



GHOR

Zuid-Holland Zuid

nr.

34

2016, jaargang 14

In deze nieuwsbrief

Nieuwe organisatie 'Voorbereiden op Rampen en Crises'	1
Column Arie Wijten	2
Nieuwe website GHOR ZHZ	3
Yulius oefent haar crisisorganisatie	4
Even voorstellen	5
Nieuw materiaal	5
Overzicht OTO activiteiten	6
Uitslag KTO	7
Incident in Gorinchem	8

Nieuwe organisatie: Brandweer, Bedrijfsvoering en VRC

Nog beter voorbereid op wat er in de toekomst op ons af komt!

KETEN | Binnen de Veiligheidsregio ZHZ is een nieuwe organisatie neergezet met drie afdelingen: Brandweer, Bedrijfsvoering en VRC. Roland Bron, Marco Heijstek en Chris Dekkers belichten de nieuwe VRC (Voorbereiding op Rampen en Crises)-organisatie.

'Crisismanagement tijdens rampen en crises was belegd bij bureau GHOR, bureau Gemeente en de hoofdafdeling risico- en crisisbeheersing', start hoofd VRC Roland Bron. 'Zij leverden uitstekend werk, maar we zagen mogelijkheden om efficiënter te werken en de kwaliteit te verhogen door nadrukkelijker samen te werken. Om de goede naam en herkenbaarheid van de drie organisaties te

behouden, komen externen die iemand van de GHOR, bureau Gemeenten of Multi nodig hebben direct op de juiste plek. Onze circa 25 medewerkers zijn alleen op andere plekken gehuisvest, waarbij de specialisten op het gebied van vakbekwaamheid, operationele voorbereiding en ketenmanagement bij elkaar zitten. Van begin af aan zien we daardoor al zó veel meer afstemming. ► pag. 3

Be good and tell it!

Toen ik in 2014 in Zuid-Holland Zuid aan de slag mocht als DPG, leerde de kennismaking met de GHOR me dat de organisatie bestond uit slimme, goed opgeleide en verantwoordelijke medewerkers die weten wat er van hen wordt gevraagd. Dat is er misschien ook wel de oorzaak van dat ik in eerste instantie meer aandacht had voor mijn werk bij de GGD dan voor de GHOR: het loopt allemaal wel daar.

Maar na die eerste maanden raakte de reorganisatie bij de Veiligheidsregio op stoom en verdiende de GHOR ook meer mijn aandacht. Mede dankzij nauwe samenwerking - op basis van vertrouwen - met directeur Carlo Post van de Veiligheidsregio kon ik in de juiste positie komen als verantwoordelijke voor de GHOR en in een boeiend traject de positie van de GHOR in de Veiligheidsregio mede bepalen.

Dit traject leidde onder meer tot expliciete omschrijving van wettelijke taken en het aantal uren dat hiermee gemoeid is. Reorganisaties brengen altijd onrust en onzekerheid mee, onder meer over de nieuwe rol en plek van medewerkers in de organisatie. Maar de uitkomsten brachten relatieve rust en duidelijkheid over de rol en het belang van de GHOR en werden bestuurlijk vastgelegd.

Onbekend maakt onbemind is een bekende uitdrukking die ook in dit geval op ging. Als de buitenwereld niet precies weet wat je doet, geef je ruimte aan het idee dat het wel een tandje minder kan. Een treffend voorbeeld in het geval van de GHOR is de begripsverwarring over zorgcontinuïteit. Het beeld ontstond dat de GHOR dit voor de zorginstellingen oppakt. In werkelijkheid heeft de GHOR alleen een stimulerende, coördinerende en monitorende rol en is het de verantwoordelijkheid van de zorginstellingen zelf om onder alle omstandigheden verantwoorde zorg te leveren.

De GHOR is met betrekking tot ketenpartners al enorm naar buiten gericht, maar in de directe omgeving van de Veiligheidsregio wat in zichzelf gekeerd geweest. Ook daardoor lag het gevaar van verkeerde beeldvorming op de loer. Be good and tell it, wil ik daar tegenover stellen! Zorg dat je een plan hebt, anders word je onderdeel van de plannen van anderen. Denk na over je toekomst en maak duidelijk waar je inhoudelijk en maatschappelijk meerwaarde levert. Die meerwaarde zit voor de GHOR vooral in kennen van het netwerk en daarin gekend zijn. Zorgen dat de juiste mensen en organisaties elkaar snel weten te vinden. Bijvoorbeeld door regelmatige bezoeken en bijeenkomsten die zó nuttig en interessant zijn dat organisaties en hun medewerkers er echt bij willen zijn. En wees als GHOR ook scherp op samenwerking met het ROAZ. Daarbij is geen sprake van concurrentie, maar liggen er juist kansen op wederzijdse versterking.



