



GHOR
Zuid - Holland Zuid

nr.

33

2015, jaargang 13

In deze nieuwsbrief

Samenwerking, e-learning en oefenen ...	1
Column Chris Dekkers	2
Even voorstellen	3
Extra capaciteit GGB	4
Afscheid van drie GHOR mensen	5
OTO-aandacht voor competenties en omgang met de pers	6
Resultaten van transitie in de zorg en veiligheid	7
Tablis Wonen signaleert veranderingen	8

Samenwerking, e-learning en oefenen dragen allemaal een stukje bij aan zorgcontinuïteit

KETEN | 'Zorginstellingen zijn wettelijk verplicht onder alle omstandigheden zorg te verlenen aan hun cliënten. Dus ook bij calamiteiten. Dat betekent voorbereidingen treffen om in zulke situaties de kwaliteit van je zorg op niveau te houden en alles vastleggen in een zorgcontinuïteitsplan', stelt teamleider facilitaire veiligheid/concernhoofd BHV van Yulius GGZ Piet Moerkerken.

'Daarvoor hebben we in eerste instantie mogelijke risico's in kaart gebracht', licht Piet Moerkerken de aanpak van Yulius toe. 'Denk naast brand bijvoorbeeld aan een situatie waarin leveranciers onze circa zeventig locaties niet kunnen voorzien van voeding, medicatie en dergelijke. Of er breekt Mexicaanse griep of een variant uit. Dan neemt niet alleen de zorgbehoefte toe, de kans is groot dat zorginstellingen zelf tijdelijk over minder personeel beschikken. Dan moet je snel mensen kunnen bereiken om extra capaciteit te mobiliseren. Daarbij

zijn tegenwoordig apps erg handig. Andere voorbeelden zijn wateroverlast, uitval van gas of stroom, brand of vrijgekomen gevaarlijke stoffen. In zulke gevallen moeten we ontruimen, dat betekent dat we voor cliënten die begeleid wonen of op behandelafdelingen verblijven andere huisvesting nodig hebben.'

'We baseren onze aanpak op het convenant Geen Nood Bij Brand 2.0 tussen de VRZHZ en Yulius. Uniek is dat in deze regio ook de GHOR hierbij betrokken is. Naast de risico- ►

Doorlopende verbeteringen op alle vlakken van ons werkgebied

Nu Annemarie Batenburg zich de komende tijd helemaal richt op haar gezondheid is mij gevraagd haar functie waar te nemen. Ondanks de vervelende aanleiding geef ik aan dat verzoek graag gehoor. Vooral omdat het perfect aansluit bij de werkzaamheden die ik eerder in de gezondheidszorg verrichte. Zo mocht ik als directeur van de toenmalige GGD bijvoorbeeld aan de wieg staan van het huidige Bureau GHOR ZHZ en als regionaal geneeskundig functionaris mijn bijdragen leveren. Terugkijkend op die beginfase zie ik dat er veel ten goede is veranderd. Destijds heerste in de gezondheidszorg vaak nog de opvatting dat bij rampen en crises min of meer improviserend gewerkt zou worden. Inmiddels hebben organisaties de intrinsieke motivatie zich tot in de puntjes voor te bereiden. Een ontwikkeling waaraan de GHOR ZHZ een belangrijke bijdrage heeft geleverd.



Later in mijn carrière deed ik onder meer in de regio Zeeland en bij de Veiligheidsregio Utrecht piket als operationeel directeur van dienst GHOR. Op de GHOR Academie mocht ik als freelance docent mijn ervaringen delen met studenten die passie hebben voor hun werk. Die betrokken, gedreven en enthousiast zijn. Het zijn eigenschappen die ik in alle GHOR-geledingen zie en die ik nu tot mijn genoegen ook weer bij de GHOR ZHZ aantref. Medewerkers hoeven hier bepaald niet te worden aangespoord. Integendeel. Dat maakt het leuk om leiding te geven, om als klankbord te mogen fungeren, om visies aan te scherpen. In deze dynamische omgeving zijn collega's kritische partners maar ook pure professionals die elkaar onvoorwaardelijk steunen. Dat geeft mij extra energie en inspiratie. Onder meer om uit te dragen dat we de interne manier van werken ook hanteren in onze contacten met partnerorganisaties. Dat betekent dat we altijd openstaan voor contacten met partners en meedenken over optimale voorbereiding op rampen en calamiteiten.

