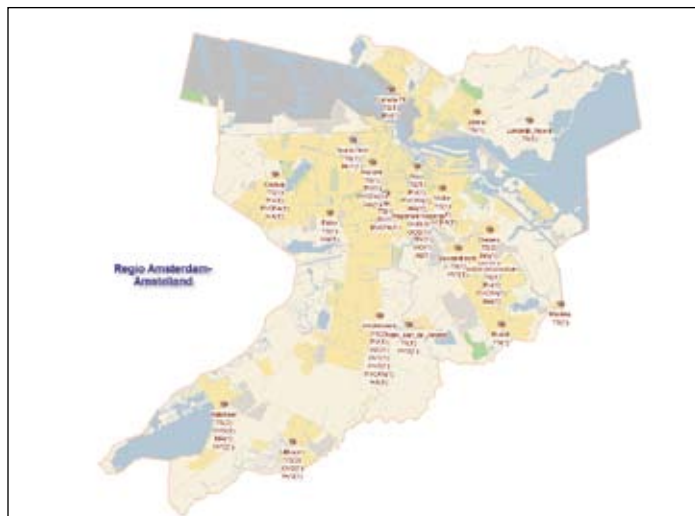
# die het eerst maalt

bepaald of de brandweer aan de opkomstnormen kan voldoen.

## Wanneer wordt het systeem in gebruik genomen?

“Een exacte datum is nog niet bekend. De leverancier AVD-ICT is gevraagd een offerte voor een nulmeting van het dekkingsplan te

maken. Hierbij worden alle uitgangspunten zoals uitruktijden per voertuig, AC tijd, routenetwerk en WOZ-gegevens nog eenmaal goed doorlopen. De nulmeting wordt daarna vastgelegd en geïmplementeerd in het meldkamersysteem.”



Veiligheidsregio Brandweer Amsterdam-Amstelland



Overschrijding opkomsttijden (Leidraad brandweezorg)

## Een halve minuut tijdswinst!

CARE kan, in tegenstelling tot Brandweezorg 2, een dekkingsplan maken op basis van verschillende voertuigen (hulpverlenings redvoertuig, OVD gebied, tankautospuiten, waterongevallenauto's en OGS/SIE) en scheert niet alles over één kam. Dit scheelt tijd waardoor het eerste voertuig in veel gevallen eerder ter plaatse is. De basis hiervoor is het hoge detailniveau (straatdeelniveau en objectniveau) en het werken met operationele grenzen.

## Een voorbeeld

Een autospuit en redvoertuig zijn nodig bij een incident. De dichtstbijzijnde kazerne heeft beide staan (aankomsttijd in zes minuten). Omdat het incident op een locatie is waar dit specifieke redvoertuig niet kan komen, wordt de kazerne met zowel de autospuit als het redvoertuig achter in de rij (kazernevolgtabel) gezet door Brandweezorg 2. Die voertuigen uit die kazerne rukken niet uit! De autospuit uit de tweede kazerne rukt uit (aankomsttijd zes en een halve minuten) en het redvoertuig uit de derde kazerne dat wel op de locatie kan komen rukt uit (aankomsttijd acht minuten). In CARE worden de voertuigen los van elkaar geselecteerd en rukt de autospuit uit van de dichtstbijzijnde kazerne (aankomsttijd 6 minuten) en het redvoertuig uit de derde kazerne. Dit betekent een halve minuut tijdswinst.