Hoewel ik niet graag vertrok, heb ik de organisatie met een gerust hart achter gelaten, in de wetenschap dat de basis en de kwaliteiten van de medewerkers uitstekende perspectieven bieden. Met enorme dank gebruik ik de ervaringen en fijne contacten met de medewerkers van GHOR en GGD inmiddels in mijn nieuwe functie als directeur Ambulance Zorg Rotterdam-Rijnmond. Ik geef de pen voor deze column dan ook over aan de heer Karel van Hengel (nieuwe interim directeur Dienst Gezondheid & Jeugd) en wens hem veel werkplezier toe met de medewerkers van de GHOR en GGD.

Naast een fijne zomerperiode wens ik u allemaal toe dat ook u de ervaringen van de afgelopen periode om weet te zetten in een vruchtbare toekomst! 🔄

Arie Wijten

Voormalig directeur Publieke Gezondheid Zuid-Holland Zuid



Daardoor is het mijn overtuiging dat we nog beter zijn voorbereid op wat er in de toekomst op ons af komt. Ondanks de zorg vooraf is iedereen positief en op een plek waar ze het beste uit zichzelf kunnen halen. Wij stimuleren dat onder meer door behalve voor de GHOR voor heel VRC te werken aan HKZ-certificering. Daarmee onderstrepen we dat we de gewenste kwaliteit leveren en waarschijnlijk meer. Ik ben in ieder geval super tevreden over de ontwikkelingen.'

GHOR blijft

'We hebben natuurlijk ons jaarplan, meerjarenperspectief, productenboek, dus we weten wat we moeten doen en waar we naar toe willen', aldus adviseur Beleid en Bestuur Marco Heijstek van de GHOR ZHZ. 'Het is natuurlijk even wennen en bekijken hoe we ook in de nieuwe situatie onze doelstellingen kunnen halen. In ieder geval blijft de GHOR binnen de Veiligheidsregio een belangrijke verbinding tussen de zorgpartners en de hoofdstructuur en noodzakelijk voor crisisbeheersing. Dat werd op een goede manier gedaan en willen we waar mogelijk verder verbeteren. De grootste winst kunnen we behalen door elkaars specialismen - bevolkingszorg, multidisciplinaire processen en GHOR - te herkennen en elkaar kwaliteiten te erkennen. "Alleen ga je sneller, samen kom je verder" is een mooie omschrijving. Reorganisaties geven altijd een zekere onrust, dus er is best even tijd nodig om het gevoel, de samenhang en het vertrouwen in elkaar te laten groeien. Wat ik zie is dat medewerkers elkaar nu al sneller opzoeken en zich verrijken met kennis van collega's. Daardoor nemen de inter-

actie, betrokkenheid en uiteindelijk de effectiviteit en kwaliteit toe, dus we zijn op de goede weg.'

Passie

'In het jaar dat ik als interim bureauhoofd van de GHOR ZHZ mocht optreden, werkte ik dagelijks intensief samen met de medewerkers', aldus Chris Dekkers. 'Nu ben ik als strategisch adviseur werkzaam en zijn die contacten minder intensief, dat is best even wennen. Maar ik ben blij dat ik bij de GHOR betrokken mag blijven, want de doelstellingen en activiteiten liggen dicht bij me. Met een enthousiaste groep willen we de komende periode de hele gezondheidszorg nog meer bewust maken van de onderlinge afhankelijkheid en kwetsbaarheid, die zich onder meer voordoet door de combinatie van bezuinigingen en toename van efficiency. Bij de SEH's is de rek er in de dagelijkse werkzaamheden vrijwel uit, laat staan bij calamiteiten. Daar komt de druk op huisartsen bij, doordat mensen langer zelfstandig thuis blijven wonen. Ik heb er heel veel zin in mijn kennis, netwerk, politiek bestuurlijke ervaring in te zetten voor de GHOR en om samen met mijn collega's belangrijke thema's op het gebied van geneeskundige hulp bij ongevallen en rampen te destilleren en te agenderen. Dit is echt mijn passie, daar geniet ik heel erg van'. 🔄

N.B. Als geheugensteuntje bij deze nieuwsbrief een A4-tje met een overzicht van de GHOR-medewerkers. U ziet oude, nieuwe gezichten en we zijn blij dat Jeroen Peeters ons een beetje miste en we hem weer als collega terug hebben!