Het betekent ook dat we u graag informeren over ontwikkelingen die daarbij van belang zijn. Zoals de transitie in de zorg of vervanging van de Geneeskundige Combinatie door de Grootschalige Geneeskundige Bijstand. Meer over deze en andere onderwerpen leest u in deze nieuwsbrief, die is voorzien van een nieuwe lay-out. Daarmee is dit een mooi voorbeeld van doorlopende verbeteringen op alle vlakken van ons werkgebied.

Chris Dekkers

waarnemend manager Bureau GHOR ZHZ

gerichte brandveiligheid in de zorg kijken we met nulmetingen en veiligheidsexpedities ook naar de voorbereiding op calamiteiten, de zorgcontinuïteit dus. Hierdoor is de GHOR als adviseur nauw betrokken bij onze planvorming. Extra positief is dat we een nauwe band hebben gekregen en elkaar snel en goed kunnen vinden. Omdat wederzijds begrip en afstemming van processen zeker tijdens calamiteiten met hoge tijdsdruk van groot belang is, levert dit directe winst op bij oefeningen en daadwerkelijke calamiteiten.'

E-learning

'Onze calamiteitenorganisatie wordt ingeschakeld, bestaat in eerste instantie uit zorgpersoneel en BHV. Een schaal hoger treedt het continuïteitsteam aan, met daarin de leidinggevende van de locatie, medewerkers van de ICT-afdeling en facilitaire ondersteuning. Nog een schaal hoger wordt het calamiteitenteam ingeschakeld, dat bestaat uit directieleden en een communicatieadviseur. Om al deze betrokkenen op hun taken voor te bereiden, houden we sinds drie jaar gerichte oefeningen en beschikken we over een e-learningprogramma. Hierin is heel eenvoudig en overzichtelijk de calamiteitenorganisatie te zien, welke rollen en functies erbij betrokken zijn en dergelijke. Het is een dynamisch programma dat we steeds actualiseren met bijvoorbeeld leerpunten uit oefeningen en de praktijk. In combinatie met oefeningen is het een snelle en effectieve manier om de kennis van onze medewerkers rond calamiteiten up to date en scherp te houden.'

Noodzaak

'Daarnaast bekeken we in opdracht van het ROAZ (Regionaal Overleg Acute Zorg) met de ggz-instellingen in onze regio hoe we elkaar kunnen ondersteunen bij zorgcontinuïteit. Berichtgeving en monitoring van social media kunnen we bijvoorbeeld in

eerste instantie zelf. Maar als incidenten langer dan een paar dagen aanhouden, heb je echt extra capaciteit en ondersteuning nodig. Daarvoor kunnen we een beroep doen op collega's uit het ROAZ-gebied. Om elkaar bij allerlei taken te ondersteunen is dan allereerst van belang dat je elkaar weet te vinden aan de hand van actuele telefoonnummers van calamiteitencoördinatoren en andere belangrijke schakels. Daarnaast zijn afspraken gemaakt over zaken als herhuisvesting, vervoer daar naartoe, verantwoordelijkheid voor cliënten en hun medische dossiers en informeren van verzekeraars en familieleden. Natuurlijk zijn er grenzen aan samenwerking, want als een gesloten afdeling vol zit, kun je hoogstens met schuiven zorgen voor noodoplossingen. Maar de noodzaak is voor alle betrokkenen duidelijk en vertaald naar een inspanningsverplichting. Alle afspraken zijn vastgelegd in een concept convenant dat nog in september aan het ROAZ wordt voorgelegd. Omdat ggz-instellingen in hun planvorming rond zorgcontinuïteit allemaal met dezelfde vragen te maken krijgen, hebben we alle aandachtspunten rond opschaling, stroomschema's en dergelijke samen met de GHOR-bureaus ZHZ, Rotterdam-Rijnmond en Zeeland vastgelegd in een blauwdruk. Zo hoeft het wiel niet steeds opnieuw te worden uitgevonden.'