# Over handschu en tussenmengers

Op kazerne Pieter in Amsterdam-Slotervaart staat een schuimbluscontainer (SBCP, de P staat voor Pieter), met daarin 4000 liter water en 400 liter schuimvormend middel (SVM). Deze combinatie produceert zo'n 2000 liter schuim per minuut. Dat betekent een inzet van maximaal twee minuten. Maar met voeding van blusboten, pomp of open water kan het apparaat 6000 liter schuim of water per minuut geven. Daarnaast heeft Pieter twee voorraadbuns staan met 5000 en één met 7000 liter SVM én een bijzondere blusmiddelencontainer (BBCP). Daarin zit de apparatuur waarmee zwaar-, middel- en lichtschuim gemaakt kan worden, met behulp van zogenoemde handschuimstraalpijpen en tussenmengers. Schuim wordt ingezet bij branden met gevaarlijke vloeistoffen zoals olie, vet en benzine. Met schuim koel en verstik je het vuur, er kan geen zuurstof meer bijkomen. Nog een voordeel is dat schuim op vloeistoffen drijft. Daardoor komen er geen dampen vrij. Wel is schuim relatief duur, het kost zo'n 16 euro per liter. Tijdens een incident bepaalt de Officier van Dienst welk soort schuim wordt ingezet. De SBCP wordt ook ingezet bij brandende bussen en vrachtauto's op de A10. Hij doet dan dienst als waterbuffer; er zijn namelijk geen brandkranen aan de snelweg.



*Schuimbluscontainer en Ruud van Putten*



*Apparatuur in de BBCP*

**Ruud van Putten (Hwt+, 55 jr.), is samen met Rob Braxhoofden (Hwt+, 56 jr.) schuimblus-instructeur op Pieter. Hun jongere collega's Douwe Krook, Peter Koolhaas en Olaf Oosting zijn hun opvolgers. De oudgedienden weten werkelijk alles van schuim; er zijn niet veel mensen meer bij de brandweer die er zoveel over kunnen vertellen.**

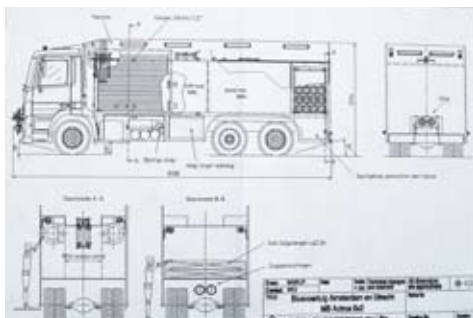
Door: Marga Olijkan

Ik spreek Ruud op kazerne Pieter: "Ongeveer een jaar geleden hadden we de bootbrand in Velsen. Wij moesten met twee voorraadbuns een uitruk doen. Ter plekke was het een chaotische toestand. De dienstdoende officier wilde een inzet doen met schuim via de autoladders. Ik zei hem dat ik dan een emmer

# imstraalpijpen



Detail schuimbluscontainer



Nieuwe schuimbluscontainer

nodig had, om het schuim naar de boot te gooien. Grapje natuurlijk; ik had apparatuur nodig want we hadden enkel de voorraadbuns bij ons. Hij vroeg me of we niet iets konden organiseren. Rob en ik zijn toen op zoek gegaan naar materialen van autospuiten en autoladders. Het enige dat we konden vinden waren tussenmengers en schuimstraalpijpen. Dat was genoeg om met de voorraadbuns, twee autoladders en de autospuiten de hele boel provisorisch op te bouwen. Vervolgens liep ik naar de officier om hem te vertellen dat we klaar waren voor een schuiminzet aan de voor- en achterkant van het schip. Hij vond het prachtig. Maar juist op dat moment begon de boot licht te kantelen. Doordat er al met grote hoeveelheden water was ingezet, werd hij topzwaar. De officier blies toen de hele schuiminzet af en we konden de boel weer afbouwen. Maar het had wél gekund!"

"Ik herinner me een inzet die we wél hebben uitgevoerd. Dat was bij een brand in een afvalverbrandingsbedrijf in het Westelijk havengebied in Amsterdam. Kazerne Teunis was al een tijd bezig de brand te blussen, maar kreeg hem niet uit. Toen we ter plaatse kwamen, zagen we een open containerbak waar vuur en rook in de allermooiste kleuren vanaf kwam. Dan weet je: het is chemisch. We maakten de SBCP gereed voor een schuiminzet op afstand. Als je het kanon inzet moet je een beetje mikken. In je achterhoofd weet je: ik heb maar twee minuten. Het eerste schot was er lichtelijk overheen, maar al toerijgend en licht corrigerend met de handbediening vanuit de cabine was deze brand binnen anderhalve minuut veilig geblust."