Nieuwe GHOR-website fris, modern en geschikt voor telefoon en tablet

KETEN

Het werd meer dan de hoogste tijd voor een nieuwe website voor de GHOR. Communicatieadviseur Tamara Schiedon is blij dat het in het najaar zo ver is.

'De website was behoorlijk verouderd, zowel wat betreft inhoud en uiterlijk als het achterliggende technische systeem', vertelt Tamara. 'Ik dacht eerst aan een vernieuwingslag tegelijk met de rest van de Veiligheidsregio, maar het werd nu echt hoog tijd. Dus gingen we aan de slag en hopen we ongeveer 1 oktober met de vernieuwde site online te gaan.

Naast actualisering van informatie is de belangrijkste verbetering dat de site een veel dynamischer plek wordt voor onze ketenpartners om snel informatie en nieuws over zorg en vooral opgeschaalde zorg te leveren en te delen. Bijvoorbeeld als de prestaties van het Albert Schweitzer ziekenhuis weer een mooie waardering scoren en natuurlijk als er vakinhoudelijke wetenswaardigheden zijn. Daarnaast komen er vlogs en

blogs en hebben we ook gelijk ons logo vernieuwd en verfrist. En natuurlijk wordt de site responsive, dus ook te bekijken op telefoon, laptop en tablet. De nieuwe website wordt daarmee een mooi, leuk en meer dan nuttig instrument om snel te informeren en te communiceren.' 🔄



Eerste maar wat Yulius betreft zeker niet de laatste gezamenlijke oefening

Zorginstellingen moeten altijd, dus ook bij calamiteiten zorg verlenen aan hun cliënten. Daarom bereidde GGZ-instelling Yulius zich de afgelopen jaren onder meer met een zorgcontinuïteitsplan, trainingen, oefeningen en e-learning voor. In juni werd voor het eerst samen met de hulpdiensten geoefend. Als het aan Danielle den Hollander van Yulius ligt was dat niet voor het laatst, want het was een bijzonder leerzame oefening.

Bij calamiteiten worden binnen Yulius, naast het zorgpersoneel en BHV, bij opschaling het continuïteitsteam en vervolgens het calamiteitenteam ingeschakeld. 'Half juni hebben we een dagdeel geoefend, samen met hulpdiensten als de brandweer, ambulance-dienst, GHOR en bevolkingszorg, waarbij ook de CoPI bak werd ingezet', kijkt medewerker arbo, facilitaire veiligheid en milieu Danielle den Hollander terug.

Meer handen

'Het scenario betrof een calamiteit op één van onze locaties, in Sliedrecht. Door hevige regenval was een technische ruimte ondergelopen, machines en elektriciteit vielen uit, er was geen noodaggregaat en er werd tot ontruiming besloten, omdat de sloten van de gesloten afdeling binnen afzienbare tijd open zouden springen. Om het nog wat spannender te maken, werden nog wat complicaties toegevoegd, zoals een cliënt in de separeer die het pistool van een agent wist te ontvreemden. Belangrijk was snel duidelijk te krijgen om hoeveel mensen het ging, welke afdelingen en personen de hoogste prioriteit hadden, zoals drie cliënten in de separeer, de cliënten op de gesloten afdeling, begeleiding, vervoer en bejegening van cliënten. Qua aanpak was het vooral belangrijk wie wat zou regelen en hoe we met de verschillende betrokken teams zouden communiceren. In eerste instantie bleek ons continuïteitsteam onderbezet. Al snel is met "poppetjes" geschoven en werden extra collega's ingeschakeld. Toen ging het lopen, we hadden letterlijk meer handen




beschikbaar om zaken uit te zoeken en uit te zetten, informatie te halen en terug te koppelen. Ook het calamiteiten-team merkte die verbetering gelijk.'

