



Hier staan wij voor!

Gedragscode
van de Brandweer



BRANDWEER

Brabant-Noord



BRANDWEER



INHOUDSOPGAVE

Waarom dit boekje?	5
Interview 1 Gregory Karna “Er is broederschap; dat vind je op je werk vaak niet meer”	6
Interview 2 Jan Verstegen “Iedereen bij de brandweer weet dat er een voorbeeldfunctie van uitgaat”	9
Interview 3 Carolien Angevaren “Je ontkomt er niet aan lastige onderwerpen bespreekbaar te maken”	12
Waarom een gedragscode van brandweermannen en -vrouwen?	16
Interview 4 Addy van Dijk “1 printje is goed, 100 mag niet meer. Of 200?”	22
Interview 5 Paul Verlaan “De gedragscode lijkt me de kers op de taart”	25
Interview 6 Ruud van Liempd “Juist handelen, ook als niemand kijkt”	28
Bijlagen Vormeisen ambtseed of belofte De ambtseed/-belofte	33





WAAROM DIT BOEKJE?

‘Oud-ambtenaar Den Bosch vervolgd voor aannemen giften, oplichting en vervalsing’, ‘Steigerbouwer ontmaskert corrupte ambtenaar Heerlen’, ‘Corrupte agent geeft vertrouwelijke politie-informatie aan tv-programma’s SBS6 en EO’. Deze recente nieuws-koppen laten zien dat integriteit een onderwerp is dat binnen de overheid aandacht krijgt.

Dat geldt ook voor Brandweer Brabant-Noord, die als taak heeft te zorgen voor veiligheid in de samenleving. De brandweer is een hulpverlener waarvan mensen afhankelijk zijn in noodsituaties, als zij veelal op hun kwetsbaarst zijn. Mensen moeten de brandweer kunnen vertrouwen en de medewerkers van de brandweer moeten elkaar kunnen vertrouwen. Dat vraagt om integer handelen van alle medewerkers.

Daarom heeft een brede werkgroep van Brandweer Brabant-Noord in een integriteitstraject een gedragscode opgesteld. Deze bevat geen gedetailleerde regelgeving, maar een aantal uitgangspunten, voorzien van voorbeelden. De gedragscode is niet uitputtend, maar geeft wel de essentie van integer handelen weer, toegesneden op Brandweer Brabant-Noord. De ondernemingsraad van Brandweer Brabant-Noord onderschrijft de gedragscode.

Dit boekje is een populaire weergave van die gedragscode, aangevuld met interviews van medewerkers van de brandweer over de gedragscode en de tekst van de eed/belofte. De officiële tekst van de gedragscode is te vinden via intranet.



Interview

1

“ER IS BROEDERSCHAP; DAT VIND JE OP JE WERK VAAK NIET MEER”

Gregory Karna werkt als operator bij Mars in Veghel, waar hij tevens bevelvoerder is bij de bedrijfsbrandweer. Sinds begin 2015 is hij vrijwilliger bij het korps 's-Hertogenbosch, waar hij ook af en toe diensten meedraait van beroepskrachten. “Soms is er een maand niks, dan zijn er drie uitrukken in een week. Ik schat dat ik zo’n vijftien keer per jaar uitruk”, vertelt Gregory, die nu bij de brandweer in opleiding is als bevelvoerder.

Waarom ben je vrijwilliger bij de brandweer?

“Het zaadje is geplant bij de bedrijfsbrandweer. Toen ik daar mijn opleiding had afgerond dacht ik: ‘als ik nu niet doorpak, zakt mijn kennis weer weg.’”

Welk zaadje is er geplant?

“Je hebt mensen die, als er iets gebeurt, niks doen of bevriezen. Ik vind het fijn

dat ik kan helpen met de vakkennis die ik heb. Ik heb door dit werk bij de brandweer meer ruggengraat. En bij de vrijwillige brandweer heb je een grote groep mensen - geen twee zijn er hetzelfde - maar iedereen doet normaal tegen elkaar en respecteert elkaar. Er is broederschap. Dat vind je op je werk vaak niet meer. Dit kwam op mijn pad en heeft me veel gebracht. Het heeft me een beter mens gemaakt. Puur vanwege ruggengraat, communicatie, bewustwording. Door de opleiding groei ik in coaching en leidinggeven. Ik heb als kind nooit de droom gehad om brandweerman te worden, maar nu het me is overkomen merk ik dat ik er geschikt voor ben. Dat is gewoon hartstikke leuk.”

Vind je het goed dat er een gedragscode is?

“Ja, dat vind ik een goede zaak. De gedragscode is belangrijk om het beeld dat

we hebben van de brandweer naar buiten uit te dragen. Als er een onbalans is, kun je ergens op terugvallen. Je kunt een collega daar op attenderen, niet vanuit een persoonlijke mening van: 'ik vind dat ...', maar: 'dit hebben we afgesproken'. Het geeft een raamwerk waarbinnen je elkaar kunt aanspreken."

Waarop bijvoorbeeld?

"Ik heb zelf niks met boeren laten, maar dat kom je toch tegen. Hoe ga je daarmee om? Er zijn momenten dat je lacherig of laconiek daar iets van zegt, maar het is toch ook soms belangrijk om te zeggen: laat het achterwege, het kan storend zijn voor een ander. Toen ik net nieuw was, had ik er moeite mee. Nu weet ik waar ik voor sta, en dat het helemaal niet erg is om elkaar aan te spreken. Je moet gewoon een open cultuur hebben, een aanspreekcultuur. Het is belangrijk om dat op de man af te doen en niet via een omweg."

"Hetzelfde over foto's maken als we bij een incident zijn: doen we dat wel of niet? Je vraagt je af: wat is nog acceptabel en wat niet? Er is een heel verschil tussen een brand zonder slachtoffers, waarbij je veilig in een hoogwerker een fotootje maakt van de omgeving en een ongeval met twee of drie mensen die nog in de auto zitten. Het is toch het respect dat je opbrengt voor slachtoffers om dat niet via social media naar buiten te brengen. Ik denk dat dat per ongeluk wel eens gebeurt. Dat mensen er niet bij nadenken."

Daar gaat het om bij integer gedrag?

"Ja, dat je nadenkt: wat is het goede gedrag? Wat heeft het voor effect op de

mensen om je heen? Het is niet alleen de regels naleven. Het gaat er ook om dat je nadenkt hoe iemand zich erbij voelt. Je houdt rekening met elkaars waarden. Het is niet: blind de regels vertellen. Je wilt bewustwording creëren bij de ander. Dat die zelf gaat nadenken: wat is het effect van mijn gedrag?"

Is jouw ervaring dat zaken die met integriteit te maken hebben goed bespreekbaar zijn?

"Ja, ik vind dat de aanspreekcultuur ontzettend goed is. Ik blijf me erover verbazen dat een groep mensen die zo divers en verschillend zijn een team kan zijn. Dat kan alleen als je elkaar waardeert en respecteert en de normen en waarden hanteert waarvoor we allemaal staan."

Als jij de gedragscode zou maken, zou je er iets speciaals inzetten?

"Nee, als je elkaar respect toont en waardeert, naar elkaar luistert en rekening houdt met de gevolgen van je acties en bedenkt dat iemand iets anders kan interpreteren dan jij het bedoeld hebt, dan heb je al een heel grote slag gemaakt. En naar de buitenwereld moet het er strak uitzien. We zijn geen scouting, dat hoort er gewoon bij. Ik weet dat als het warm is en we bezig zijn, de jassen opengaan. Maar als we ergens zijn waar veel burgers zijn ... jongens, gewoon strak houden. Dat zijn die momenten dat je het verschil maakt. Als je ergens achter in de polder zit en daar is verder niemand, dan mogen de jassen best wel open. Als de veiligheid niet in het geding komt."