"Wat het mooie is aan ons werk tijdens een incident is de samenwerking. De officieren hebben onze expertise echt nodig. Na overleg met ons geven ze een opdracht en het komt in 'no time' voor elkaar. Dingen lopen dan voortreffelijk en dat is echt een geweldig gevoel."

Er kunnen grootschalige incidenten zijn waarvoor enorme hoeveelheden schuim nodig zijn. Een SBC zoals die van Pieter volstaat dan niet. Vandaar dat kortgeleden een samenwerking met Brandweer Kennemerland, Brandweer Regio Utrechts Land en Brandweer Amsterdam-Amstelland is gestart. Zo ontstaat er een pool waarbij omliggende regio's kunnen assisteren bij een schuiminzet. Daarom ook is er besloten tot de aankoop van drie dezelfde schuimblusvoertuigen met een enorme capaciteit. Ruud van Putten: "Het nieuwe voertuig weegt 22 ton, bevat 9.000 liter water en 1.900 liter aan schuimvormend middel. We hebben hem nu alleen nog op papier (zie foto). Volgend jaar krijgen we hem 'in levende lijve'. Daar kijken we op Pieter echt naar uit."

[r.vanputten@brandweer-amsterdam-amstelland.nl](mailto:r.vanputten@brandweer-amsterdam-amstelland.nl)

# Landelijke campagne **Brandveiligheid**

In september was er op radio, tv en in gedrukte media ruimschoots aandacht voor het thema brandveiligheid. De Stichting Consument en Veiligheid werkte samen met de brandweer om deze grootscheepse campagne op touw te zetten. De campagne wees mensen op onderschatting van brandgevaar en daarnaast was persoonlijk advies te krijgen over brandpreventie thuis.

Door: Annemiek Meijer

Het is van belang om het thema brandveiligheid doorlopend in de aandacht te houden. Na een jarenlange daling, doet zich nu een stijging voor in het aantal woningbranden. Dit gegeven was

de insteek voor de campagne 'Woon ik brandveilig?'. De campagne liep vooruit op de brandpreventieweken die in oktober van start gaan. Het onderwerp brandpreventie wordt op deze manier steeds van een andere kant belicht.



## Stijging branden

Jaarlijks vinden in ons land gemiddeld ruim 14.000 branden plaats, waarvan ruim 5.000 woningbranden. In 2006 is voor het eerst sinds jaren een stijging te

zien geweest van 7% in het aantal woningbranden. Bij deze woningbranden kwamen 43 mensen om het leven en liepen 622 slachtoffers ernstig letsel op.

Vooral gezinnen met jonge kinderen zijn kwetsbaar voor woningbrand. Het is bekend dat kinderen snel in paniek raken als ze plotseling worden geconfronteerd met een woningbrand die zich razendsnel verspreid. Kinderen hebben de neiging zich te verstoppelen als ze worden verrast door de dichte rook die bijna elke oriëntatie onmogelijk maakt. (bron: Consument en Veiligheid)

## Online preventieadvies

Uit onderzoek, dat is uitgevoerd ter voorbereiding op de campagne, blijkt dat mensen niet weten hoe snel een klein beginnend brandje gevaarlijk kan worden. De snelle uitbreiding van een beginnende

# Brandpreventieweken

Aansluitend op de landelijke campagne Brandveiligheid die hierboven is beschreven, starten in oktober de jaarlijks terugkerende Nationale Brandpreventieweken. Zaterdag 4 oktober is de officiële start met de Rookmeldercampagne. De Nationale Rookmelderday op 25 oktober sluit de brandpreventieweken af. Op die dag trekt een notaris een aantal adressen in Nederland. Hebben deze huizen een rookmelder hangen, dan maken de bewoners kans op een prijs. De hoofdprijs is 250 staatsloten.