Pluspunten

'Door de opzet en omvang van de oefening konden we zien waar zich hiaten en pluspunten voordeden. Naast de onderbezetting bleek onder meer dat de betrokkenen bij ons hun handen vol hebben aan hun taak. Je kunt er bijvoorbeeld als liaison CoPI echt geen andere taak bij doen. Een pluspunt was bijvoorbeeld dat de hulpdiensten het erg prettig vonden dat wij, de medewerkers van Yulius, goed getraind zijn en de taken goed invul-

den. Ik ging er eigenlijk altijd van uit dat hulpdiensten weten welke cliënten zich op onze locaties bevinden, het was dan ook een echte eye opener dat in het CoPI onze informatie, kennis en ervaring echt noodzakelijk zijn en ook gebruikt en gewaardeerd werden. Ik kijk dan ook zeker met een positief gevoel terug op de oefening.

Niet alleen vanwege de leerpunten, ook vanwege het feit dat je de andere partijen nu ook ziet, daadwerkelijk met elkaar werkt, aan tafel zit en mensen leert kennen. Daardoor zoek je elkaar sneller op en praat je makkelijker met elkaar. Ik zou zo'n oefening dan ook elk jaar wel willen doen.' 



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

Marcello Koedoot

'Ik werk als ambulanceverpleegkundige bij de RAV ZHZ, in die functie werk ik ook als rapid responder en als nevenfunctie ben ik voorzitter van de OR. Dit alles doe ik met veel plezier en iedere dag is echt anders. Ik werd door collega's gewezen op de functie van Officier van Dienst – Geneeskundig bij de GHOR, ik heb direct gesolliciteerd en werd gelukkig aangesteld.

Binnen de GHOR was ik al via de RAV actief als trainer van de SIGMA collega's, op die manier ben ik altijd betrokken en geïnteresseerd geweest in de

grootschalige hulpverlening. Vanzelfsprekend heb ik de opleiding tot OvD-G gevolgd bij het IFV. De functie is veel breder en gaat verder dan de zaken die mij normaal dagelijks bezig houden, dat zorgt voor mij voor een – leuke – verdieping binnen de Witte Kolom. De afgelopen periode heb ik één inzet gehad, bij een grote brand op een meubelboulevard. Er waren geen slachtoffers, maar vanwege de grootte van het incident was er wel multidisciplinaire afstemming nodig. Omdat er geen slachtoffers te betreuen waren, viel de inzet mee, maar gaf het mij tegelijkertijd een goed beeld van hoe zo'n inzet verloopt en op welke manier overleg plaatsvindt.

Erg leuk om het geleerde en geoefende in de praktijk toe te passen! 🔄



Calamiteitenvoertuig en Noodhulpvoertuig vervangen wagens van de Geneeskundige Combinatie

KETEN

De Grootschalige Geneeskundige Bijstand (GGB) is in de plaats gekomen van het eerdere model voor geneeskundige hulpverlening bij grote ongevallen en rampen, de Geneeskundige Combinatie (GNK-C). De wagens van de GNK-C zijn verdwenen. Daarvoor in de plaats kwamen het voertuig van het Noodhulpteam van het Rode Kruis en het Calamiteitenvoertuig van de Ambulancedienst ZHZ.



'Vanaf 2003 was ik verantwoordelijk voor de voertuigen van de GNK-C, bestaande uit een bus voor het AMBU team en één voor het SIGMA team, allebei met aanhanger', vertelt

Pim van Dam van de GHOR ZHZ. 'Dat betekende voornamelijk zorgen voor controle op inhoud, aanwezig zijn bij – medische – keuringen en aanpassingen aan de richtlijnen van het ministerie en de maandelijkse ritjes tegen vierkante banden.'

'We zijn in de gelukkige omstandigheid dat er geen enorm zware incidenten waren in Zuid-Holland Zuid, zodat de inzet van de voertuigen beperkt bleef tot de controleritten en oefeningen. In de afgelopen dertien jaar heb ik er, bij wijze van spreken, bij nacht en ontij als een goede vader voor gezorgd, het worden toch een beetje troetelkindjes, dus het was best even een apart gevoel toen de voertuigen weg gingen. De maandelijkse controles en ritten waren de afgelopen jaren al overgenomen door Het Rode Kruis. Nu zorgen ze ook zelf voor het Noodhulpvoertuig - waarvoor een ander plekje in het gebouw is gevonden - en de uitrusting ervan. Bij de ambulancedienst staat het calamiteitenvoertuig, waar zij zelf verantwoordelijk voor zijn.' De voormalige uitrukhal is inmiddels in gebruik bij het Da Vinci College en de bussen met aanhangers hebben een andere bestemming gevonden. De bussen gaan naar het oefenterrein (Spinel Veiligheidscentrum), de aanhangers worden gebruikt voor het duikteam en voor opleidingen. 🔄



