

# SOCIAAL JAARVERSLAG VRK 2021



# Kerngegevens

**Naam:** Veiligheidsregio Kennemerland

**Bezoekadres:** Zijlweg 200  
2015 CK Haarlem

**Postadres:** Postbus 5514  
2000 GM Haarlem

**Telefoon:** 023-5159500

**Website:** [www.vrk.nl](http://www.vrk.nl)

**Dagelijks Bestuur:** Dhr. J. Wienen, burgemeester gemeente Haarlem  
Mw. M.H.F. Schuurmans-Wijdeven, burgemeester Haarlemmermeer (voorzitter)  
Dhr. Q. Rijke, wethouder volksgezondheid gemeente Heemskerk  
Dhr. F.C. Dales, burgemeester gemeente Velsen  
Dhr. R. van Haeften, wethouder volksgezondheid gemeente Zandvoort

**Directie:** De heer A.F.M. Schippers, directeur Veiligheidsregio/Commandant Brandweer  
De heer A. van de Velden, directeur Publieke Gezondheid

# Inhoudsopgave

Voorwoord	4	Medewerkersparticipatie	14
De organisatie in beeld	5	VRK Koers: “We zijn goed onderweg”	15
Onze mensen in cijfers	5	Grip op Loslaten	15
Instroom van jong talent - van elkaar leren	5	Team- en persoonlijke ontwikkeling	15
Onze organisatie	5	Overige aspecten	15
Samenwerking Brandweer en GGD bij bestrijding pandemie gecontinueerd	5	Medewerkersonderzoek 2021	16
Thuiswerken	5	Medezeggenschap: een nieuwe OR	17
VRK als crisisorganisatie	6	Duurzame inzetbaarheid	18
JongVRK	6	Mobiliteit	19
Medewerkers fulltime en parttime	7	Strategisch Personeelsbeleid	19
Leeftijdverdeling		Strategisch Personeelsmanagement (SPM)	19
In- en uitstroom medewerkers VRK		Medewerkers nemen steeds beter ‘eigen regie’	
In- en uitstroom vrijwilligers		Tweede loopbaan Brandweer	20
Verdeling man-vrouw per onderdeel		Nieuw e-HRM systeem	20
Personeelsbeleid, rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen	9	Collega coaching: toename tijdens corona	20
Personeelsbeleid	9	Loopbaangesprekken	
Strategisch Personeelsbeleidsplan 2019-2022		Vitaliteit	21
Actueel personeelsbeleid		Gezondheid en Veiligheid	
Rechtspositionele ontwikkelingen	9	VRK Vitaal	
Rechtspositie brandweervrijwilligers		Ziekteverzuim	
Regeling Generatiepact wederom verlengd		Sociaal Voorzieningen Fonds VRK	
Arbidsvoorwaardelijke ontwikkelingen	10	Opleiding en ontwikkeling	22
WNRA		Trainingen en cursussen	
Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's		Brandweeropleidingen	
Arbidsvoorwaardenregeling VRK		Stageplaatsen	
Tijdelijke regeling thuiswerkvergoeding		Meldingen	23
Werving collega's	11	Meldingen (bijna) ongevallen en agressie	
Werving & selectie	12	Meldingen ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen	23
Online Carrière dag	12	Integriteit	
Campagnes	12	Ongewenste omgangsvormen	
Recruitment analytics	12	Klachten	
Aantal vacatures per organisatieonderdeel	13		



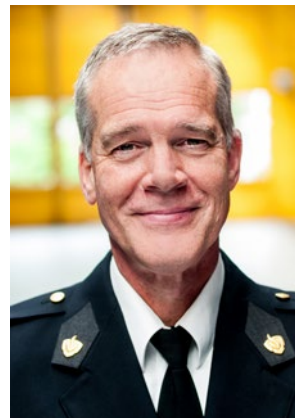
## Voorwoord directie

Evenals in 2020 heeft de coronapandemie in 2021 grote invloed gehad op onze medewerkers en onze organisatie. Niet alleen heeft de organisatie op een breed terrein bijgedragen aan de aanpak van de pandemie (informereren, adviseren, rapporteren, testen, bron- en contactopsporing en -onderzoek, vliegtuigcontactonderzoek, vaccineren, entry-screening, opvang etc.), maar ook moesten de reguliere taken onder bezwarende omstandigheden worden uitgevoerd. De grilligheid van het virus en de verschillende maatregelen die werden afgekondigd, maakten het werk er niet eenvoudiger op. Wij zijn blij dat het ziekteverzuim desondanks ten opzichte van 2020 stabiel bleef. Veel medewerkers hebben - om fysiek contact te vermijden en verkeersbewegingen tegen te gaan - thuisgewerkt. Waar dat mogelijk was is dat ondersteund met digitale voorzieningen. Een wijze van werken, die voor sommigen als minder comfortabel is ervaren, omdat zij fysiek en persoonlijk contact met collega's ontbeerden. Daarentegen voelde het thuiswerken voor anderen als een verrijking, omdat er meer keuzevrijheid was ten aanzien van de momenten van werken, waardoor een betere balans tussen werk en privé kon worden bewerkstelligd. Het verminderde aantal reisbewegingen was in ieder geval sowieso goed voor het milieu.