Je zegt: al naar gelang de situatie kun je de regel toepassen.

"Ja, het is mogelijk in de praktijk flexi-



“JE MOET GEWOON EEN OPEN CULTUUR HEBBEN, EEN AANSPREEK-CULTUUR. HET IS BELANGRIJK OM DAT OP DE MAN AF TE DOEN EN NIET VIA EEN OMWEG.”

beler te zijn als de situatie dat toelaat. Maar dan moet wel de veiligheid geborgd zijn en het beeld van de brandweer naar buiten toe mag niet in het geding komen.”

Op welke plek wordt er wel eens gesjoemeld?

“Ik denk vooral met oefenavonden. De ene die gaat er helemaal voor en leeft zich in de oefening in, zoals we het graag willen zien. Je hebt er ook bij die zeggen: ja, pfff, het is maar een oefening. En door die instelling kan de oefening heel anders verlopen.”

Wat zijn volgens jou de vruchten die de brandweer plukt van de gedragscode?

“Een dynamisch team dat qua hiërarchie goed in elkaar zit en waarin iedereen te allen tijde weet wat er van hem verwacht wordt: wie welke verantwoordelijkheden heeft en hoe we daar met zijn allen mee omgaan. Duidelijkheid. Als we dat niet zouden hebben, dan zou er zoveel ruis zijn dat je dat belemmert in de kwaliteit van je inzet, de kwaliteit van je team. Dat voorkom je hiermee.”

En de eed?

“Sommige mensen zeggen: dat hoeft allemaal niet. Maar ik beseft dat als je een eed aflegt ... dat doet iets met je. Als je brandweerman wordt, doe je een inspanning en behaal je resultaten met de papieren die daarbij horen en daar hoort gewoon een eed bij. Doen wat je hoort te doen op de manier die we graag willen en samen in een goede balans. Dat is toch mooi? Dat hoort er gewoon bij.”



Interview

2

“IEDEREEN BIJ DE BRANDWEER WEET DAT ER EEN VOORBEELDFUNCTIE VAN UITGAAT”

Jan Verstegen werkt achttien uur per week als postcommandant in Erp en Veghel en is daarnaast arbo-coördinator bij de regionale brandweer. In zijn woonplaats Heesch is hij vrijwilliger (bevelvoerder). Jan ziet overlap van de gedragscode met het algemene vrijwilligersreglement en de afsprakenboekjes die voor elke kazerne anders kunnen zijn.

Wat vind je van de gedragscode. Is dat een goede zaak?

“Ik vind ‘gedragscode’ behoorlijk zwaar klinken. Wij hebben hier ons afsprakenboekje, sinds het jaar 2000. Toen hebben we in Veghel en in Erp binnen de post afspraken gemaakt. Voor allebei de posten omdat we op de verschillende posten verschillende werkwijzen hebben. Het is een verlengstuk van het vrijwilligersreglement.”

Wat vind je een typische zaak die valt onder de gedragscode?

“Gedrag is hoe we met elkaar omgaan. In het afsprakenboekje staat bijvoorbeeld hoe je omgaat met nieuwe collega’s. Die vragen om hulp in plaats van ‘zie je wel, hij kan dat niet’. Het vraagt respectvol met elkaar omgaan. Niet iedereen kan alles. Brandweerwerk is teamwerk. In een brandweerploeg is niemand hetzelfde. De een is technisch vaardig, de ander minder. Maar dat vult elkaar aan.”

Komen er wel eens mensen naar jou toe met de vraag of bepaald gedrag wel of niet kan?

“Ja, een voorbeeld is het gebruik van social media. Wij komen soms op plekken waar de pers niet kan komen. In dit geval was dat een plek waar patiënten door de brandweer verplaatst werden en die was afgeschermd door de politie. Toen was



“DE BRAND-
WEERMAN
DIE DIE FOTO
GEMAAKT HAD
KWAM NAAR
MIJ TOE EN ZEI:
‘IK HEB DAT
GEDAAN, IK HEB
ME NIET
GEREALISEERD
DAT DAT NIET
KON.’”

er een foto in de krant terechtgekomen die alleen maar door een hulpverlener gemaakt kon zijn. Dat is aangekaart en de brandweerman die die foto gemaakt had kwam naar mij toe en zei: ‘Ik heb dat gedaan, ik heb me niet gerealiseerd dat dat niet kon.’ De afspraak bij onze post is dat je wel foto’s kunt maken, maar niet delen. En als je een foto maakt, moet je daarvoor eerst toestemming vragen bij de bevelvoerder. Die stappen waren hier overgeslagen en dat komt verkeerd over.”

Is het dan handig dat een gedragscode een aantal van die dingen benoemt?

“Kijk, iedereen bij de brandweer weet dat er een voorbeeldfunctie van uitgaat. Daar wordt op geselecteerd - er wordt een verklaring omtrent gedrag gevraagd - en er wordt tijdens de sollicitatie over gesproken. En binnen een ploeg word je op afwijkend gedrag aangesproken. Dat werkt goed. Elk jaar komen dat soort zaken terug in een ploegenoverleg, bewust in een kleine setting. Ik pak er dan punten uit: is er iets voorgevallen in dat jaar? In het verleden hebben we het gehad over drinken.”

Met alcohol de tankautospuit op?

“Ja. Dat staat ook in de gedragscode en dat is er eentje die heel hard is. Soms zijn er twijfels, als iemand er één of twee (alcoholische consumpties) op heeft. Dat is moeilijk, maar dat moet wel bespreekbaar gemaakt worden. Als je het met vrijwilligers over dat soort punten hebt, dan vinden ze dat een vanzelfsprekendheid, maar ze zijn zich er wel bewust van dat het benoemen van die punten af en toe ook wel nodig is.”

Als vrijwilliger krijg je een vergoeding bij uitrukken. De eerste zes gaan op de

auto, als je later komt krijg je tekengeld. Na een bepaalde tijd is het niet reëel om naar de post te gaan en nog een kruisje te halen.

“Ja, maar dat komt hier niet voor. In Erp kan het wel, want op basis van vrije instroom weet je niet of er zes, acht of twaalf mensen komen. Hier in Veghel hebben we een drieploegensysteem, met in elke ploeg elf personen. Die elf komen altijd. Dus er tekenen elf personen.”

Wat vind je van de eed?

“Met de eed alleen zijn we er niet. Je moet dit soort zaken onderhouden. Ik heb in het verleden met iemand (die vrijwilliger wilde worden) een gesprek gehad, dingen afgesproken, een verklaring omtrent gedrag gekregen en toch viel er iets voor. Dat neem je nooit voor 100 procent weg. Je moet blijven herhalen. In het jaarlijkse ploegenoverleg worden dit soort dingen besproken. Ik gebruik daar altijd casussen voor: wat maken we in de praktijk mee? Tegen welke lastige zaken liepen we aan en hoe gaan we daar mee om?”

“Brandweermannen ervaren het afleggen van een eed als zwaar. Zo van: ‘ze vertrouwen mij niet.’ Ik had dat zelf ook. Ik heb de eed afgelegd toen ik ambtenaar werd. Het gros van de vrijwilligers komt uit het bedrijfsleven en dan ken je dat niet. Daar worden ook wel degelijk afspraken gemaakt over ethische zaken. Wel vind ik de vorm die nu is gekozen een goede zet. Niet persoonlijk de eed afleggen, maar ten opzichte van de groep. Iedereen is het er wel over eens dat bepaalde dingen niet kunnen. Maar het blijft mensenwerk. Hier op de post had iemand iets meegenomen. Dat kan alleen in overleg, want anders ben je iets

kwijt en dan wordt naar elkaar gekeken. Toen ernaar werd gevraagd heeft-ie geen open kaart gespeeld. Maar als je blijft liegen, komt het in een onderzoek uit. Dat is ontzettend moeilijk. Ik ben tot het laatste moment achter die vrijwilliger blijven staan. Totdat het duidelijk was. Daarom denk ik dat het goed is de eed ten opzichte van een groep uit te spreken. En iedereen die bij de brandweer zit, die kent ook de voorbeeldfunctie.”