OTO-activiteiten:

(bestuurlijk) adviseren met impact, time CoPI-trainingen GGB-oefening en oefening

Natuurlijk stonden ook de afgelopen periode weer verschillende OTO-activiteiten op het programma. OTO-adviseurs Jeroen Peeters en Sander Zwanenburg vertellen over de activiteiten en de leerpunten.

'Als vervolg op de vier vaardigheidstrainingen van vorig jaar', start Jeroen Peeters, 'en de positieve reacties hierop, boden we dit jaar de trainingen 'Timemanagement' en '(Bestuurlijk) adviseren met impact' aan voor medewerkers uit de gehele GHOR-organisatie. Bij de laatste stond natuurlijk de vraag centraal hoe je kunt zorgen dat je boodschap beklijft. Samenvatten van je argumenten, uitleggen waarom iets belangrijk is en voorbeelden geven helpen daarbij. Enkele eye openers waren om juist in de "koude" fase (voorafgaande aan de daadwerkelijk crisis) actief te zijn, je meer bewust te zijn van stiekeme aannames en rekening te houden met externe factoren die een rol spelen in interactie. Ook is je houding belangrijk, omdat deze bepaalt hoe je overkomt.'



'We hebben onderscheid gemaakt tussen de medewerkers die actief zijn op operationeel/tactisch niveau en strategisch niveau. Bij de Algemeen Commandanten en bestuurders lag het accent meer op de bestuurlijke impact bij advisering', voegt Sander toe. 'Hier zat een goede afwisseling in tussen theorie, praktisch bezig zijn en het uitwisselen van ervaringen tussen deelnemers. Bijvoorbeeld over je bewust zijn van valkuilen, doorvragen en meer nadenken over de positie van je gesprekspartners om niet alleen naar je eigen advisering te kijken, maar ook te bekijken hoe jouw advies bij je gesprekspartners binnenkomt.'

Time management

Bij oefeningen en POP-gesprekken wordt vaak als leerpunt

timemanagement tijdens crisissituaties aangestipt. Hoe kun je onder druk met weinig tijd je taken en werkzaamheden goed indelen, is de vraag die hierbij centraal staat. Het antwoord is even simpel als ingewikkeld: focus op wat dat moment echt het belangrijkste is om je doelstelling te bereiken. Tijdens de training bekeken de deelnemers wanneer zij druk ervaren en hoe ze daaraan kunnen 'ontsnappen'. Dit bijvoorbeeld door even een stap terug te doen en een time out te nemen.

CoPI

In april 2016 werden twee tweedaagse CoPI-trainingen gehouden. 'In het kader van repeterend leren', vertelt Sander, 'werden meerdere scenario's achter elkaar beoefend. Doel was leidinggevende functionarissen (OvD's) van de operationele kerndiensten en ondersteunend personeel te laten oefenen in een multi-overlegstructuur met een Leider CoPI. Specifieke doelstellingen waren scenariodinken, beslissen onder tijdsdruk, herkennen van bestuurlijke dilemma's, de inhoudelijke aanpak en informatiedeling. Het mooie van deze opzet is dat je theorie in de vorm van presentaties gelijk kunt toepassen en je meerdere onderdelen tegelijk oefent. De scenario's werden door de deelnemers omschreven als leuk, gevarieerd, uitdagend en leerzaam. Twee trainers van de ambulancedienst zagen bijvoorbeeld hoe het veldwerk van de ambulancemedewerkers past in het grotere geheel en waar hun werkzaamheden raakvlakken hebben met de multidisciplinaire inzet.'