Gedurende de drie campagneweeken worden er spotjes op radio en tv uitgezonden en hangen er posters op tal van plekken. Evenals bij de vorige edities staat de rookmelder centraal. De campagnes van afgelopen jaren blijken effect te hebben gehad: al twee jaar stijgt het aantal huishoudens met een rookmelder met ruim 4%.

Dit jaar wil de Nationale Brandpreventieweek de laatste 30% van de mensen zónder rookmelder bereiken. Uit onderzoek is gebleken dat dit de lage

brand en wat daarvan de gevolgen zijn, was de insteek van de campagne op televisie. De campagne was erop gericht mensen actiever te laten zijn om daadwerkelijk wat aan brandpreventie thuis te doen. Om mensen hierbij te stimuleren, is de site [www.woonikbrandveilig.nl](http://www.woonikbrandveilig.nl) beschikbaar. Bezoekers van de site kunnen een eigen profiel invullen over hoe ze wonen. Bijvoorbeeld in een flat of in een eengezinswoning en of ze alleen wonen of met een gezin. Op basis van dit profiel kunnen ze een aantal belangrijke maatregelen toetsen en een eigen preventielijst samenstellen. Ook kunnen bezoekers via de site eenvoudig rookmelders en blusdekens bestellen. Hoewel de campagne is beëindigd, kunnen mensen nog steeds brandpreventieadvies krijgen op de site.

[www.woonikbrandveilig.nl](http://www.woonikbrandveilig.nl)

**Rookmelders redden levens!**

Zaterdag 25 oktober  
Nationale Rookmelderdag

KOOP VÓÓR 25 OKTOBER ROOKMELDERS...  
EN WIN 250 STAATSLOTEN!

BRANDWEER

[www.rookmelders.NU](http://www.rookmelders.NU)

Zaterdag 25 oktober 2008 is het Nationale Rookmelderdag. Onder toezicht oog van de notaris zullen er 50 adressen in Nederland geselecteerd worden. Deze huishouders ontvangen die dag bezoek van de brandweer. Wie een werkende rookmelder heeft, maakt kans op de hooftprijs van 250 Staatsloten, of op één van de 4 prijzen van 150 Staatsloten. Dus koop nu rookmelders! ...de kans dat u een woningbrand overleeft wordt een stuk groter!