Het is mooi te constateren dat we ondanks de crisis en dankzij de inzet van velen in onze organisatie er in 2021 in geslaagd zijn het reguliere werk zoveel als mogelijk door te laten gaan. Chapeau voor iedereen die zich daarvoor heeft ingezet! Vanuit het perspectief van het personeel en de organisatie is ingezet op het actualiseren van regelingen, het verstrekken van een thuiswerkvergoeding, de evaluatie en verlenging van de regeling Generatiepact, strategisch personeelsmanagement (met aandacht voor de individuele medewerker) en een aantal brancheontwikkelingen. In dit kader mag de oprichting per 1 januari 2022 van een eigen werkgeversorganisatie voor veiligheidsregio's (de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's/WVSV) niet onvermeld blijven. Mooie resultaten waaraan we in dit Sociaal Jaarverslag 2021 aandacht besteden. Ook behandelen we thema's die voortkomen uit actuele ontwikkelingen en het Strategisch Personeelsbeleidsplan 2019-2022. De opgenomen cijfermatige gegevens laten in vergelijking met 2020 een stabiel beeld zien voor wat betreft de personeelsomvang, de personeelssamenstelling en de leeftijdsopbouw. Daarentegen is op het gebied van meldingen van ongevallen, agressie en klachten - hoofdzakelijk door de inzet tijdens de pandemie - een toename te zien.

Het adequaat inrichten en in stand houden van een corona crisisorganisatie heeft de nodige inspanningen gevergd. Er moest - afhankelijk van de ontwikkelingen rondom het virus - snel worden op- en afgeschaald om de crisisorganisatie voor Kennemerland optimaal operationeel en flexibel te houden. Naast de inhuur van extern personeel gold ook voor dit jaar dat veel medewerkers vanuit hun reguliere taak als crisisfunctionaris werden ingezet voor werkzaamheden bij de test- en vaccinatie locaties, voor bron- en contactonderzoek, het klantcontactcenter en entry-screening op Schiphol. Daarbij vormde de goede samenwerking binnen de organisatie een ijzersterk fundament. Met vereende krachten vanuit alle sectoren en met tomeloze energie zijn - onder soms lastige omstandigheden - de genoemde werkzaamheden uitgevoerd, waarbij de organisatie de aandacht en zorg voor de mens niet uit het oog heeft verloren.

De niet-aflatende inzet, flexibiliteit en gedrevenheid van de medewerkers geeft ons een gevoel van trots en toont aan dat de VRK zich als organisatie bewust is van haar maatschappelijke taak en opgave en daarmee een pijler is waarop de inwoners van Kennemerland en Haarlemmermeer kunnen en mogen vertrouwen.



**Directie VRK**  
Frans Schippers  
Bert van de Velden

# De organisatie in beeld

In dit hoofdstuk geven we (cijfermatig) inzicht in de ontwikkelingen in de organisatie. Denk hierbij aan het aantal medewerkers, de in- en uitstroom, de leeftijdsopbouw, de verhouding man-vrouw en organisatorische veranderingen.

## Onze mensen in cijfers

Kijken we naar het aantal medewerkers in onze organisatie, dan zien we een aantal verschuivingen ten opzichte van 2020. Hoewel het aantal fte's steeg van 824 in 2020 naar 846 in 2021, zien we dat het aantal medewerkers met 0,8% licht is gedaald; van 1298 in 2020 naar 1288 in 2021. Onder hen zijn 752 mannen (747 in 2020) en 536 vrouwen (551 in 2020). Hierbij rekenen we vrijwilligers en medewerkers ouder dan 65 jaar mee en laten we stagiairs buiten beschouwing. Het aantal mannen binnen onze organisatie is licht gestegen en het aantal vrouwen is licht gedaald. Van de medewerkers bij de VRK heeft 88% een vast dienstverband.

Bij de vrijwillige brandweer, inclusief 17 vrijwilligers Brandveilig Leven, werkten in 2021 396 medewerkers van wie 371 mannen en 25 vrouwen.

Voor de uitvoer van bepaalde taken hebben we in 2021 gebruikgemaakt van externe inhuur. Van de in totaal 2509 ingehuurde medewerkers, is het merendeel ingezet (2349) in de corona crisisorganisatie. Zij hebben zich onder meer gericht op werkzaamheden als testen, bron- en contactonderzoek, vluchtcontactonderzoek en vaccineren of zijn ingezet bij het klantcontactcenter. De kosten van de inhuur worden bij het ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport (VWS) in rekening gebracht.

## Instroom van jong talent - van elkaar leren

Voor de ontwikkeling en de continuïteit van de organisatie is het van belang dat er jonge, talentvolle medewerkers instromen. Door stage- of werkervaringsplekken aan te bieden, geven we jonge mensen de mogelijkheid om kennis te maken met de organisatie en de werkzaamheden. Zo hopen we ze te enthousiasmeren voor een toekomstige baan bij de VRK. In 2021 werd 23 keer gebruikgemaakt van een betaalde stageplaats (2020: 13, 2019: 17, 2018: 23).

Interne medewerkers en externe geïnteresseerden kunnen ook een dag(deel) meelopen bij de repressieve dienst van de brandweer. Denk hierbij aan leden van B&W, ambtenaren OOV, collega hulpdiensten of mensen werkzaam bij andere regio's. Hierover zijn regionaal afspraken gemaakt.