GGB op film

'Voor de eerste keer werd de nieuwe procedure voor Groot-schalige Geneeskundige Bijstand (GGB) geoefend, met alle betrokken partijen', kijkt Jeroen terug op een nieuwe oefening. 'Zoals de ambulancedienst, het Nederlandse Rode Kruis, de meldkamer en de GHOR. Ook het Albert Schweitzer ziekenhuis en de brandweer sloten aan. De oefening bleek erg nuttig, want er kwamen diverse goede leerpunten naar boven waar we als organisaties mee aan de slag moeten. De nieuwe procedure blijkt bijvoorbeeld lastiger dan gedacht en dit vraagt dan ook om extra scholing op sommige onderdelen. Zo is het bijvoorbeeld nog niet bij iedereen duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is en wie met wie afstemt. Om dit, maar ook om de procedure in zijn geheel extra onder de aandacht te brengen, wordt door de GHOR, en in samenwerking met alle betrokken



management, g i.s.m. Chemours

organisaties, een instructiefilm gemaakt. Hierin wordt in een minuut of acht de nieuwe procedure van a tot z in beeld gebracht aan de hand van beelden die tijdens de oefening zijn gemaakt. Op deze manier kan iedereen het op elk moment nog eens rustig bekijken.'

Oefening in samenwerking met Chemours

Medewerkers van Chemours werken met een stof, waarbij iemand na blootstelling volgens protocol binnen enkele uren aan een hart-longmachine in het Erasmus Medisch Centrum in Rotterdam gekoppeld moet kunnen zijn. In mei oefenden Chemours, de brandweer, GHOR, de meldkamer, ambulancedienst en het Erasmus MC hun samenwerking bij een dergelijk incident. Ook werd bekeken hoeveel tijd de verschillende onderdelen van de procedure in beslag nemen en waar de eventuele knelpunten liggen. Jeroen: 'Het was erg nuttig en interessant om deze procedure eens operationeel te beoefenen met alle partijen. Ook de gezamenlijke evaluatiebijeenkomst direct na afloop was nuttig en leverde goede aanknopingspunten op om mee aan de slag te gaan. Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan de evaluatie van deze oefening. Eén van de actiepunten is bijvoorbeeld om alle Gezondheidskundig Experts Gevaarlijke Stoffen uit te nodigen bij Chemours, zodat zij Chemours, het terrein en hun experts nog beter leren kennen en vice versa.' 



Uitkomsten KTO:

Rapportcijfer 7,5 met aanbeveling over zichtbaarheid


'Het vorige klanttevredenheidsonderzoek (KTO) dateert uit 2009 en resulteerde onder meer in versterking van de relatie met ketenpartners in de Witte Kolom. Uiteraard levert dit vierde KTO ook weer verbeterpunten op. Van onze partners kregen we drie punten terug die eruit sprongen: zichtbaarheid, intensievere aandacht voor accounthouderschap en verbetering van de website.' Paul Jonker, adviseur Beleid & Bestuur, vat de voor- naamste punten uit het klanttevredenheidsonderzoek samen.

'Met het klanttevredenheidsonderzoek reflecteren we als bureau GHOR of we voldoen aan de eisen van onze ketenpartners', licht Paul toe. 'De uitkomsten gebruiken we om nieuwe verbeteracties in te zetten.'

Herkenbaar

'De ketenpartners gaven allereerst aan behoefte te hebben aan een herkenbare GHOR als postbus om allerlei onderwerpen te kunnen bespreken, afspreken en aanspreken. Zeker nu het bureau GHOR is ondergebracht in een grote afdeling, is het belangrijk GHOR-taken herkenbaar, zorgvuldig en duidelijk zichtbaar binnen de Veiligheidsregio te beleggen. Dus vaker sparren over wat er speelt, over wat we wederzijds van elkaar verwachten en interesse tonen in elkaar. Hier past ook de wens van de respondenten bij om intensiever te overleggen, om meer dan nu het geval is, dossiers en actualiteiten met elkaar door te spreken. Intensiever overleggen kan ook bijdragen aan de wens dat de GHOR pro-actiever wordt. Door in onderlinge afstemming meermaals dossiers en actualiteiten te doorspreken, wordt het mogelijk hier gezamenlijk en tijdiger op te anticiperen.'

Het onderzoek toonde verder aan dat respondenten de website van de GHOR ZHZ lastig weten te vinden. Zij geven de suggestie de site overzichtelijker te maken. Daar wordt inmiddels aan gewerkt, waarbij meer ruimte voor interactie en een platform om informatie te delen uitgangspunten zijn. (Zie ook het artikel op deze pagina, red.) Daarnaast bleek op het vlak van communicatie dat de nieuwsbrief van de GHOR ZHZ wordt gewaardeerd, vooral vanwege de structurele en kernachtige weergave van actuele thema's en onderwerpen.