First Alert

## van 4 tot en met 25 oktober

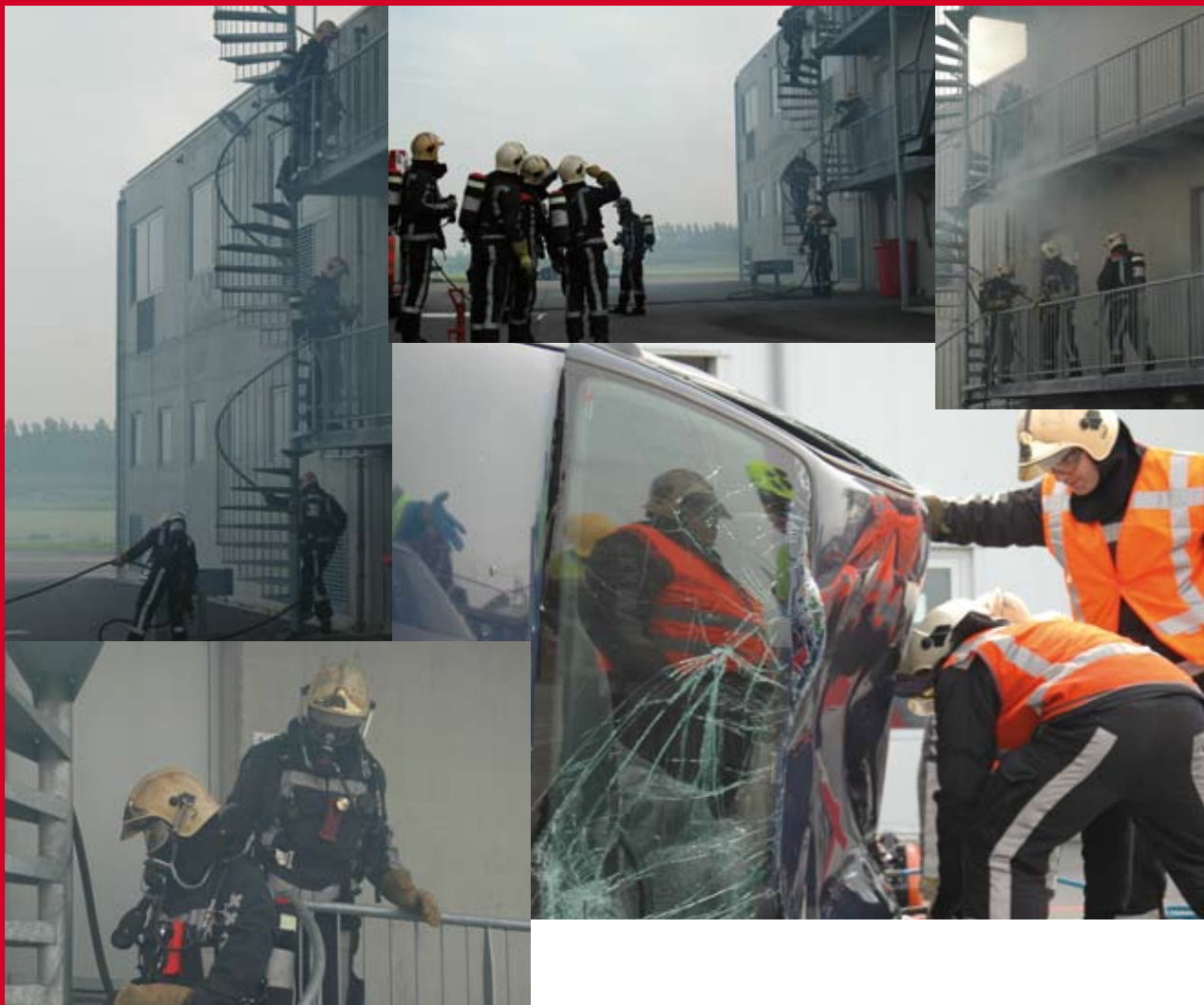
inkomensgroepen en allochtonen zijn. Initiatiefnemer van de Brandpreventieweken is de Stichting Nationale Brandpreventieweek. Het doel is meer bekendheid te geven aan brandveiligheid- en preventie. Om deze doelstelling te bereiken kan de Nationale Brandpreventieweek niet zonder haar belangrijkste intermediair: de brandweer.

Ook Brandweer Amsterdam-Amstelland sluit aan bij de landelijke campagne. Alle twintig kazernes delen tussen 4 en 25 oktober voorlichtingsmateriaal uit over

rookmelders en brandveiligheid uit tijdens markten, braderieën of in winkelcentra. Zij bezoeken ook basisscholen in achterstandswijken (voor zover die er zijn in het verzorgingsgebied) om via de kinderen van groep 8 de gezinnen zonder rookmelder te bereiken. Daarnaast heeft elke kazerne een voorraadje gratis rookmelders om uit te delen.

Meer informatie over de Nationale Brandpreventieweken:

[www.brandpreventieweek.nl](http://www.brandpreventieweek.nl)



# Oefenen in dagdienst

Door: Jeroen Nan

In augustus is een start gemaakt met het oefenen in dagdienst. Na een pilot eerder dit jaar, is het nu officieel onderdeel van het oefenprogramma. "Ik ben blij dat we eindelijk begonnen zijn," vertelt Loek Kuypers, die vanuit het Stafbureau Operationele Dienst verantwoordelijk is voor het oefenen in dagdienst. "Oefenen in dagdienst is iets wat al jaren op de agenda heeft gestaan, en nu is het zover".