In deze rubriek stellen we graag nieuwe collega's aan je voor.



Linda Morelissen

Linda Morelissen werkt bij Bureau Drechtsteden als managementassistent van Marcel van Bijnen, de secretaris van de Drechtsteden. 'Verder ben ik EHBO-er, ploegleider BHV en verricht ik werkzaamheden voor onze BHV-organisatie', vertelt ze. 'Zo zijn we op dit moment druk bezig met een regionale aanbesteding van de BHV. De Veiligheidsregio had een link op onze intranetpagina geplaatst naar de HON-vacature. De deadline was net na mijn vakantie, dus ik was net op tijd met het sturen van mijn brief en CV. De GHOR is net als Bureau Drechtsteden het regiebureau voor de regionale samenwerking, in dit geval voor de geneeskundige hulpverlening. Dat maakt het erg interessant, vooral omdat alles bij elkaar komt in één organisatie. De functie van HON is voor mij een mooie vervolgstap en een nieuwe uitdaging die ik graag aanga. De start van de opleiding in juni 2015 werd helaas door het IFV geannuleerd. Nu wordt gezocht naar een andere mogelijkheid om binnenkort te starten, zodat ik vanaf volgend jaar ingezet kan worden. Ik kijk ernaar uit om te starten met deze opleiding en te worden ingezet als HON. Waarschijnlijk tot snel bij een oefening of andere gelegenheid!'



Stef Wurslin

'Naast mijn "werkgeefster" thuis werk ik bij de brandweer in de Veiligheidsregio ZHZ', vertelt Stef Wurslin. 'Ik doe vooral onderhoudsplanningen, bestellingen hiervoor en allerlei klussen die te veel zijn om hier op te noemen. Omdat ik me graag breder wil ontwikkelen, kijk ik altijd goed om me heen wat er zoal te doen is en zo kreeg ik de vacature van OMAC onder ogen. Mijn eerste gedachten waren: kijken in een andere keuken binnen de VR; dit lijkt me leuk om te doen en ik kan een steentje bijdragen, leuk! Na even nagedacht te hebben en een overlegje met mijn leidinggevende heb ik gesolliciteerd. Na een zeer leuk sollicitatiegesprek ben ik daadwerkelijk aangenomen, dat geeft toch altijd wel een kick! In juni heb ik de opleiding succesvol afgerond, daarnaast heb ik me opgegeven voor aanvullende cursussen om meer te leren over de verschillende aspecten binnen dit taakgebied. Buiten de eerste oefenmiddag afgelopen juni en de training scenariodenken, moet ik nog worden ingewerkt en ben ik nog niet ingezet. Er zijn op dit moment genoeg OMAC's op piket en ik ben reserve. Maar ik heb er veel zin in! De GHOR was voor mij eigenlijk onbekend, maar in korte tijd heb ik ontdekt dat het een heel dynamische organisatie, als een spin in het web is. Er werken zeer kundige mensen die met een humoristische knipoog staan voor hun product!'



Ellen Uenk

Ellen Uenk is werkzaam voor de Regio West Brabant als PuMa, ofwel Publiek Maatwerk. 'Als PuMa kun je worden ingezet op tijdelijke projecten en klussen binnen de gemeenten in de regio', vertelt ze. 'Op dit moment werk ik 18 uur voor de gemeente Steenbergen aan het project StadHaven. De andere 18 uur werk ik voor de gemeente Halderberge als coördinator vrijwilligers van de schuldhulpverlening. Door een oud-collega werd ik op de functie van HIN bij de GHOR gewezen. In 2008 ben ik afgestudeerd in criminologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Na mijn opleiding heb ik mogen deelnemen aan het traineeprogramma Brabant Talent 2008-2010, werkte ik onder meer op de afdeling Integrale Veiligheid in Bergen op Zoom en was ik twee jaar coördinator nazorg na detentie in het veiligheidshuis Bergen op Zoom. Ik heb dus veel ervaring opgebouwd in het werken bij en met gemeenten in het kader van veiligheid. Het leek me enorm interessant me nu te verdiepen in een andere organisatie binnen de Veiligheidsregio, de GHOR. Het is voor mij een verdiepingsslag in de zorgketen, een andere benadering. Ik heb in juni deelgenomen aan de GHOR crisisorganisatiemiddag. Een leerzame middag waarbij ik ook collega's heb leren kennen. Ook is de e-learning van de opleiding al begonnen. De GHOR zie ik als een zeer interessante en nuttige organisatie waar ik zeker meer over wil leren en mijn steentje aan wil bijdragen. Ik heb heel veel zin in deze nieuwe uitdaging!'