Interview

3

“JE ONTKOMT ER NIET AAN LASTIGE ONDERWERPEN BESPREEKBAAR TE MAKEN”

Carolien Angevaren is als sectorhoofd incidentbestrijding verantwoordelijk voor de ‘warme’ brandweertaken van 950 vrijwilligers, 45 beroepskrachten en 50 personeelsleden voor vakbekwaam blijven en onderhoud. “Populair gezegd: de knullen en de spullen.”

Waarom is de gedragscode belangrijk?
“Omdat de brandweer niet zonder integriteit kan en het moet van de wet. We moeten van elkaar op aan kunnen bij inzet en de burger mag verwachten dat hij op de brandweer kan vertrouwen en dat wij een integere organisatie zijn. Als je dat vindt, moet je weten: hoe ga je met elkaar om? Wat kan wel en wat niet?, en dat je daar een eenduidig beeld bij hebt. Daarbinnen is de zelfstandigheid van de posten een groot goed.”

Leg eens uit.

“Ik zeg altijd: ik teken op een groot veld de krijtlijnen. Hoe de wedstrijd vervolgens gevoetbald wordt, dat maakt de post uit. Dat betekent dat je met elkaar moet overleggen, bijvoorbeeld over: hoe ga je met uitrukken om? Bij een uitruk is er een gealarmeerde basiseenheid. Vrijwilligers die later arriveren, hoeven strikt genomen niet mee, maar ze willen wel heel graag. Je kunt zeggen: de eerste zes gaan en daarna is het klaar. Maar hoe kun je de vrijwilligers die misschien iets verder weg wonen ook boeien en binden? Daarom hebben wij het mogelijk gemaakt dat, onder voorwaarden, ook die mensen meegaan. Maar óf dat gebeurt, moeten de posten zelf afspreken. Dat is een voorbeeld van lokale regelruimte. Als je zulke afspraken maakt, dan is het belangrijk dat je daar elkaar op kunt aanspreken.”

“Vergeet niet dat al die 39 korpsen 5 jaar geleden nog zelfstandig waren. Nu zijn wij één organisatie. Dan moet je het er wel over eens zijn: hoe doen wij het binnen Brabant-Noord? Wij vinden het belangrijk dat we een bespreekcultuur hebben. Als je het met iemand eens of oneens bent, dan moet je dat benoemen. Dat betekent soms dat je moet opschalen. Vroeger was dat negatief - hij gaat naar z'n baas - maar ik vind het juist goed. Als je er samen niet uitkomt, ga je naar je chef. Die kan je helpen op zoek te gaan naar de oplossing waar je met zijn tweeën naar zocht. Het levert een leer-moment op, ook voor de organisatie.”

Wat is het belangrijkste onderdeel van de gedragscode?

“Wat mij betreft de cultuur. Wat zien we bij elkaar en hoe spreken we elkaar aan? Wij hebben met elkaar afgesproken: wij rukken niet uit met drank op. Stel: je komt op die uitruk, je stapt in de auto en je collega ruikt naar alcoholhoudende drank. Dan spreek je je collega daar op aan: ‘Goh, dit is toch niet wat we hebben afgesproken. Waarom houd je je niet aan de afspraak?’ En niet je mond houden of bij de koffieautomaat over je collega zeggen: ‘Weet je wat ik toen en toen geroeken heb?’ Mét elkaar praten in plaats van óver elkaar. Integriteit gaat verder dan de gedragscode, het is: hoe staan we in ons vak en hoe gaan we met elkaar om?”

Wat zal het effect zijn?

“Als professioneel brandweerman gaat het niet alleen om de vraag: beheers je het brandweervak goed?, maar ook: hoe gaan we je als organisatie om met integriteit? En de maatschappij is veranderd. Er wordt telkens een topprestatie

verlangd en daarom moet je een eenheid zijn en dat ook uitstralen. Dat betekent dat je het er over moet hebben met elkaar.”

Wat is daarin de belangrijkste hobbel?

“De brandweer is van oudsher een organisatie van niet lullen maar poetsen. Er is een vreemde spagaat tussen de tijd van uitruk - heel hiërarchisch: nu doe je dit en nu doe je dat - en tijdens het functioneren op de post wanneer je het moet hebben van gelijkwaardigheid en verbinding. Dan gaat het er niet om dat iedereen naar de commandant kijkt. Nee, daar heb je zelf ook verantwoordelijkheid in.”

Hebben hier ook wel eens mensen aan het bureau gestaan met integriteitsvraagstukken?

“Jawel, hoewel men in de praktijk eerder naar de eigen leidinggevende gaat. Als hier iemand komt die zegt: ‘Ik heb gezien dat hij iets deed wat niet kan’, dan vraag ik altijd: ‘Heb je dat met die persoon besproken?’ Ik neem geen gevallen in behandeling waarin dat gesprek niet plaats heeft gevonden.”

Wat is buiten elkaar aanspreken nog meer belangrijk?

“Het accepteren van verschillen. Dat het kan zijn dat er op post A andere afspraken zijn dan op post B. Het is bij de een niet beter of slechter dan de andere. De roep vanuit de praktijk is: zeg nou maar wat we moeten doen. Ik zeg: dat doe ik niet. Ik geef in elk geval aan wat we niet doen. In wat we wel doen, maak je zelf keuzes in. De brandweer is geen eenheidsworst. Natuurlijk zijn er uniforme uitrukprocedures, uniform materiaal,



“IK VRAAG
ALTIJD: ‘HEB
JE DAT MET
DIE PERSOON
BESPROKEN?’
IK NEEM GEEN
GEVALLEN IN
BEHANDELING
WAARIN DAT
GESPREK NIET
PLAATS HEEFT
GEVONDEN.”

maar de wijze waarop we invulling geven aan samenwerking, daarin kunnen we verschillen, en dat vind ik een groot goed. Het is noodzakelijk dat je met elkaar bespreekt hoe je dingen doet. Het is niet alleen: de pieper gaat, je rent naar de kazerne, blust een brandje en rent weer terug naar huis. Je ziet elkaar op de oefenavond, we zien elkaar op de korpsavond. De collegialiteit en kameraadschap, dat is veel meer dan alleen uitspreken. Als jij bij de brandweer zit vanwege die maatschappelijke betrokkenheid, die collegialiteit en die kameraadschap, dan ontkom je er niet aan om lastige onderwerpen bespreekbaar te maken. Want er is altijd een collega die iets doet wat jij niet leuk vindt. En als je er dan voor kiest om niets te zeggen, dan is er maar eentje die pijn in zijn buik heeft, en dat ben jijzelf.”



WAT DOE JE ALS JE TWIJFELT AAN HET GEDRAG VAN EEN COLLEGA?

- 1
 - Bespreek je twijfel met collega
 - Spreek aan op gedrag: stel een vraag
- 2
 - Bespreek het met de postcommandant
 - Bespreek het met andere leidinggevende
- 3
 - Leg het voor aan de vertrouwenspersoon
 - Gebruik de klokkenluidersregeling

WAAROM EEN GEDRAGSCODE VAN BRANDWEERMANNEN EN -VROUWEN?

Als brandweermannen en -vrouwen van de Veiligheidsregio Brabant-Noord hebben wij de taak te zorgen voor veiligheid in onze samenleving. Daarbij kan iedereen over onze schouder meekijken. Dat is logisch, want wij zijn er voor de gemeenschap en ons werk wordt betaald met gemeenschapsgeld. Wij willen dus ook aan de gemeenschap kunnen uitleggen wat wij doen en waarom wij dat zo doen.