In het OOST-beleidsplan (oefenen, opleiden, sporten en trainen) uit 1996 werd oefenen in dagdienst al beschreven. "In 2000 is het idee verder uitgewerkt en ontstonden er meer concrete ideeën over hoe het oefenen in dagdienst eruit zou moeten zien. Helaas bleek het toenmalige rooster invoering niet toe te laten. Dat was best spijtig, omdat iedereen het met het plan wel eens was. De ondernemingsraad was wel kritisch, maar had wel gelijk op de punten waar ze kritisch op waren. Ook de politiek zag het plan zitten en heeft er geld voor vrij gemaakt. Maar we konden nog niet van start".

In augustus is dan toch eindelijk de eerste ploeg vier dagen lang op BOCAS geweest om te oefenen. Kuypers: "Elke week worden er 24 tot 28 collega's uit de Operationele Dienst uitgeroosterd voor het oefenen in dagdienst. Uiteindelijk gaan we ervoor om iedereen twee keer per jaar een week te laten

oefenen in dagdienst. Hiermee wordt tachtig procent van de oefenkaarten gehaald".

Op het opleiding- en oefencentrum BOCAS wordt tijdens de oefenweek geoefend op het gebied van brand, gevaarlijke stoffen (OGS) en technische hulpverlening. De ambulancedienst ondersteunt ook tijdens de oefeningen, waarmee het werken 'op straat' zo goed mogelijk kan worden nagebootst.

Het huidige oefenen in dagdienst geldt alleen voor de Amsterdamse beroepskazernes. "De inhoudelijke kant van het oefenen door alle kazernes willen we uiteraard zo eenduidig mogelijk maken," vertelt Kuypers. "Daarom kijken we nu naar de mogelijkheden om het aanbod van BOCAS zo goed mogelijk te integreren in de oefenplannen van de overige vrijwillige kazernes in ons korps".

# Wat krijg ik voor mijn geld?

## Dienstverleningsovereenkomsten

Op 15 september jl. is het conceptmodel en de aanpak van de nieuwe dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) goedgekeurd door het bestuur van de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland. Marjan de Boo, senior beleidsmedewerker bij de afdeling Beleid & Programma's (E&R), heeft zich hier samen met andere brandweercollega's hard voor gemaakt.

Door: Annette de Wolde



### Wat is een DVO?

"Dit is een dienstverleningsovereenkomst tussen de brandweer en de gemeente. Het is een afspraak over de taken die je als brandweer doet voor de gemeente. Een onderdeel van zo'n DVO is de afspraak over de afname van eerstelijnszorg (beschikbaarheid, opkomsttijden en opleiden en oefenen), specialismen en optionele brandweezorg. Naast de verplichte eerstelijnszorg, kunnen de gemeentes ook optionele brandweezorg inkopen zoals bijvoorbeeld advisering in het kader van brandpreventie en activiteiten om de brandveiligheid in een wijk te verbeteren (community safety).

### Zo'n DVO, wordt die met elke gemeente afgesloten?

"Met elke gemeente binnen Brandweer Amsterdam-Amstelland maken wij afspraken. Er zijn dan straks ook zes DVO's. We kunnen dan bij elkaar in de keuken kijken en van elkaar leren. Werkt het bij de één dan werkt het hoogstwaarschijnlijk ook bij de ander, waardoor synergie ontstaat."