## Percentage medewerkers fulltime en parttime

Van het totaal aantal medewerkers bij de VRK (exclusief vrijwillige brandweer en ingehuurd extern personeel) werkte in 2021 52% fulltime (2020: 51%). Van hen was 74% man (2020: 75%) en 26% vrouw (2020: 25%). Het percentage parttime medewerkers was in 2021 48% (2020: 49%). Van hen was 18% man (2020: 16%) en 82% vrouw (2020: 84% vrouwen). De percentages fulltime- en parttime medewerkers is daarmee ten opzichte van 2020 nagenoeg gelijk gebleven. We kunnen concluderen dat mannen nog steeds vooral fulltime en vrouwen vooral parttime werken.

## Onze organisatie

### Samenwerking Brandweer en GGD bij bestrijding pandemie gecontinueerd

In 2020 werd een intensieve samenwerking ingezet tussen collega's van de brandweer en de GGD bij de uitvoering van werkzaamheden om de coronapandemie te bestrijden. Deze samenwerking werd in 2021 voortgezet. Zo heeft de brandweer vanuit een groot gevoel van saamhorigheid en gedeelde verantwoordelijkheid de collega's van de GGD geholpen met:

- het organiseren van de logistiek rondom de test- en vaccinatielocaties;
- het verzorgen van de entry-screening op Schiphol en in de haven van IJmuiden;
- het inplannen van personeel op de teststraten en bij de entry-screening;
- het te woord staan van mensen op het klantcontactcenter;
- het inrichten en verplaatsen van teststraten en vaccinatielocaties;
- het ondersteunen van de verpleegkundigen die testen en vaccineren.

De krachtenbundeling tussen de GGD en de brandweer was bijzonder succesvol en constructief. Dit kunnen we voor een deel toeschrijven aan het feit dat beide organisaties onderdeel zijn van de VRK en dat hulp- en dienstverlening voor beide organisatieonderdelen corebusiness is.

## Thuiswerken

Na de uitbraak van het virus in Nederland in maart 2020 heeft het kabinet werkgevers en medewerkers dringend verzocht zoveel mogelijk thuis te werken. Dit advies gold ook voor heel

2021 en is nu (januari 2022) nog steeds van toepassing. Dat wij aan dit advies - met uitzondering van de functies waarvoor dat niet mogelijk was- gehoor hebben gegeven is evident. Een groot deel van de medewerkers werkte daarom ook in 2021 geheel of gedeeltelijk thuis en is niet of nauwelijks op het werk geweest. Thuiswerken is daarmee in een ander perspectief komen te staan en werd meer regel dan uitzondering. We verwachten dat thuiswerken en vormen van hybride werken (deels thuis en deels op kantoor) na de pandemie structureel onderdeel van de samenleving zullen zijn. Wel vinden wij dat medewerkers op een veilige en verantwoorde manier thuis moeten kunnen werken. Daarom kunnen zij een beroep doen op een regeling als zij kosten moeten maken voor de inrichting van de werkplek, worden er digitaal werkplekonderzoeken uitgevoerd en was er voor 2021 - in afwachting van de cao - een tijdelijke regeling voor een tegemoetkoming in de kosten voor koffie en energie.

### VRK als crisisorganisatie

De VRK heeft naast haar reguliere taak, een multidisciplinaire crisistaak op het gebied van veiligheid en gezondheid. Om deze taak te vervullen en als crisisorganisatie te kunnen fungeren, hebben we voldoende opgeleide en geoefende crisisfunctionarissen nodig. Dit vraagt de nodige inspanningen op het gebied van Multidisciplinair Opleiden-Traineren-Oefenen (MOTO). Daarom stellen we jaarlijks een programma op voor de huidige en nieuwe functionarissen. Circa 120 medewerkers van de VRK hebben een crisisfunctie (warme functie) naast de reguliere (koude) functie. Het merendeel van de crisisfunctionarissen voert de functie in piketdienst uit (verplichte opkomst). Een ander deel doet dat op basis van het principe van 'vrije instroom' (vrijwillige opkomst).

### JongVRK

Jongerenplatform JongVRK ging ondanks het roerige jaar door met het organiseren van activiteiten. JongVRK verbindt door educatieve en inspirerende activiteiten jonge medewerkers (tot 35 jaar) aan elkaar en vormt zo een nuttig netwerk voor heel de organisatie. Net als in 2020 hadden digitale activiteiten de overhand. Denk aan een digitale vorm van JongVRKingsday, een pubquiz, een lunchlezing over de demonstraties en rellen en een bezoek aan de Mobiele Eenheid. JongVRK zal zich ook in 2022 inzetten op verbinden en organiseren. Waar nodig digitaal, maar wanneer het kan ook met fysieke activiteiten.