Als brandweermannen en -vrouwen zijn wij herkenbaar, want wij zijn hulpverleners en mensen zijn in noodsituaties afhankelijk van ons. In noodsituaties zijn mensen vaak op hun kwetsbaarst. Daarom is het dan extra belangrijk dat mensen ons kunnen vertrouwen. Dat geeft ons een bijzondere verantwoordelijkheid; de verantwoordelijkheid om als professionals op een sociale manier de veiligheid te herstellen.

Als brandweermannen en -vrouwen staan wij zelf ook in de samenleving, waarin snelle en open communicatie de nieuwe standaard is. Met de mobiele telefoon zijn in een handomdraai foto's of filmpjes gemaakt en op internet gezet; iedereen kan ons zien bij de uitoefening van ons werk. Het is belangrijk dat wij ons daarvan bewust zijn en dat we ervoor zorgen dat we gezien mogen worden.

Als brandweermannen en -vrouwen willen we ons werk goed laten verlopen. Daarom maken we met elkaar afspraken. Dat zijn deels technische afspraken, maar het zijn ook afspraken over hoe we ons gedragen en hoe we met elkaar en de buitenwereld omgaan. Met die afspraken laten we zien dat we onze verantwoordelijkheid kennen en daarnaar handelen. Die afspraken staan niet altijd in steen gebeiteld; ze kunnen per plek en moment variëren, maar de **kernwaarden** waaruit ze voortkomen, staan wel vast. Die staan hieronder met een aantal **voorbeelden**.

1. WIJ RICHTEN ONS OP DE SAMENLEVING

Kernwaarde

Wij zijn professionals die dichtbij de gemeenschap staan. Wij voelen ons verantwoordelijk voor de veiligheid van die gemeenschap. Daarom denken wij in het belang van de samenleving en niet in ons eigen belang.

Voorbeelden

- wij behandelen iedereen met respect;
- wij behandelen iedereen gelijkwaardig;
- wij intimideren en discrimineren nooit en verlenen geen voorkeursbehandelingen;
- wij houden altijd rekening met onze voorbeeldfunctie, zowel naar collega's toe als naar buiten;
- wij vragen nooit gunsten voor onszelf;
- wij presenteren ons representatief.

2. WIJ WERKEN SAMEN

Kernwaarde

Wij staan samen voor een veilige werkomgeving en een goed resultaat. Wij bouwen op elkaar en durven zelf ook hulp te vragen. Het gedrag van ieder van ons straalt af op de hele brandweer; collega's kunnen worden aangesproken op het handelen van ieder van ons. Daar houden wij altijd rekening mee.

Voorbeelden

- wij zorgen ervoor dat collega's die van ons afhankelijk zijn hun werk kunnen doen;
- wij zijn allemaal een voorbeeld voor elkaar en durven elkaar daar op aan te spreken;
- wij steunen onze collega's en staan voor elkaar klaar;
- wij overleggen met collega's, als wij ergens niet zeker van zijn;
- wij staan open voor meningen en suggesties van collega's;
- als ons iets niet bevalt, bespreken we dat: 'eerst vragen dan klagen'.

3. WIJ HEBBEN RESPECT VOOR ELKAAR EN VOOR BURGERS

Kernwaarde

Wij vertrouwen elkaar en houden elkaar geïnformeerd. Wij houden er rekening mee dat normen en waarden kunnen verschillen. Wij gaan discreet om met privégegevens of vertrouwelijke onderwerpen die wij tegenkomen.

Voorbeelden

- wij communiceren open en volledig;
- wij spreken geen kwaad over anderen;
- wij bespreken alleen zaken van burgers en bedrijven, als dit dient om gebeurtenissen te verwerken;
- wij blijven alert op ons eigen gedrag, waar anderen zich ongemakkelijk bij (kunnen) voelen;
- als wij ons ongemakkelijk voelen bij het gedrag van een ander, geven wij dat aan.

4. WIJ ZIJN BETROUWBAAR

Kernwaarde

Wij zijn er voor de gemeenschap en geven de hulp die nodig is. Dit is wat wij willen doen en de gemeenschap vertrouwt daarin op ons. Daarom maken wij geen misbruik van onze positie bij de brandweer en zijn wij er nooit op uit voordeel te behalen uit onze functie of positie.

Voorbeelden

- wij houden ons aan de afspraken en regels van Brandweer Brabant-Noord (zoals kledingvoorschriften);
- wij gebruiken informatie die wij in ons werk zien of horen nooit voor privé-doeleinden;
- wij gebruiken spullen van de brandweer alleen privé als dat expliciet is afgesproken;
- wij declareren alleen gemaakte kosten en maken eerlijk gebruik van regelingen voor het personeel;
- wij klussen niet in brandweertijd;
- wij zijn vrij van alcohol en drugs als we brandweertaken verrichten;
- wij zijn terughoudend met privégebruik van e-mail, internet, telefoon en kopieerapparatuur en handelen openlijk zodat anderen ons hier op kunnen aanspreken.

5. WIJ ZIJN DE ORGANISATIE

Kernwaarde

Wij voelen ons verantwoordelijk voor de taken van Brandweer Brabant-Noord en voelen ons verbonden met de organisatie. Daar zijn daar wij trots op en we dragen dat uit. Wij staan voor wat wij doen. Als wij fouten maken, erkennen we die, bespreken we die en trekken daar lering uit.

Voorbeelden

- wij verstrekken geen informatie aan media zonder overleg met de leidinggevende;
- wij brengen niets via *social media* naar buiten wat onszelf of de brandweer schade kan toebrengen;
- als wij twijfelen over een collega, dan bespreken we dat met die collega; lukt dat niet of leidt het niet tot het gewenste resultaat, dan lichten wij onze leidinggevende of de regionaal commandant in;
- wij bespreken onvrede over de organisatie intern en klappen daarover niet uit de school;
- wij bespreken integriteitskwesties en zorgen ervoor dat deze serieus worden opgepakt;
- wij houden voortdurend aandacht voor integriteit en spreken daar regelmatig over.



FACEBOOK EN TWITTER? HOUD JE HOOFD KOEL

Het is prima als je via *social media* (Facebook, Twitter, LinkedIn, YouTube, eigen weblog) je netwerk op de hoogte brengt van je brandweeractiviteiten, maar besef dat je een vertegenwoordiger bent van Brandweer Brabant-Noord en denk dus eerst even na. Hanteer het uitgangspunt: als je iets offline niet zou doen, doe dat dan online ook niet.

Een paar praktische tips

1. reageer niet impulsief;
2. plaats geen foto's of video's van incidenten op social media;
3. als je vanuit je vak een bericht plaatst, geef dan aan wat je functie is binnen de brandweer;
4. laat je niet negatief uit over collega's of de brandweer;
5. maak geen interne, vertrouwelijke of gevoelige informatie openbaar;
6. toon respect voor andere culturen, religies, waarden en normen;
7. denk eraan: een bericht plaatsen is zo gedaan, maar als anderen het overnemen is weghalen lastig;
8. geef vergissingen toe en bied daarvoor je excuses aan.



VEILIGHEIDSKLEPPEN

Voordat leidinggevenden van de Brandweer Brabant-Noord besluiten nemen, maken ze een zorgvuldige afweging, passen ze hoor en wederhoor toe en laten ze zich adviseren. Om te voorkomen dat daarbij grote fouten worden gemaakt is er een aantal 'veiligheidskleppen' in onze organisatie: een (externe) bezwarencommissie, vertrouwenspersonen, een participatieraad en een ondernemingsraad. Het is ieders goed recht om gebruik te maken van deze veiligheidskleppen. Je helpt hiermee onze organisatie te leren.