### Wat merken de mensen op de kazerne ervan?

"Het wordt zakelijker en daarmee inzichtelijker. Zowel de gemeentes als de brandweer weten precies wat hun taken en verantwoordelijkheden zijn. De DVO-afspraken met de verschillende gemeentes worden gemaakt in samenwerking met de kazerne- of clustermanager. De afspraken uit zo'n DVO worden vervolgens vertaald in het jaarplan van de kazerne of een afdeling zoals Veiligheid & Vergunningsadvies. Een gemeente wil bijvoorbeeld in een bepaalde periode meer aandacht voor 'brandveilige wijkaanpak' in aandachtsgebieden (ouderen, allochtonen etc.). We maken dan in goed overleg een plan dat vervolgens door de brandweermensen wordt uitgevoerd. Na verloop van tijd kijken we of de afspraken in een DVO zijn gehaald en of er eventueel bijstelling nodig is. Dat gaat op advies van Brandweer Amsterdam-Amstelland.

[m.deboo@brandweer-amsterdam-amstelland.nl](mailto:m.deboo@brandweer-amsterdam-amstelland.nl)

# Heeft u de vragenlijst al ingevuld?

Medewerkertevredenheidsonderzoek

**Medewerkers bepalen voor een groot deel het succes van onze dienstverlenende organisatie. Tevreden medewerkers hebben een positieve uitstraling, zorgen voor een goede werksfeer en hebben een hogere productiviteit.**

Door: Annette de Wolde

Van 6 t/m 24 oktober 2008 wordt daarom voor de eerste keer een medewerkertevredenheidsonderzoek gehouden onder alle medewerkers van Brandweer Amsterdam-Amstelland. Het onderzoek wordt uitgevoerd door het onderzoeksbureau Motivaction.

Uit een medewerkertevredenheidsonderzoek komen de meningen, verwachtingen en oordelen van het personeel over een scala van factoren naar voren. Bijvoorbeeld het dagelijkse werk, de werksfeer, de arbeidsomstandigheden, de ontwikkelingsmogelijkheden, de werkdruk en waardering (beloning) voor de medewerkers, het management en de organisatie.

## Wat betekent het onderzoek voor u?

Door het invullen van de vragenlijst kun u:

- Bestaande onvrede uiten;
- Aangeven waar u tevreden over bent;
- Kenbaar maken in welke aspecten de organisatie goed is en waar aandacht aan moet worden besteed;
- Signalen over problemen afgeven aan het management, die anders niet ter sprake komen.

## Wat betekent het onderzoek voor het management?

Het management krijgt via dit onderzoek inzicht in:

- Wat voor medewerkers van belang is;
- De uitwerking op de medewerkertevredenheid van organisatiebrede projecten.

De feiten en meningen uit het onderzoek worden door de korpsleiding gebruikt ter verbetering van bijvoorbeeld de organisatie, het beleid en het personeelsmanagement. De commandant zegt hier het volgende over:

*“Net als iedereen binnen Brandweer Amsterdam-Amstelland wil de korpsleiding dat de organisatie groeit en een inspirerende werkplek biedt aan iedereen. Om dit te bereiken is tijd nodig. Niet alles kan daarom in 2009 worden gerealiseerd. Alle punten worden opgenomen in projecten die de organisatie moeten helpen te verbeteren.”*

De uitkomsten vormen ook de basis voor een volgend medewerkertevredenheidsonderzoek. Zo kan gemeten worden waarin wij zijn verbeterd en waar nog aandacht aan moet worden besteed.

## Anonimiteit gegarandeerd

Het onderzoek wordt uitgevoerd door het onderzoeksbureau Motivaction. Zij combineren jarenlange ervaring met gedegen onderzoek en branchekennis. Motivaction verzamelt de vragenlijsten en is verantwoordelijk voor de rapportage. Aan de anonimiteit is grote aandacht besteed. Alle vragenlijsten worden anoniem behandeld en de uitslag van het onderzoek kan niet worden herleid naar personen. Motivaction brengt geen resultaten van individuen naar buiten toe. Er wordt gerapporteerd over groepen van minimaal vijftien personen.