Grootschalige Geneeskundige Bijstand maakt optimaal gebruik van bestaande en extra capaciteit

Bij grootschalige incidenten vervangt per 1 januari 2016 Grootschalige Geneeskundige Bijstand (GGB) de Geneeskundige Combinatie. Ambulancezorg Nederland, het Rode Kruis, GGD GHOR Nederland en het Instituut Fysieke Veiligheid bereiden invoering van het GGB-model voor.

Door ontwikkelingen als professionalisering van ambulanceteams en traumacentra en inzet van mobiele traumateams die met helikopters snel ter plaatse zijn, sloot geneeskundige bijstandsverlening niet goed meer aan op actuele ketenzorg. Daarom is GGB ontwikkeld. Hierin wordt optimaal gebruik gemaakt van bestaande en extra capaciteit door zorg zo effectief mogelijk in te zetten, ambulancepersoneel in te

zetten bij zwaargewonden en vrijwilligers van noodhulpteams van het Rode Kruis bij lichtgewonden.

Goed

Coördinator noodhulp van het Rode Kruis Kirsten Mets: 'Voor ons is de kern dat betrokkenen doen waar ze goed in zijn. Wij richten ons daarom op lichtgewonden. Bij incidenten in Alphen en Nijmegen heb ik onlangs gezien dat het in de praktijk op deze manier uitstekend werkt. We worden door de meldkamer hopelijk ook sneller ingezet, omdat we er na 2015 op zijn ingericht zowel bij grote als bij kleinschalige incidenten snel en adequaat te werk te gaan. In dit overgangsjaar bekijken SIGMA-leden of ze in onze iets veranderende taken meegaan. Daarnaast hebben we inmiddels al veel extra competente en enthousiaste mensen geworven. In oktober starten we met opleidingen van zes dagdelen waarin vooral alarmering, samenwerking met de partners in het werkveld, het voertuig en welke voorzieningen daarin

beschikbaar zijn en de manier van behandelen van slachtoffers centraal staan. In november worden de opleidingen afgerond. Voor december is de wens nog een mono- of multidisciplinaire oefening te houden met het team. Gelukkig is het basisoniveau met veel kennis en ervaring al in orde. Dit hele proces brengt heus wel knelpunten met zich mee, maar we kunnen waar nodig altijd bijsturen en de samenwerking met de GHOR ZHZ en de Ambulancedienst ZHZ verloopt prima. We hebben er dan ook alle vertrouwen in dat we er in Zuid-Holland Zuid met 38 vrijwilligers, waarvan 9 teamleiders en 9 chauffeurs op 1 januari 2016 klaar voor zijn, bij incidenten in 45 minuten ter plaatse kunnen zijn en onze taken goed uit gaan voeren.'

Calamiteitenvoertuigen

'Ook bij calamiteiten is alles er op gericht snel hulp te kunnen verlenen en slachtoffers in het best passende ziekenhuis te krijgen', stelt Leo Roos van de Ambulancedienst ZHZ.