Voor integriteitskwesaties die een medewerker van Brandweer Brabant-Noord niet met collega's of leidinggevenden kan of wil bespreken, is er een vertrouwenspersoon. Deze komt van een extern bureau. Anonimiteit is gewaarborgd. Op intranet lees je hoe je de vertrouwenspersoon kunt bereiken.



Interview

4

“1 PRINTJE IS GOED, 100 MAG NIET MEER. OF 200?”

Addy van Dijk ondersteunt als administratief medewerkster verschillende afdelingen in verschillende plaatsen. “Ik verleen overal hand- en spandiensten. Morgen kan ik naar Financiën worden geroepen en dan ga ik facturen inboeken. Ik zit een dag in de week in Gestel. Als ze me nodig hebben in Oss, ga ik naar Oss en als ze me nodig hebben in Uden, ga ik naar Uden.”

Vind je de gedragscode binnen de brandweer een goede zaak?

“Het is een wettelijke verplichting, dus we hebben eigenlijk niks te kiezen. Maar vind ik dat mensen er nog een keertje op gewezen mogen worden. Zo van: we hebben zoiets als integriteit en daar moet je dan ook naar handelen. Sommige mensen zijn daar makkelijker in of vinden dat het allemaal maar kan. Ik ben zo iemand die dan zegt: ‘Volgens mij

kan dat dus niet.’ De ene keer zeg je er misschien collegiaal iets over, een andere keer houd je misschien je mond. Als er een gedragscode ligt, kun je er ook naar verwijzen: goh joh, we hebben iets met zijn allen afgesproken. Misschien is het goed als iedereen zich daar aan houdt.”

Wat houdt integriteit volgens jou in?

“Handelen naar eer en geweten. We hebben pas met C&R een project gedraaid over evenementenveiligheid met mensen van gemeenten, politie en GHOR. Dat is een cursus waarop ze zich kunnen inschrijven en waarvoor ze betalen. Dan komt dan de vraag van: ‘Wat doen we met stagiaires?’ Vanuit de brandweer, die dat organiseert, gaan we in gesprek met de gemeenten om te kijken wat we doen. Daarna is besloten dat de stagiaires gratis mee mogen doen. Zo probeer je het toch een beetje netjes

te houden. Niet zo van: 'kom er maar bij, wat maakt ons dat uit?' Dat we even een pas op de plaats maken en kunnen uitleggen wat we doen."

Dus duidelijke afspraken maken.

"Ja. Duidelijke afspraken over: wat mag wel en wat mag niet? Kijk, wat kleiner is: even een printje maken. Ik denk dat iedereen dat wel doet. Één printje zal niet zo erg zijn. Maar als je duizend kopietjes nodig hebt, dan is het toch wel fijn als je dat naar de drukker brengt. Nu kun je daar nog niet zoveel van zeggen, want ja ... wat is normaal? Wat kan nog wel en wat kan niet meer? Ik vind het best moeilijk om daar een streep in te zetten: 1 printje is goed en 100 mag niet meer. Of 200?"

Heb je daar mee te maken, omdat ze jou vragen om printjes te maken?

"Nee. We hebben een kopieerapparaat in een hok staan en iedereen moet daar naartoe lopen en dan zie je toevallig iets liggen waarvan je denkt: dat is volgens mij niet werkgerelateerd. En dan denk je: kan dat wel? Moet ik ze daar op aanspreken? En wat doe je dan?"

En wat doe jij dan? Spreek je mensen er op aan?

"Er was een kopietje over vakantie blijven liggen. Ik ben met het printje naar de betreffende persoon gelopen en vroeg: 'Gaan jullie op vakantie?' De reactie was: 'We gaan over een paar weken.' Daar wordt dan verder geen aandacht aan besteed. Ik hoop dat in het integriteitsdocument lijntjes of kaders staan. Zo van: iedereen mag een printje maken, maar het moet niet te gek worden. Nu heb je eigenlijk geen poot om op te staan. Ik

denk dat mensen elkaar niet durven aan te spreken. Dat je bang bent dat de andere dan zegt: 'Zeurkous, ik mag toch wel een kopietje maken. Zo erg is dat toch niet?'"

Sommige van je collega's zeggen dat er een heel open bespreekcultuur is. Jij ziet dat anders?

"Misschien komt dat omdat ik overal werk en zo goed ken ik sommige mensen niet. Dan is de drempel ook hoger om daar naartoe te gaan en te zeggen: 'Hoe zit dat hier?' Natuurlijk, de mensen met wie je regelmatig werkt, je eigen kringetje, die kun je hier wel op aanspreken. Dan is het niet zo erg. Maar juist omdat ik als vliegende keep werk, heb ik niet echt zo'n contact met andere collega's dat je zegt: 'Laten we het daar eens even over hebben.'"

Wat vind je de belangrijkste dingen die in een gedragscode moeten staan?

"Dat je naar eer en geweten handelt. Stel: iemand maakt wel een boel printjes voor zichzelf. Dat je daar dan ook voor uitkomt: 'Goh, ik moet nu iets voor mezelf printen, ik doe het met mijn eigen papier en ik betaal die printjes wel bij de administratie.' Zoiets ... Ik vind het moeilijk, of je nu echt kaders moet stellen."

Sommigen vinden dat het niet te veel in detail moet gaan, anders tast je de autonomie van mensen aan.

"Aan de ene kant is het makkelijk, want dan kun je zeggen: 'Het mag niet.' Aan de andere kant kun je zeggen: moet je nu van elke mug een olifant maken? Dat is ook weer zoiets. Iedereen heeft, denk ik, wel een idee van wat wel en niet kan."



“WE HEBBEN AFGESPROKEN: ALS ER VAN DE POST SCHIJNDEL, WAAR MIJN MAN VRIJWILLIGER IS, UREN BINNENKOMEN, GA IK DIE NIET VERWERKEN.”

Noem eens een voorbeeld?

“Wij verwerken de uren van de vrijwilligers. Er zijn een aantal dames, waaronder ik, waarvan de man vrijwilliger is. We hebben afgesproken: als er van de post Schijndel, waar mijn man vrijwilliger is, uren binnenkomen, ga ik die niet verwerken. Zo zijn er nog een paar die dat zo doen. Dat hebben we met elkaar afgesproken. Dat is integer, dat je het vóór bent. En ik hoop dat als straks iedereen de gedragscode heeft, of de gelofte heeft afgelegd, we elkaar gewoon kunnen aanspreken. In ons teampje kan dat wel, maar als ik ergens anders ben, ga ik niet vragen: ‘Wat ben je aan het doen?’”

Moet er nog meer veranderen?

“Ik hoop dat er niet zo veel verandert. Ik hoop dat mensen zich ervan bewust zijn dat soms niet kan waarvan ze in eerste instantie denken dat het wel kan. Dat ze aan de belofte denken: ‘Oh ja, ik heb dat toen gezworen. Past dit wel in wat ik toen heb afgesproken?’”



Interview

5

“DE GEDRAGSCODE LIJKT ME DE KERS OP DE TAART”

Paul Verlaan is regionaal commandant en geeft als zodanig leiding over 1.300 medewerkers van Brandweer Brabant-Noord. De gedragscode omarmen is voor Verlaan net zo normaal als het brandweeruniform dragen. Het allerbelangrijkste onderdeel is, wat hem betreft, elkaar aanspreken, als de situatie daar om vraagt. “Ik kwam vorige maand bij een post op bezoek, ‘s avonds laat, het was al donker. Toen kwam er een oudgediende naar mij toe en die zei (hij zet luide stem op): ‘U reed veel te hard. Je mag daar maar dertig en u reed wel vijftig.’ Ik zei: ‘Dat zou goed kunnen. Ik ben me daar niet bewust van geweest. Wat goed dat je dat zegt, want we rijden in een herkenbaar voertuig en als ik bij jullie door het dorp rag, dat staat niet zo netjes natuurlijk’. Mensen zeggen meestal niet zo veel tegen mij, want ik ben de commandant,

maar dáár moet je dus naartoe. Mensen doen soms dingen waar ze zich niet bewust van zijn en daar kun je iemand dan op wijzen. Je kunt elkaar helpen.”