”

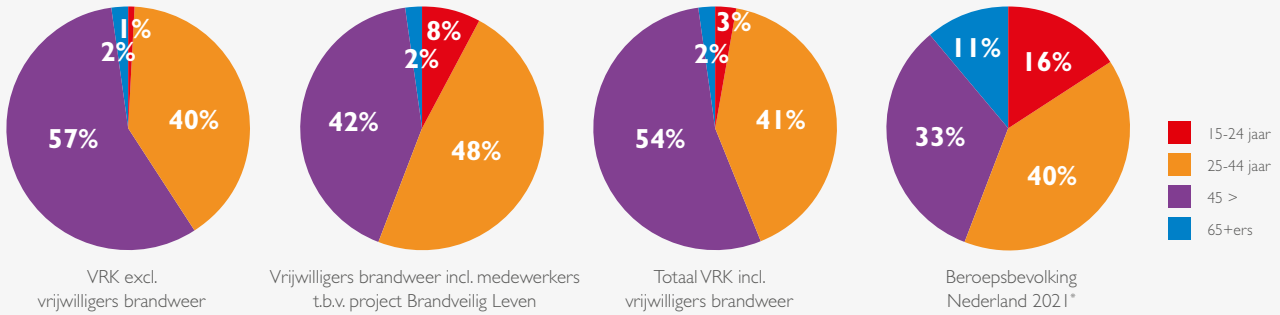
“De razendsnelle ontwikkeling van kantoorruimte naar thuis-woonruimte: ik heb inmiddels mijn draai gevonden.”

**Martin Rensen**

*Teammanager regie sector Risicobeheersing*

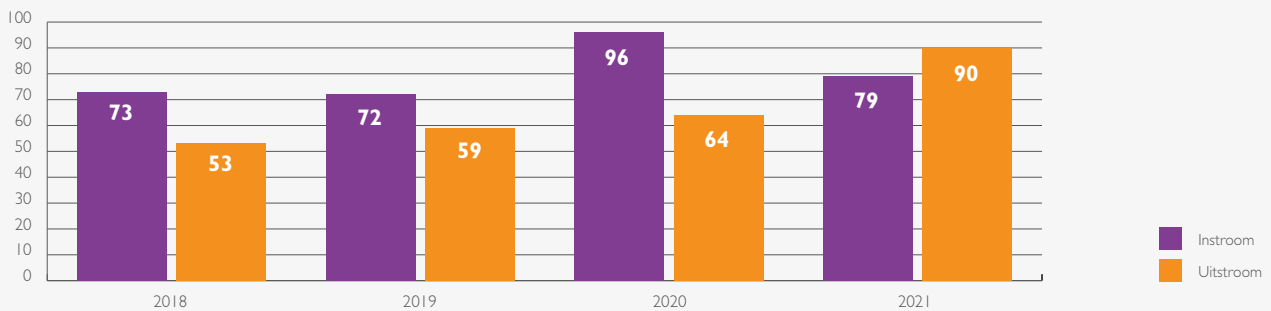


## Leeftijdverdeling (medewerkers VRK en vrijwilligers brandweer)



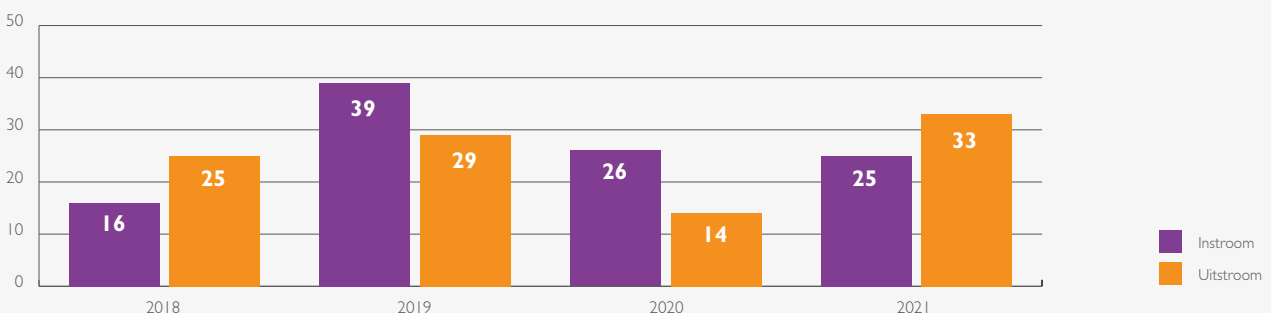
In de leeftijdscategorie 15 tot en met 24 jaar blijft het percentage medewerkers/vrijwilligers bij de VRK met 1% aanzienlijk achter ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking (16%). Het percentage ouder dan 45 jaar is inclusief 65+ers ten opzichte van 2019 en 2020 licht gestegen van 57% naar 59%. Bij alle organisatieonderdelen, behalve bij de vrijwillige brandweer, het Veiligheidsbureau en Veilig Thuis, vallen de meeste medewerkers in de leeftijdscategorie 45 jaar of ouder. Dit komt overeen met het landelijke beeld. Bij de vrijwillige brandweer is het percentage jongeren, ten opzichte van 2020 (6%) verder gedaald (3%). Bij de categorie 25-44 jaar zien we ten opzichte van 2020 een lichte toename (van 44% naar 48%), terwijl we bij de categorie 45 jaar en ouder een daling zien (van 50% naar 44%). \* Bron: CBS