'Daarvoor is landelijk afgesproken dat elke ambulanceregio zich moet voorbereiden op een calamiteit met 250 slachtoffers, waarvan er 100 zwaar gewond zijn. Bij zulke aantallen zwaargewonden kunnen we in de knel komen met de vervoerscapaciteit, waarbij het aantal zwaargewonden het aantal beschikbare ambulances overtreft. Daar komt nog eens bij dat door "verdunning" van het aantal ziekenhuizen, de rijafstanden voor de ambulances vanaf plaats incident naar de ziekenhuizen langer worden en je ze langer kwijt bent. Omdat geen enkele ambulanceregio in staat is om alleen 250 slachtoffers te behandelen is afgesproken dat omliggend regio's ambulancebijstand verlenen. Daarnaast worden voor 25 veiligheidsregio's 38 calamiteitenvoertuigen beschikbaar gesteld, bemand met chauffeurs, verpleegkundigen en voorzien van hulpverleningsmaterialen, zoals zuurstof, infusen, isolatiedekens en een tent waarin we zes patiënten kunnen onderbrengen. De regio ZHZ ligt zodanig gunstig dat de verwachting is dat bij 100 zwaargewonden de honderdste ambulance in vier tot vijf kwartier ter plekke kan zijn. Omdat 90% van ons personeel woonachtig is in de regio ZHZ zijn wij in staat ook buiten kantooruren onze vrije ambulances en het calamiteitenvoertuig binnen een half uur paraat te maken. De taken worden voor de verschillende voertuigen tijdens calamiteiten ook wat anders. Het eerste voertuig richt zich op beeldvorming en afstemming met politie en brandweer. Triage hoort daar niet meer bij, maar wordt een taak voor het tweede voertuig. Het derde voertuig richt zich op inrichting van het gewondennest en verdere verzorging. De kracht van ambulancepersoneel zit onder meer in vindingrijkheid en improvisatievermogen. De strakkere afspraken over wie welke taak heeft tijdens een grootschalige geneeskundige inzet zullen daarom best even wennen zijn, maar ik denk dat ze samen met de afspraken met buurregio's een echte verbetering zijn en bijdragen aan de beste hulp voor patiënten.'

Maandag 28 september 2015 worden tijdens een feestelijke bijeenkomst bij het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) in Zoetermeer de noodhulpvoertuigen voor het Rode Kruis en de calamiteitenvoertuigen voor de Regionale Ambulancevoorzieningen gepresenteerd. ●



Afscheid van drie GHOR-mensen

Met pijn in het hart heeft de GHOR ZHZ afscheid genomen van drie collega's die de afgelopen jaren veel hebben bijgedragen aan de organisatie en resultaten die werden geboekt.

Gert Lems deed als gemeentelijk beleidsadviseur integrale veiligheid en in verschillende beleidsfuncties op ministeries ervaring op in de wereld van overheid, politiek en openbaar bestuur. Voor de GHOR ZHZ stelde hij deze als senior beleidsadviseur onder meer beschikbaar in de jaarplannen, meerjarenbeleidsplannen, kwaliteitsborging, als adviseur op mono- en multidisciplinair beleid en als bedenker van het A3-model voor de interne werkwijzen. Daarnaast adviseerde Gert met flair de directeur PG over nieuwe beleidsontwikkelingen op het vlak van veiligheid en zorg en richtte hij zich op informatievoorziening binnen de GHOR ZHZ. Gert is sinds augustus senior adviseur externe veiligheid bij het Ministerie van Infrastructuur en Milieu/Rijkswaterstaat.

Senior adviseur Opleiden, Trainen en Oefenen **Dirk de Vries** was sinds 2009 werkzaam voor de GHOR ZHZ en sinds januari 2011 als GHOR-liaison gedetacheerd bij het ministerie van Defensie. Bij het Defensie CBRN Centrum in Vught werkte hij met medewerkers van Defensie en collega's van politie, brandweer, RIVM en TNO aan informering van Defensie over de civiele hulpverleningsdiensten en hun werkwijze op het gebied van chemische, biologische, radiologische en nucleaire incidenten. Daarnaast droeg hij bij aan realisering van een multidisciplinair opleidingsinstituut en een uitgebreide trainingsfaciliteit voor CBRN-oefenin-

gen in Vught. Dit Nationaal Training Centrum CBRN werd eind 2014 officieel geopend en heeft onder meer ingestorte bebouwing, een trainingshuis, een straat voor ontsmettingseenheden en een metrostation. Dirk is sinds augustus docent verpleegkunde op het Summa College in Eindhoven. Voor zijn opvolging zet GGD GHOR Nederland een vacature uit.