Is daarom de gedragscode voor vrijwilligers belangrijk?

“Het staat in de wet. Tachtig procent van de brandweermannen zijn vrijwilligers. Wij zien mensen op hun meest kwetsbare momenten. Ze mogen van ons verwachten dat we betrouwbaar zijn en van onbesproken gedrag. En ook naar elkaar toe: elkaar vertrouwen, respecteren en elkaar willen den durven aanspreken. Als je je interne code op orde hebt, dan kun je dat ook naar buiten zijn.”

Is er een actuele aanleiding?

“Net als elk bedrijf hebben we ook wel eens last van onregelmatigheden. Met

dit traject integriteit willen we dat tot een absoluut minimum beperken, zo niet uitsluiten. Wij hebben hier gehad dat er geld uit de kas verdwenen was van een lokale personeelsvereniging, er is oneigenlijk gebruik van dienstvoertuigen, er is wel eens wat materieel gestolen door eigen medewerkers.”

Over dat soort dingen gaat het?

“Nee. Integriteit zorgt voor een organisatie waar mensen vertrouwen hebben in elkaar aanspreken en dan zul je zien, als je dat goed doet, dat je ook die excessen ziet verdwijnen.”

Er zijn ook brandweervrijwilligers die de eed afleggen zien als: ze vertrouwen me niet.

“Daarover moeten we dan in gesprek. Het is heel normaal. Bij de politie, defensie en ook bij ons hoort het. Het is bedoeld omdat wij in een positie zitten waarin we mensen in hun meest kwetsbare positie tegenkomen. Dus wij moeten zorgen dat we vertrouwen uitstralen en geven en dat moeten we dus ook naar elkaar doen. Je moet het eigenlijk vanuit jezelf willen. Ik ben er van overtuigd dat de hulpverleningstaak in je zit als brandweerman. Daarom ben je bij de brandweer gegaan, om de medeburger te helpen in moeilijke situaties. Dan lijkt me dit een kers op de taart.”

Wat vind je het belangrijkste onderdeel van de gedragscode?

“Vertrouwen hebben in elkaar, respect hebben voor elkaar en elkaar durven aanspreken.”

Vertrouwen en respect zijn abstracte begrippen.

“Dat klopt. Maar als je kijkt naar de code

- niet kwaadspreken over anderen, open communiceren - als je al die punten ziet kun je daar een hele hoop onder scharen. Niet over elkaar maar met elkaar praten. Dat vereist dat je er van tevoren over nadenkt, want je moet argumenten zoeken. Óver elkaar praten is makkelijker, want dan krijg je toch geen weerwoord. Als je elkaar aanspreekt moet je interesse hebben in de andere partij en dient er een dialoog te zijn. En je bevordert dat, als je iets hebt en er niet uitkomt, je naar de leidinggevende gaat. Één zo’n document is daarvoor niet genoeg. Daar moeten we ook regelmatig op terugkomen.”

Hoe?

“Door af en toe een onderwerp te nemen waarin integriteit naar voren komt. Concreet? Nou, ik vind dat we ook in onze jaarplannen integriteit moeten laten terugkomen. Je zou ook integriteit bij elk werkoverleg als een soort vast agendapunt kunnen agenderen. Door even het met elkaar erover te hebben. Volgens mij kan dat nu makkelijker nu we hier mee bezig zijn, zonder dat het kunstmatig wordt.”

Die gedragscode komt van de top van de organisatie of niet?

“Ook de medezeggenschapsraad vindt dit een heel belangrijk onderwerp. Overigens: die gedragscode geldt voor iedereen in de organisatie, niet alleen voor de vrijwilligers. Een brand maakt ook geen verschil tussen degene die blussen. Ze hebben allemaal dezelfde opleiding, dezelfde taak, dezelfde verantwoordelijkheden.”

De brandweer kent lokale regelruimte voor de kazernes. Wat op de ene plek normaal is, is op de andere plek not

done. Waarom is die lokale regelruimte belangrijk?

“Lokale regelruimte is belangrijk omdat we moeten durven en kunnen opereren binnen onze eigen verantwoordelijkheden. Die kunnen verschillen, omdat situaties verschillen. Eén ding is belangrijk: dat het transparant gebeurt en dat je het er met elkaar over kunt hebben. Als je het gesprek aangaat, worden dingen duidelijker en krijg je soms ook begrip. De een zegt: ‘Ik kan privé wel een kopietje maken.’ De ander zegt: ‘Dat is niet mogelijk.’ Ander voorbeeld: we hebben allemaal een telefoon van ons werk. We zeggen: ‘We begrijpen dat je daar af en toe privé mee belt, maar houdt het een beetje in toom.’ Dat zijn juist mooie dingen. Moet je nu alles gaan betuttelen en zeggen: ‘Tot zo’n bedrag mag je privé bellen’? En tot nu toe gaat het erg goed.”

Wat voor effect zal de gedragscode hebben?

“Dat we het er over hebben met de tour (alle korpsen leggen een eed af, red.) die we maken. Dan kun je daar later op terugkomen en zeggen: ‘Hé, daar hebben we het laatst nog over gehad. Klopt dit nou of niet? Wat vind jij?’ En soms zijn meerdere antwoorden goed. Het is niet altijd goed of fout. Het is soms een verschil van interpretatie en als je het er over hebt, snapt de ander ook hoe jij er in zit.”



“EEN OUD-
GEDIENDE KWAM
NAAR MIJ TOEN
EN ZEI: ‘U REED
DAAR VEEL TE
HARD.’ IK ZEI:
‘DAT ZOU GOED
KUNNEN. IK BEN
ME DAAR NIET
BEWUST VAN
GEWEEST. WAT
GOED DAT JE DAT
ZEGT.’”



Interview

6

“JUIST HANDELEN, OOK ALS NIEMAND KIJKT”

Ruud van Liempd werkt als specialist risicobeheersing, met Oss als uitvalsbasis. Hij adviseert omgevingsdiensten over veiligheidsmaatregelen bij vergunningen voor bedrijven die met gevaarlijke stoffen werken. Daarnaast leidt hij projecten. “Ik ben op dit moment bezig met een grote zorgverlener met 900 panden in drie regio’s: standaard eengezinswoningen, waarin vier tot zes mensen met soms vrij zware geestelijke en lichamelijke beperkingen wonen. Het enige wat er in zat, was een brandmeldinstallatie. Ik ben daar aan gaan rekenen en wat blijkt dan? Als er brand uitbreekt en de deuren zijn open, overlijdt iedereen.” Met de zorgverlener is afgesproken dat er maximaal één dode in de ontstaansruimte mag vallen en zijn maatregelen afgesproken. “Mijn taak is om te rekenen aan brand. Dat probeer ik ook binnen de afdeling uit te dragen en toe te passen.”

Heb je al met een gedragscode te maken gehad?

“We zijn een paar jaar geleden met beroepsmedewerkers met een integriteitstraject bezig geweest: wat is integriteit? Hoe gaan we daar mee om? Wat zijn dilemma’s? Daarna kwamen we in een reorganisatie terecht. Dat heeft toen prioriteit gekregen.”

Wat is integriteit volgens jou?

“Bij dat traject hadden we de definitie bedacht: *juist handelen, ook als niemand kijkt*. Het gaat volgens mij om de standaardnormen en -waarden: niet stelen van de baas, je netjes gedragen. Het komt er op neer dat je goede reclame bent voor de brandweer.”

Zie je in je werk wel eens situaties waarbij je je afvraagt: zijn we wel integer bezig?