## In- en uitstroom medewerkers VRK (excl. vrijwilligers, stagiairs en externe inhuur)

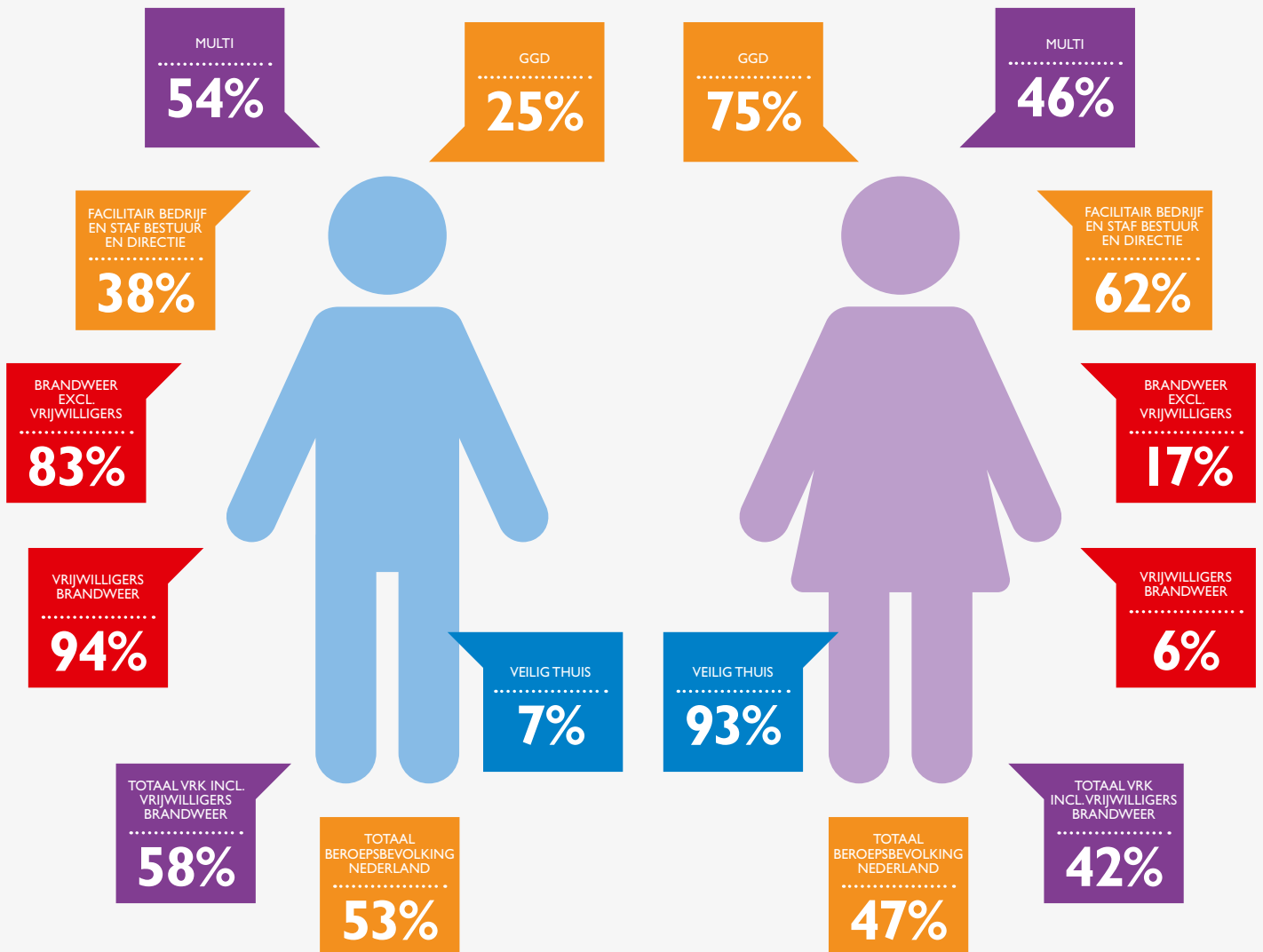


De redenen van uitstroom waren divers: pensioen, FLO, op eigen verzoek, ziekte/ arbeidsongeschiktheid en beëindiging contract van rechtswege.

## In- en uitstroom vrijwilligers (incl. vrijwilligers Brandveilig Leven)



## Verdeling man/vrouw per onderdeel



De verdeling man/vrouw bij de VRK (inclusief vrijwilligers) geeft in 2021 een soortgelijk beeld als in 2020 (58% man en 42% vrouw). Dit sluit steeds meer aan op het algemene beeld in Nederland (53% man/47% vrouw-bron: CBS). Wel zijn de verschillen tussen de brandweer en de GGD groot. Bij de brandweer zijn meer mannen werkzaam (89% man/11% vrouw) en bij de GGD meer vrouwen (75% vrouw/25% man). Bij het Facilitair Bedrijf en de Staf Bestuur en Directie werken aanzienlijk meer vrouwen dan mannen (38% man/62% vrouw). Bij het VBK en de Meldkamer Noord-Holland (multi) is het percentage mannen (54%) ten opzichte van het percentage vrouwen (46%) gestegen terwijl dat in 2020 in evenwicht was (50% man/50% vrouw). Bij Veilig Thuis werken er in verhouding veel meer vrouwen dan mannen (93% vrouw/7% man).

De aantallen in de taartdiagrammen op pagina 7 laten zien dat onze organisatie vergrijsd. Dit maakt onze organisatie op termijn kwetsbaar. Binnen een bepaald tijdsbestek zal immers veel kennis en expertise uitstromen omdat medewerkers met pensioen gaan. De instroom van jonge(re) medewerkers wordt dan ook steeds belangrijker om de continuïteit en de doorontwikkeling binnen de organisatie te waarborgen. We moeten dan ook echt investeren in het verhogen van het percentage medewerkers van 25 tot 45 jaar. Daarbij staat duurzame inzetbaarheid voorop. Het is van essentieel belang dat onze mensen opgeleid, gezond, vitaal en mobiel zijn én blijven.