Jeroen Peeters was de man die Dirk de Vries de afgelopen drie jaar verving. Voor die tijd werkte hij onder meer bij een trainings- en adviesorganisatie en in de gemeentelijke crisisbeheersing. Bij de GHOR ZHZ verzorgde hij advisering binnen de Witte Kolom, trainde hij de crisisorganisatie van de GHOR ZHZ, nam hij geneeskundige oefeningen waar en bracht hij vooral op mono-disciplinair niveau de kwaliteit van de piketfunctionarissen naar een hoger niveau. Mede door zijn scherpe blik op offertes van trainingsbureaus zorgde Jeroen voor een uitdagend oefen- en trainingsprogramma en zette hij de afgelopen jaren samen met Sander Zwanenburg OTO duidelijk op de kaart. Jeroen is sinds juni aan de slag als beleidsadviseur openbare orde, integrale veiligheid en crisisbeheersing van de gemeente Goirle.



OTO-aandacht voor competenties en omgang met de pers

Persvoorlichting voor de operationeel directeuren publieke gezondheid en competentietrainingen zijn enkele van de opvallende OTO-activiteiten. Adviseur opleiden, trainen en oefenen Sander Zwanenburg vertelt er meer over.

'Dit jaar doen we buiten de min of meer gebruikelijke trainingen rond inzetprocedures, multisamenwerking en dergelijke voor het eerst competentietrainingen voor medewerkers van de crisisorganisatie van de GHOR. Van hoog tot laag, dus van directeur tot operationeel medewerker. Centraal staan de competenties scenariodenken, presteren onder druk, waarnemen en feedback geven en situationeel leiderschap. Bij dat laatste komt bijvoorbeeld aan de orde je stijl aan de situatie aan te passen. Bij een flitsramp moet je niet te veel gaan polderen, maar is het zaak keuzes te maken en op een directe manier leiding te geven. Bij een dreiging van hoog water heeft het geen zin te gaan bulderen, maar vraag je mensen meer mee te denken over gezamenlijke oplossingen.'

Leergierig

'Ik zie weer eens bevestigd dat de collega's leergierig zijn, hun functioneren willen verbeteren en daarom ook graag meedenken over de invulling van oefeningen. Aan de hand van de persoonlijke ontwikkelplan-

nen bekijken we waar verbetermogelijkheden liggen. Dat doen we door collega's die dezelfde taken hebben te laten observeren wat goed is en wat beter kan. Daar leren beide kanten van. Omdat vreemde ogen dwingen, is het goed daarnaast om de paar jaar een externe partij in te schakelen. In overleg met de medewerkers stellen we volgend jaar vier andere competenties centraal.'

Hartstikke nuttig

'De training persvoorlichting liet weer eens zien dat ook de operationeel directeuren niet schuw zijn om te blijven leren en graag het goede voorbeeld geven. Ze waren er bij toen in een eerdere training de burgemeester het vuur aan de schenen gelegd kreeg en vonden dat ze hier zelf ook mee aan de slag moesten. Tijdens deze interactieve, maar ook intensieve dag stonden, onder leiding van een gespecialiseerde trainer, allerlei aspecten van omgang met de pers centraal. Wat is bijvoorbeeld je kernboodschap; wil je vooral omwonenden gerust stellen of gedetailleerde informatie

geven? Welke impact heeft berichtgeving via de verschillende media? Wat zijn de do's en don'ts? Een do is bijvoorbeeld bij de feiten te blijven. Een don't is je te laten verleiden je buiten jouw vakgebied uit te spreken. We zijn uit beleefdheid geneigd overal op te antwoorden, maar soms zijn er nog geen antwoorden en moet je het openlaten of overlaten aan de experts op dat terrein.