“Wat ik persoonlijk wel eens lastig vind: vroeger was de brandweer duidelijk een toetsende instantie. Als dan een architect waarmee je wel eens overleg had gehad over een bouwplan met kerst een fles wijn kwamen brengen, vond ik het altijd heel gemakkelijk om te zeggen: ‘Nee sorry, wij vinden het belangrijk om onafhankelijk te blijven, dus wij nemen geen fles wijn aan.’ Tegenwoordig ben je veel meer samen met andere partijen bezig en dan voelt ‘nee’ zeggen bijna als een belediging. Helemaal niks aannemen is de enige goede lijn, maar ik vind het moeilijker dan vijf jaar terug.”

Kun je nog meer voorbeelden noemen?

“Als overheid moet je geen dingen doen die in de markt thuishoren. Dus ik moet geen brandveiligheidsadviezen geven. Tegelijkertijd zie ik wel dat als ik een advies geef aan iemand, ik daar een brandveiligere wereld mee kan creëren. Dus dat is zoeken.”

Het is dus niet integer een volledig advies te geven aan bijvoorbeeld een architect, omdat hij daarvoor zelf iemand moet inhuren?

“Het is niet eerlijk naar de markt toe, als de overheid dingen doet, die bedoeld zijn voor de markt. Als ik jou gratis advies geef, weet je precies wat je moet doen om het brandveilig te krijgen, maar je buurman niet.”

Hoe ga jij daar in de praktijk mee om?

“Ik probeer het naar eer en geweten zo goed mogelijk te doen. Kleine tips of zeggen: ‘Ik zou eens die kant op denken’, dat kan wel, maar ik ga het niet compleet uittekenen.”

Staat integriteit wel eens expliciet op de agenda?

“Bij werkoverleg staat het niet expliciet op de agenda, maar het gaat bijvoorbeeld over: er is schaarste in dienstauto's. Dan krijg je meteen de vraag: mag je die 's avonds meenemen? En dan raak je er toch automatisch over in gesprek. Mensen beseffen niet dat het over integriteit gaat, maar ze hebben het wel over hun eigen normen en waarden.”

Er zou een open cultuur zijn om over dit soort zaken te spreken. Ervaar jij dat ook zo?

“Iedereen kan alles zeggen, maar ik denk niet dat iedereen altijd zijn mening verkondigt. Zeker toen we net gereorganiseerd waren, merkte je dat sommigen een heel sterke mening hebben. Mensen die hun mening niet zo goed durven uiten, slikken die op een gegeven moment in. Naarmate we meer bij elkaar zitten, gaan we ook beter naar elkaar luisteren.”

Is het goed dat er een gedragscode wordt uitgerold?

“Het kan een moment zijn waarop je er weer even bij stilstaat: zo willen we met elkaar omgaan. Volgens mij is afgesproken niet te veel in detail te gaan. Dat is goed, want mensen moeten hun eigen autonomie houden. Maar met elkaar in gesprek gaan is belangrijk. We zijn met een dikke tweehonderd beroepsmedewerkers en iedereen heeft andere ideeën. Er kan een subcultuurtje ontstaan waarin steeds meer dingen kunnen. Dan is het goed dat je op papier hebt staan: dit kan wel en dit kan niet.”

Kun je een voorbeeld noemen van een onderwerp waarover de ideeën uiteen-



“WAT ALS IK
MORGEN EEN
ADVIESBUREAU
BEGIN? VOLGENS
MIJ MOETEN WE
HET DAAR EENS
OVER HEBBEN.”

lopen?

“Bijvoorbeeld over nevenactiviteiten. Een aantal medewerkers heeft een adviesbureau voor brandveiligheid. Dat is in het verleden ooit goedgekeurd. Je kunt je afvragen in hoeverre je dan nog onafhankelijk bent. Er is afgesproken dat zij in onze eigen regio geen adviesopdrachten aannemen voor hun eigen adviesbureau. Maar ook als ze alleen plannen aanpakken buiten de regio, krijg je toch vaak met dezelfde mensen te maken. Je krijgt nu een opdracht van meneer X in de regio Gelderland-Zuid, maar de volgende week ligt een bouwplan van meneer X in onze regio en daar moet jij op adviseren. In hoeverre ben jij dan nog onafhankelijk? Want meneer X zorgt er ook voor dat bij jou werk binnenkomt.”

Hoe wordt daarover gesproken?

“Er wordt bij mijn weten niet actief iets mee gedaan, omdat dat best al wat jaren is zo. Alle meningen zijn gedeeld, er komt geen nieuws bij. We hebben geen consensus bereikt. Het is *agree to disagree*.”

Posities zijn ingenomen, maar dat betekent niet dat er niks meer aan kan veranderen.

“Dat klopt. Wat mij betreft heeft het onderwerp zeker met integriteit te maken. Aan de ene kant is de vraag: moet een verworven recht altijd een verworven recht blijven? Aan de andere kant: hoe ga je met nieuwe initiatieven? Wat als ik morgen een adviesbureau begin? Volgens mij moeten we het daar eens over hebben.”

HANDELEN ALS PROFESSIONAL

Als we als brandweermannen en -vrouwen onze brandweertaken uitvoeren, kunnen er dingen gebeuren die we niet snappen, of die we liever anders hadden zien verlopen. Dan is het zaak om als eerste op ons netvlies te krijgen waarom zaken zo zijn gelopen. Handelen als professional betekent: niet klagen maar vragen.

ZEVEN PUNTJES OP DE I

Van brandweermannen en -vrouwen wordt verwacht dat ze veilig en verantwoord handelen in het belang van de burger, de eigen brandweerpost en Brandweer Brabant-Noord. Van brandweermannen en -vrouwen wordt verwacht dat ze verstandig omgaan met de brandweerspullen. Het zijn open deuren, maar belangrijke open deuren, die in de volgende zeven punten terugkomen:

1. wij helpen onze klant, c.q. de burger zo goed mogelijk;
2. wij nemen hierbij geen onverantwoorde risico's;
3. we stellen ons hierbij professioneel op en maken verstandig gebruik maken van de brandweermiddelen;
4. wij werken zo hygiënisch en schoon mogelijk;
5. binnen het verzorgingsgebied van de uitrukpost kunnen eenheden van de post benut worden ter ondersteuning;
6. iedere brandweerman of -vrouw op de plaats incident wordt aangestuurd door een bevelvoerder;
7. wanneer we signaleren dat iets beter kan, spreken we elkaar daar op aan.





BIJLAGEN

VORMEISEN AMBTSEED OF BELOFTE

Conform artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet, wordt voor de “vrijwilligers”/ brandweermedewerkers van de Brandweer Brabant Noord de navolgende ambtseed / - belofte, op deze voorgeschreven wijze afgelegd:

Het mondeling afleggen van de ambtseed (belofte) overeenkomstig het hierbij gevoegde formulier is verplicht voor alle repressieve (vrijwillige) medewerkers die verbonden zijn aan een post, alsmede de postcommandant met of zonder hoofdbetrekking in de Regionale Brandweer Brabant Noord.

De eed (belofte) wordt medio 2017 bij alle repressieve (vrijwillige) medewerkers, post-gewijs, afgenomen. Nieuwe medewerkers leggen de eed op de post af, zo spoedig mogelijk na indiensttreding bij hun postcommandant. De postcommandant kiest hiervoor een passend moment, zoals een diploma-uitreiking of een korpsavond. Afwezig kunnen ook worden uitgenodigd op een regionaal gepland inhaalmoment bij de Regionaal Commandant.

De eed (belofte) wordt door de postcommandant bij de Regionale Brandweer Brabant Noord afgelegd ten overstaan van de Regionaal Commandant of zijn plaatsvervanger(s) van het team Incidentbestrijding. De Postcommandanten met een hoofdbetrekking bij de brandweer leggen geen eed/gelofte meer af als onderdeel van hun hoofdbetrekking.