Meer weten? Stuur dan een e-mail naar projectleider Ton Hogenboom:

[t.hogenboom@brandweer-amsterdam-amstelland.nl](mailto:t.hogenboom@brandweer-amsterdam-amstelland.nl)

The logo for Motivaction features a red circle above the word "motivaction" in a bold, lowercase, sans-serif font. The letter "o" in "motivaction" is partially obscured by the red circle.

Onze nieuwe organisatie door de bril van één van onze medewerkers die een nieuwe functie heeft gekregen bij Brandweer Amsterdam-Amstelland. Deze keer vertelt Hans Peerdeman, stafbevelvoerder op kazerne IJsbrand, over zijn werk.

# DOOR DE BRIL VAN... Hans Peerdeman

Sinds 1 mei 2005 zit Hans Peerdeman op de Cornelia Frida Katzkazerne in Amsterdam-Noord, beter bekend als kazerne IJsbrand. Hij werkt daar nu als stafbevelvoerder en ondersteunt en vervangt de kazernemanager. Van de nieuwe organisatie heeft hij op de kazerne zelf nog niet zo heel veel gemerkt.

Door: Gerard Koppers

## Is deze functie op je lijf geschreven?

"Ik heb van alles gedaan bij de brandweer; geblust, gedoken, gereden en gevaren. Ik was zelfs een tijdje bij de brandweer op Schiphol gedetacheerd en de verschillende stages bij de GG & GD waren zeer leerzaam en eye-openers. Na anderhalf jaar op IJsbrand moest ik een knieoperatie ondergaan. Omdat ik weer snel aan de slag wilde, werd ik door kazernemanager Pien Balk-de Wit ingewerkt als waarnemend kazernemanager, want Pien ging kort na mijn operatie met zwangerschapsverlof.

Dit was vlak voor de acties. Dat werd een heel moeilijke periode voor mij, omdat ik in een pijnlijke spagaat kwam tussen de werkvloer en het management. Ik heb er wel heel veel van geleerd. Nu is de kazernemanager weer gewoon in de running, maar wordt ze veel in beslag genomen door allerlei gepraat en geregeld op bestuurlijk niveau. Ik ben liever dingen aan het dóen, hoewel ik al die contacten met het stadsdeel, de afdeling ETC, de vele bedrijven in ons verzorgingsgebied en het Gemeentelijk Havenbedrijf ook wel heel leuk vind. Ook het coördineren van de opstaploegen scheepsbrandbestrijding is een mooi onderdeel van mijn werk. Je brengt daar toch



belangrijke zaken voor de kennis en veiligheid van je eigen collega's mee tot stand. Wat dat betreft zou ik dit graag tot het einde (FLO) blijven doen, want er is nog veel werk te verzetten."

## Wat merk je van de nieuwe organisatie?

"Nog niet heel veel in de dagelijkse gang van zaken. Veel veranderingen waren al gaande vóór 1 januari 2008. Meer Rood op Straat en meer verantwoordelijkheden naar onder in de organisatie waren al langer aan de gang. Je merkt wel dat intern de samenwerking gemakkelijker lijkt te worden. Bij het organiseren van lessen over scheepsbrandbestrijding bijvoorbeeld kom je in aanraking met de vrijwilligers van Landelijk Noord, van andere opstapkazernes en de collega's van het gemeentelijk Havenbedrijf. Voor die mensen van Landelijk Noord heb ik trouwens veel bewondering. Ze moeten vreselijk hun best doen om in de schaarse vrije tijd geoefend te blijven, maar ze gáán er wel voor! Voor de rest zie je natuurlijk wel op intranet dat er veel gaande is en dat sommige onderwerpen steeds dichterbij de alledaagse praktijk komen. Het is nog niet zo duidelijk wie je precies waarvoor moet hebben in de organisatie en dan moet je voor kleine dingen wel eens uitgebreid 'telefoonshoppen', maar de nieuwe organisatie begint steeds meer handen en voeten te krijgen"

[h.peerdeman@brandweer-amsterdam-amstelland.nl](mailto:h.peerdeman@brandweer-amsterdam-amstelland.nl)