Naast de theorie was het vooral veel doen. Ondanks ervaring is dat altijd weer even wennen. Begrijpelijk, want we kennen allemaal voorbeelden waarin een enkel ongelukkig persoptreden een einde aan een carrière maakt. Er zaten veel leermomenten in en we zagen daardoor een hele steile leercurve tussen de eerste en de laatste keer dat ze voor de camera optraden. Bijkomend voordeel is dat veel vaardigheden, zoals het formuleren van kernboodschappen, natuurlijk ook breder inzetbaar zijn dan alleen voor de camera. De directeuren vonden het dan ook hartstikke nuttig en leuk.' ●



Resultaten in transitie van zorg en veiligheid hangen af van urgentiegevoel, samenwerking en bereidheid tot aanpassing in denken

Zijn aan de transitie van zorg veiligheidsrisico's verbonden en is daar een strategische visie voor nodig? Dat waren de belangrijkste vragen binnen project 'Transitie in de zorg is transitie van veiligheid?' waarvan Bea Rinke de Wit deze zomer de resultaten opleverde.

'Transitie van zorg betekent dat mensen met een zorgvraag langer thuis wonen, moeilijker instromen in intramurale instellingen en te maken krijgen met verandering van wetgeving over de verantwoordelijkheid en bekostiging hiervan', licht Bea toe. 'Aanleidingen zijn de vergrijzing en de voorkeur van ouderen voor kleinschalige extramurale woonvoorzieningen. De komende 25 jaar neemt het aantal 65-plussers in Nederland met 2 miljoen toe tot 4,7 miljoen mensen, die langer thuis wonen. Gemeenten en organisaties beseffen steeds meer dat er niet- of verminderd zelfredzame mensen zijn die zichzelf bij calamiteiten niet in veiligheid kunnen brengen. De kans op toename van bijvoorbeeld het aantal brandschadeclaims en dodelijke brandslachtoffers wordt als waarschijnlijk ingeschat. Dit risico kan worden verkleind door nu maatregelen te nemen.'

Domino

'Om regie te kunnen voeren op zelfredzaamheid moet je de transitie uit allerlei invalshoeken bekijken onder meer van cure naar care, waardoor de onderlinge samenhang van risico's inzichtelijk wordt. Op dit moment rukt de politie landelijk bijvoorbeeld elke 9 minuten uit voor incidenten met mensen met ggz-problematiek.

Dat legt niet alleen beslag op de politie en haar budgetten, het gaat ook om mensen die niet meer direct terecht kunnen bij kortdurende opvang en beslag leggen op de SEH, ambulance en het ziekenhuis. Zo verstopt de keten en krijg je een domino-effect. De druk op veel partijen en de omgeving van patiënten nemen toe en dit brengt veiligheidsrisico's met zich mee.'

Richting

'In het project is met onder meer vertegenwoordigers van gemeenten, zorg- en thuiszorginstellingen, woningcorporaties, Brandweer, Omgevingsdienst, RAV, het Nederlandse Rode Kruis en GHOR-bureaus verkend waar knelpunten liggen, een richting voor beleid is bepaald en daaraan gekoppelde activiteiten voor betrokken partijen zijn in beeld gebracht. Zo is onder meer te zien welke projecten er in de regio zijn, zoals 'Geen Nood Bij Brand' en zelfredzaamheidsprojecten van de brandweer, voorlichting en e-learning op scholen en de gezamenlijk Roadshows van de GHOR en brandweer. Ook wordt in mijn rapportage duidelijk wat er ontbreekt, wat verbeterd kan worden en bij welke landelijke projecten aansluiting kan worden gezocht. Zoals Ready2Help van het Rode Kruis, een netwerk van mensen die professionele

hulpdiensten kunnen ondersteunen. Denk ook aan zorginstellingen waar 's nachts alleen nog hulp op afstand beschikbaar is. Dan zijn bij calamiteiten extra handen van bijvoorbeeld vrijwilligers uit een burgersnetwerk mogelijk een welkome oplossing. Dit vraagt wel om aanpassing van de manier van denken, want samenwerken met burgerhulpverleners is nog niet vanzelfsprekend.'