De repressieve (vrijwillige) medewerkers van een post leggen de eed (belofte) af ten overstaan van de postcommandant.

Het afleggen van de eed (belofte) gebeurt als volgt:

- a. de postcommandant / Regionaal Commandant leest de eedsformule duidelijk voor;
- b. de brandweermedewerker steekt de twee voorste vingers van zijn rechterhand aaneengesloten op en spreekt de eed of belofte uit;
- c. de brandweermedewerker die de eed aflegt, spreekt de woorden: “Zo waarlijk helpe mij God almachtig”;
- d. degene die de belofte aflegt, spreekt de woorden: “Dat verklaar en beloof ik”;
- e. degene die de eed aflegt, onder verwijzing naar een andere godsdienst, spreekt de woorden “Zo waarlijk helpe mij Allah de Erbarmer, de Barmhartige” of Hindoeïstische/Boeddhistische tekst.

Het afleggen en afnemen van de eed (belofte) moet staande plaatsvinden.

De te beëdiggen brandweermedewerker is vrij in zijn keuze tussen eed en belofte. Tevoren wordt hem naar zijn keuze gevraagd.

Aan de eed / belofte aflegging, die plaatsvindt in een speciaal daarvoor georganiseerde bijeenkomst, gaat een uitleg vooraf, waarin gewezen wordt op de bijzondere verantwoordelijkheid van de brandweer en waarin de bijzondere positie van het personeel van de brandweer en de waarde en inhoud van de eed (belofte) worden toegelicht.

Naast de mondelinge aflegging van de eed of belofte moet de schriftelijke verklaring hiervan ondertekend worden. Het origineel krijgt de degene die de eed of belofte heeft afgelegd, een kopie wordt opgenomen in het personeelsdossier.

Dit document wordt gehanteerd voor de eed / belofte-afname van de brandweermedewerkers in de posten van de Regionale Brandweer Brabant Noord. Deze regeling ambtseed /-belofte wordt gebruikt vanaf 1 november 2016.

DE AMBTSEED / -BELOFTE

Ik zweer/beloof, dat ik voor het verkrijgen van deze dienstbetrekking aan niemand iets heb gegeven of beloofd noch zal geven of beloven.

Ik zweer/beloof, dat ik van niemand enige belofte, gunst of geschenk zal aannemen om in mijn dienstbetrekking iets te doen of na te laten.

Ik zweer/beloof, dat ik mijn plicht nauwgezet en ijverig zal vervullen en de mij verstrekte opdrachten naar beste vermogen zal volbrengen.

Ik zweer/beloof, dat ik zaken, waarvan ik door mijn ambt kennis draag en die mij als geheim zijn toevertrouwd of waarvan ik het vertrouwelijk karakter moet begrijpen, niet zal openbaren aan anderen, dan aan hen, aan wie ik volgens de wet of ambtshalve tot mededeling verplicht ben.

Het antwoord op de ambtseed of belofte:

Belofte: "Dit verklaar en beloof ik."

Eed: "Zo waarlijk helpe mij God almachtig" of "Zo waarlijk helpe mij Allah de Barmhartige" of een andere religieuze eed.

VERKLARING

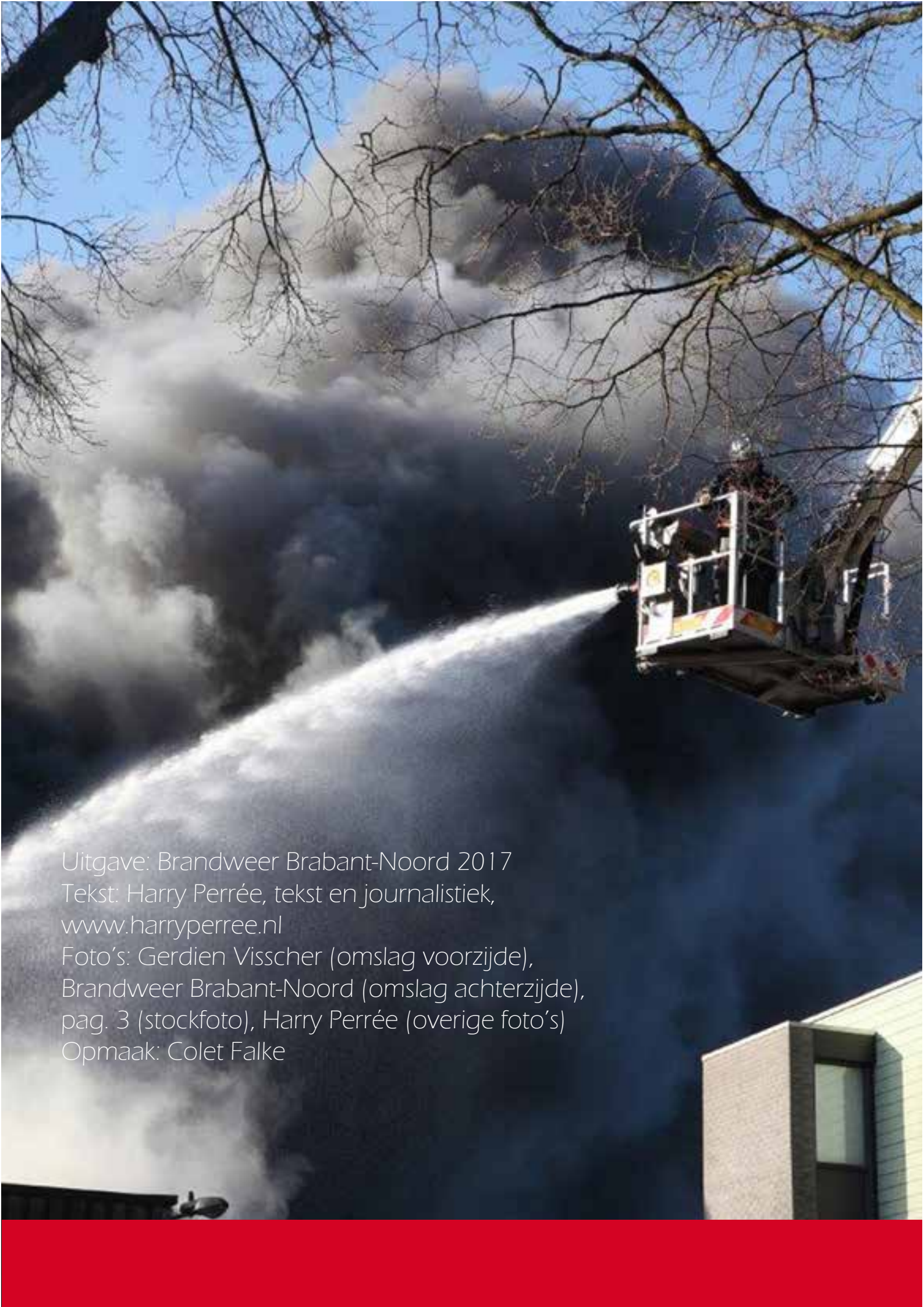
Op «Datum_ambtseed» werd bij de post/het organisatieonderdeel «Plaats» door «MV» «Naam» ten overstaan van de Postcommandant/Regionaal Commandant, de heer «Naam_PC», bovenstaande eed/belofte afgelegd, ten bewijze waarvan deze verklaring is opgemaakt en ondertekend.

«Naam»

«Naam_PC»

.....

.....



Uitgave: Brandweer Brabant-Noord 2017

Tekst: Harry Perrée, tekst en journalistiek,
www.harryperree.nl

Foto's: Gerdien Visscher (omslag voorzijde),
Brandweer Brabant-Noord (omslag achterzijde),
pag. 3 (stockfoto), Harry Perrée (overige foto's)

Opmaak: Colet Falke