# Personeelsbeleid, rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen

## Personeelsbeleid

### Strategisch Personeelsbeleidsplan 2019-2022

Door de coronacrisis heeft de uitwerking van een aantal thema's uit de jaarschijf 2021 van het Strategisch Personeelsbeleidsplan 2019-2022 vertraging opgelopen. Zo stonden onder meer de herziening van het formatieplan VRK, het opstellen van de uitgangspunten voor inclusiviteit, de evaluatie van de opzet voor personeelsgesprekken en de verdere implementatie van het integriteitsbeleid op de planning. Deze werkzaamheden zijn niet of gedeeltelijk uitgevoerd en worden daarom aan de jaarschijf 2022 toegevoegd. In 2022 wordt begonnen met het opstellen van het Strategisch Personeelsbeleidsplan 2023-2026.

### Actueel personeelsbeleid

Het is evident dat we moeten beschikken over actuele personeelsinformatie om op een adequate en professionele manier invulling te geven aan goed werkgeverschap. We hebben het dan onder meer over actuele personele regelingen voor wat

betreft de rechtspositie, arbeidsvoorwaarden, gezondheid en veiligheid. Met de vaststelling van de regeling Generatiepact/Vitaliteit 2022, de Tijdelijke regeling thuiswerkvergoeding, de voorbereiding van een nieuwe Werktijdenregeling VRK en de Regeling attenties bij jubilea en uitdiensttreding, is daar in 2021 weer een stap in gezet. In 2022 geven we hier een vervolg aan.

## Rechtspositionele ontwikkelingen

### Rechtspositie brandweervrijwilligers

Er bestaat momenteel een reëel risico dat elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met de Europese wet- en regelgeving. Deze wetgeving bepaalt dat gelijk werk ook gelijk moet worden beloond. Landelijk hebben we een aantal oplossingsrichtingen verkend om vrijwilligheid te behouden. De richting waar we ons in eerste instantie nader op zullen focussen is het onderscheid tussen verplicht en niet verplicht (tussen beroepsmedewerkers en brandweervrijwilligers). Dit wordt landelijk nader uitgewerkt. De definitieve besluitvorming hierover door het Veiligheidsberaad volgt in 2022.

### Regeling Generatiepact wederom verlengd

De VRK kent al sinds 2017 een regeling Generatiepact. Deze regeling maakt het voor medewerkers in een bepaalde levensfase (vanaf 58 jaar) mogelijk hun arbeidstijd onder gunstige voorwaarden te verminderen. Tegen een gering salarisoffer en met behoud van pensioenopbouw kunnen medewerkers bij deelname 10%, 20% of 40% minder gaan werken. Zo laten ze hun werkbelasting beter aansluiten op de levensfase waarin zij zich bevinden en behouden zij een goede balans tussen werk en privé. De financiële ruimte die binnen de organisatie ontstaat doordat medewerkers deelnemen aan het Generatiepact wordt zoveel mogelijk benut voor de realisatie van een toekomstbestendig, vitaal en divers personeelsbestand en -beleid. Deze regeling is sinds 2017 elk jaar verlengd en was ook in 2021 van kracht. In 2021 hebben 10 medewerkers van de mogelijkheid tot deelname gebruikgemaakt. Daarmee komt het totaal aantal deelnemers op 68. Uit de evaluatie die onder het personeel is gehouden bleek dat medewerkers een dergelijke regeling waarderen. Inmiddels heeft het bestuur besloten de regeling tot en met 31 december 2022 te verlengen.



## Arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen

### WNRA

De Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) is, behalve voor medewerkers die onder de cao Ambulancezorg vallen, ook in 2021 nog niet ingevoerd voor medewerkers van de VRK (inclusief vrijwilligers). De invoering is tot nader order uitgesteld. Daarmee valt het personeel van de veiligheidsregio's nog steeds onder het publieke ambtenarenrecht. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld het gemeentelijk personeel, dat door de invoering van de WNRA onder het privaatrecht valt.

### Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's

Sinds 1 januari 2022 maakt de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) namens de veiligheidsregio's, afspraken met de vakbonden over het collectief aan arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die in dienst zijn van de veiligheidsregio's. Dit doen zij samen in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV). In 2021 is de werkgeversvereniging formeel opgericht. De werkgeversvereniging is een overkoepelend orgaan voor alle 25 veiligheidsregio's en het uitgangspunt is dat de cao voor gemeentelijk personeel zoveel mogelijk wordt gevolgd. Afspraken gemaakt in het LOAV worden vastgelegd in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en een Uitwerkingsovereenkomst (UWO) Veiligheidsregio's, verkort de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's.