Generator

'In de volgende stap is het van belang dat gemeenten als eerst verantwoordelijken in beeld brengen waar hun risico's zitten en op welke wijze ze daar met hun partners aan gaan werken. De gemeente Dordrecht kan als koploper worden gezien, waarbij hun model zou kunnen worden uitgerold naar andere gemeenten. Of de transitie van zorg een transitie van veiligheid is, hangt dus af van de bereidheid tot samenwerking van partijen in het sociale en veiligheidsdomein in gemeenten en tot co-productie met de Veiligheidsregio. Daarin speelt de Veiligheidsregio vooral een rol als ideeëngenerator, trainer en ondersteuner.' ●



Tablis Wonen signaleert na scheiding zorg en wonen voorzichtige veranderingen

'In de aanloop naar de scheiding van financiering voor wonen en zorg op 1 januari 2015 leek het in de media af en toe of er een big bang aankwam. Uiteindelijk viel dat mee, maar inmiddels denken we wel te merken dat er iets verandert doordat mensen die voorheen ondersteuning zouden krijgen nu meer op zichzelf zijn aangewezen.' Merlien Welzijn, manager bij Tablis Wonen in Sliedrecht, belicht de ontwikkelingen rond de transitie van zorg vanuit het perspectief van deze corporatie voor sociale woningbouw.

'We hebben allereerst bekeken waar we kennis en informatie konden halen en met wie we konden samenwerken', vertelt Merlien Welzijn over de voorbereidingen. 'Zo bezochten we onder meer een seminar van de GHOR, waarbij vertegenwoordigers van gemeenten, zorginstellingen, woningcorporaties en dergelijke aanwezig waren. Het seminar was vooral gericht op praktische zaken, zoals bijvoorbeeld alarmsystemen.'

Met het oog op bewoners met beginnende dementie was een van die punten het aanbrengen van rookmelders die alarmeren als bijvoorbeeld een pan op het vuur wordt vergeten. Met huurdersorganisaties bekijken we of we bewoners kunnen trainen om een oogje in het zeil te houden en te signaleren of medebewoners hulp kunnen gebruiken.'

Calamiteitenplan

'Met onder meer de brandweer van de Veiligheidsregio ZHZ en hebben we daarna ons calamiteitenplan opgesteld. Daarin onderscheiden we verschillende scenario's, zoals brand, overlast door water of gevaarlijke stoffen die vrijkomen. Het document bevat onder meer namen en nummers van organisaties en medewerkers die we in geval van calamiteiten nodig hebben. We hebben een calamiteitenkoffer met zaken als portofoons, batterijen, papier en dergelijke. En inmiddels hebben we elk kwartaal contact met de GHOR over onderwerpen die van belang zijn en die we eventueel kunnen toevoegen aan het calamiteitenplan. Denk aan lessen die geleerd worden van incidenten of ontwikkelingen rondom burgernet. Daarnaast zijn we met de GHOR in gesprek over de mogelijkheden om te oefenen.'

Moeizamer

'Toen het eenmaal januari was, merkten we niet veel. Inmiddels zijn we ruim een half jaar verder en hebben we toch wel het idee

dat er iets verandert nu bewoners meer op zichzelf zijn aangewezen. Eerder verliepen verhuurgesprekken over het algemeen bijvoorbeeld vlot. Nu gaat dat langzamer en moeizamer en worden we nagebelld met vragen, soms door familieleden die worden ingeschakeld om te helpen. Ook komen vragen over zorg bij ons terecht. We houden in de gaten of ons gevoel op dit vlak klopt om er alles aan te doen steeds zo goed mogelijk voorbereid te zijn op iets waarvan je hoopt dat het zich niet voordoet.'



Huismeester Tablis Wonen in gesprek met een bewoner

Signaleren

'Daarnaast hadden we behoefte aan meer beleidsmatige invalshoeken, bijvoorbeeld over samenwerking met hulporganisaties en andere partijen, ieders rol en welke stappen we zo snel mogelijk moesten zetten.

Colofon

Eindredactie

Tamara Schiedon

Teksten

Scherp tekstwerk / Marcel Sluijter

Ontwerp

Star Reklame Grafmediabureau

Druk

HEGA drukkerij, Rijswijk

Oplage

425 exemplaren

Adresgegevens

GHOR Zuid-Holland Zuid
Romboutslaan 105
3312 KP Dordrecht

T 088 - 636 50 00

E info@ghorzhz.nl

I www.ghorzhz.nl