'De totale onderzoeksgroep van ruim twintig respondenten geeft bureau GHOR als rapportcijfer een 7,5', besluit Paul. 'We vertalen de onderzoeksuitkomsten nu met onze medewerkers en ketenpartners in verbeteracties en blijven deze met hen evalueren om op die manier de kwaliteit van de - voorbereiding op - grootschalige geneeskundige hulpverlening verder te verbeteren.' 

Nieuwe werkwijze ambulancevoorziening toegepast bij ingestort dak in Gorinchem

Eind maart stortte bij een dienstencentrum in Gorinchem een deel van het dak in. In de ruimte waren zo'n twintig mensen aanwezig. Teamleider Dordrecht & Klaaswaal van de RAV ZHZ Tom de Kock was erbij en vertelt over de nieuwe werkwijze die werd toegepast.

'We kennen sinds begin dit jaar een nieuwe organisatorische structuur van de opgeschaalde zorg. Voorheen hadden we het AMBU team met een hoofd gewondennest, een coördinerend verpleegkundige en een coördinator gewondenvervoer en was er één OvD-G.'

Duidelijk

'Nu werken we met een CoPI OvD-G voor overleg met andere disciplines en een Chef van Dienst als zijnde veld OvD-G die de bemanningen aanstuurt. Daarbij is de eerste ambulance er als taakverantwoordelijke triage voor de eerste organisatorische opzet en opschaling, de tweede ambulance coördineert als taakverantwoordelijke treatment de gewonden opvang, de derde zorgt als taakverantwoordelijke transport voor coördinatie van het ambulancevervoer. Extra manschappen en materiaal worden aangevoerd met het door de overheid verstrekte GGB voertuig. De medewerkers hebben allemaal een training gevolgd, waarbij met poppetjes op whiteboard een groot

incident nagespeeld wordt om de nieuwe structuur duidelijk te krijgen.'

Verrassend goed

'In Gorinchem was het dak van een aangebouwde recreatieruimte ingestort tijdens een bijeenkomst van ouderen. Het liet zich aanzien dat er veel gewonden te betreuen zouden zijn. Het incident was de eerste keer dat dit nieuwe systeem in de praktijk zou worden gebruikt en dat gealarmeerd zou worden in de nieuwe opzet. Door een fout in de programmering werden echter de OvD-G en CvD/veld OvD-G niet mee gealarmeerd. Hierdoor waren de bemanningen ter plaatse genoodzaakt de procedure zelf te volgen. Dat ging verrassend goed. De eerste ambulance ter plaatse startte met opschaling. Diverse ambulances werden gealarmeerd, waaronder een ambulance van de RAV Midden-West-Noord Brabant die toevallig bij het Beatrix ziekenhuis was. Er werden twee traumahelicopters met medisch specialist en verpleegkundige - MMT's - opgeroepen en de structuur werd goed gevolgd. De organisatie en de hulpverlening werd op de juiste wijze gestart. Toen ik als CvD/veld OvD-G uiteindelijk toch ter plaatse kwam, was OvD-G Sander Zwanenburg ook net gearriveerd. Het aantal slachtoffers viel wonderwel mee. Er waren drie licht gewonden en één serieus gewonde. De tweede heli is niet meer geland. Ik ben vooral heel tevreden over onze eigen mensen die zich goed aanpassen aan de situatie met het wegblijven van



de OvD-G en de CvD en de toepassing van het nieuwe organigram in de opgeschaalde zorg. De rol van OvD-G en CvD was beperkt. Het spreekt voor zich dat de alarmering direct is aangepast, zodat dit niet weer gebeurt.' ↻

Colofon

Eindredactie

Tamara Schiedon

Teksten

Scherp tekstwerk / Marcel Sluijter

Ontwerp

Star Reklame Grafimediabureau

Foto's

Suzanne Heikoop, Norbert Mast, Melvin Mast, Gerben van den Boom, Jeroen Peeters.

Druk

HEGA drukkerij, Rijswijk

Oplage

425 exemplaren

Adresgegevens

GHOR Zuid-Holland Zuid
Romboutslaan 105
3312 KP Dordrecht

T 088 - 636 50 00

E info@ghorzhs.nl

I www.ghorzhs.nl