### Arbeidsvoorwaardenregeling VRK

Om tot een arbeidsvoorwaardenregeling 2022-2023 te komen hadden we een lange adem nodig. Nadat de bonden het overleg met de werkgevers hadden opgeschort en het lange tijd stil was, is de trein eind 2021 toch weer gaan rijden. Het doel was om uiteindelijk tot een cao voor gemeentelijk personeel en daarvan afgeleid, een eigen arbeidsvoorwaardenregeling (CAR-UWO) te komen. Zo is in november 2021 in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) een principeakkoord bereikt over hoe het principeakkoord cao Gemeenten/SGO kan doorwerken in een eigen arbeidsvoorwaardenregeling voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. Inmiddels heeft het principeakkoord - na bekrachtiging van het principeakkoord cao Gemeenten/SGO door de VNG/WSGO en besluitvorming door de algemene vergadering van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) - de status van akkoord verkregen. Er gelden gelijke afspraken voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's met een aantal aanvullingen. Daarmee is de eerste eigen arbeidsvoorwaardenregeling voor veiligheidsregio's een feit.

### Tijdelijke regeling thuiswerkvergoeding

Medewerkers die thuiswerken maken kosten voor zaken als koffie en energie. Om in deze kosten tegemoet te komen is besloten de medewerkers van de VRK die thuiswerken naar rato van het aantal thuiswerkuren in 2021 een vergoeding van 2 euro per dag te verstrekken. De basis hiervoor was de 'Tijdelijke regeling thuiswerkvergoeding VRK' die door de directie is vastgesteld en op 31 december 2021 eindigde. De regeling is, in afwachting van de nieuwe cao voor personeel in dienst van de veiligheidsregio's, niet verlengd, omdat de cao waarschijnlijk bepalingen zal bevatten over thuiswerkvergoedingen.



### Hilde Eldering

Senior P&O adviseur

“Dat we als veiligheidsregio's nu een eigen werkgeversvereniging hebben opgericht is bijzonder. Alle 25 veiligheidsregio's in Nederland zijn hierbij aangesloten. We kunnen ons als veiligheidsregio's op deze manier duidelijker gezamenlijk profileren. Daarnaast kunnen we specifiekere stilstaan bij de arbeidsvoorwaarden, vraagstukken en uitdagingen voor de veiligheidsregio's.”





## Werving collega's

---

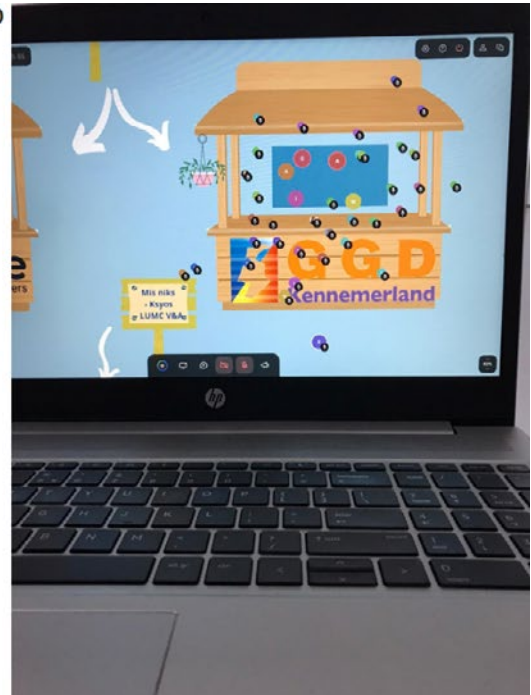
Ondanks de pandemie is er bij werving en selectie volop ingezet op het invullen van reguliere- en coronavacatures en is er gebruikgemaakt van nieuwe (digitale) methoden en analyses.



Wat zijn de eerste woorden die bij je opkomen als je denkt aan GGD Kennemerland?



Wat zijn nu de eerste woorden die in je opkomen als je denkt aan GGD Kennemerland?



### Werving & selectie

In 2021 zagen we een toename van het aantal reguliere én coronagerelateerde vacatures. Het ging daarbij om medewerkers voor de test- en vaccinatiestraten en ondersteunende functies. Kijken we naar de reguliere vacatures, dan ging het in 2021 om 144 vacatures. In vergelijking met de 83 reguliere vacatures in 2020 betekent dit een toename van 73% (61 vacatures). Voor de tijdelijke inhuur van extern personeel (inclusief uitzendkrachten) zijn voorbereidingen voor een aanbestedingstraject gestart.

Het jaar 2021 stond op het gebied van werving en selectie ook in het teken van digitale kennismaking. Zo werden er online sollicitatiegesprekken gevoerd en ook in de werving waren er digitale meet & greets en vragenuurtjes. Op onze 'Werkenbijdevrk-website' is informatie toegevoegd over het solliciteren en inwerken in coronatijd. Daar worden ook online activiteiten benoemd, zoals gezellige en ontspannende activiteiten en trainingen. Voor nieuwe medewerkers is een online introductieprogramma opgezet, waarin ze de verschillende onderdelen van de VRK door presentaties, filmpjes en kennisquizen beter leren kennen.

Net als in 2020 is in 2021 ingezet op de werving van brandweerprofessionals voor de 24-uurs beroepsdienst, met het taakaccent duiken. De gebruikelijke sportavonden en zwemtrainingen waaraan kandidaten vooraf kunnen deelnemen ter voorbereiding op de sportselectiedagen, zijn door de crisomstandigheden aangepast.

### Online Carrièredag

Op woensdag 12 mei 2021 was de VRK aanwezig op de online Carrièredag van de studie Gezondheidswetenschappen van de Vrije Universiteit van Amsterdam. Er is een presentatie gegeven met een interactieve quiz en korte interviews. Op de digitale bedrijvenmarkt waren veel studenten te vinden bij de 'online-kraam' van de GGD. Een geslaagde sessie, waarbij de studenten een beter, breder en completer beeld hebben gekregen van onze organisatie en ons werk. Ze gaven dan ook positieve feedback, waarbij woorden als 'diversiteit', 'breed' en 'divers' vaak naar voren kwamen.

### Campagnes

Dit jaar werden er veel vacatures op verschillende jobboards geplaatst en gepromoot met social media campagnes. Zo is het bereik van de vacatures vergroot en daarmee de kans op geschikte kandidaten. De huidige krappe arbeidsmarkt vraagt om meer zichtbaarheid van de VRK en een kritische blik op onze vacatureteksten. Het is daarbij van belang de onderscheidende kenmerken per vacature goed naar voren brengen om duidelijk te maken waarom de VRK een brede en aantrekkelijke werkgever is.

### Recruitment analytics

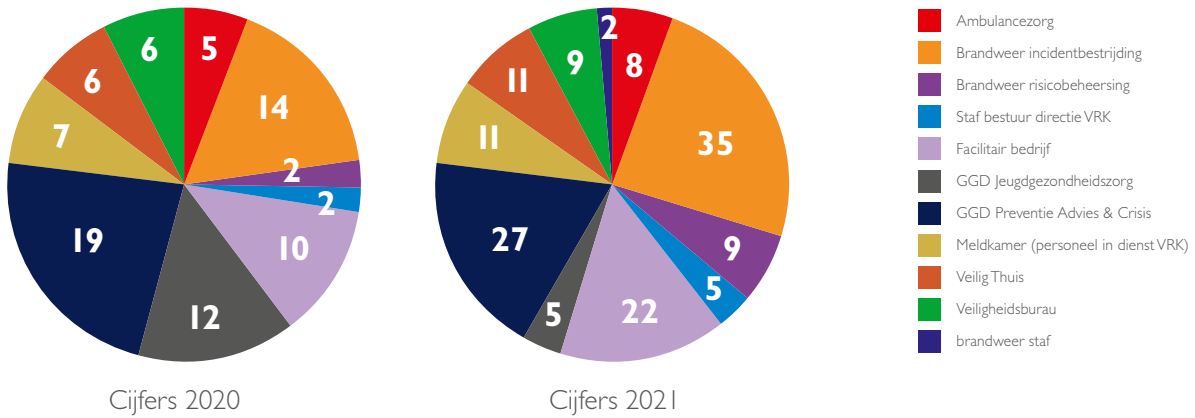
In 2021 is ook een start gemaakt met de analyse van gegevens uit 2020 wat betreft de 'Werkenbijdevrk-website'. Door de cijfers uit 2020 te vergelijken met de cijfers uit 2021 kan worden nagegaan wat de verschillen en overeenkomsten zijn en wat opvallende resultaten zijn. In 2021 zijn in totaal 1135 sollicitaties



(incl. corona) binnengekomen tegenover 1247 in 2020. Van alle nieuwe collega's die op een beschikbare functie zijn aangenomen, waren er 49 intern (2020: 25) en 71 extern (2020: 44). In 2020 kenden de bedrijfsonderdelen Preventie Advies en Crisis (PAC) van de GGD (23%) en Brandweer Incidentbestrijding (17%) de meeste vacatures. De percentages

bij sector Jeugdgezondheidszorg (JGZ) van de GGD (14%) en het Facilitair Bedrijf (12%) lagen daar iets onder. In 2021 kenden de bedrijfsonderdelen Brandweer Incidentbestrijding (24%), Preventie Advies en Crisis (19%) en Facilitair Bedrijf (15%) de meeste vacatures.

## Aantal vacatures per organisatieonderdeel (exclusief corona)



A close-up portrait of a man with short brown hair and a full beard, smiling warmly. He is wearing a light blue collared shirt and a dark grey sweater. The background is a blurred green plant.

## Medewerkersparticipatie

---

*De VRK vindt het van belang om medewerkers de mogelijkheid te geven bij belangrijke beslissingen tijdig mee te denken en te praten. Zo kan binnen de organisatie aanwezige kennis en ervaring optimaal worden benut en wordt draagvlak gerealiseerd.*



## VRK Koers: “We zijn goed onderweg”

In 2018 is binnen de VRK een organisatie-ontwikkelingstraject gestart onder de naam ‘Samen Koers Kiezen’. Medewerkers bogen zich over de vraag waar de VRK als organisatie in 2024 wil staan, hoe zij zichzelf wil positioneren en wat daarvoor nodig is. In het vervolgetraject ‘Samen Koers Realiseren’ is nagedacht over de vraag wat deze toekomstige koers betekent voor het dagelijks werk. Om hier inhoud aan te geven zijn onder het motto van ‘Durf Doe Groei’ aspecten uitgewerkt die onmisbaar zijn voor het realiseren en het in de praktijk brengen van de ‘koers’. Ondanks de pandemie is hard gewerkt aan onze ontwikkeling naar een wendbare, flexibele organisatie waarin het om de mens gaat. Een greep uit de activiteiten volgen hierna.

### Grip op Loslaten

De VRK heeft meegedaan aan Grip op Loslaten; een opleidingsprogramma dat vanuit het A&O-fonds is gesubsidieerd. Het doel is om overheidsorganisaties te laten meebewegen met nieuwe maatschappelijke en gemeentelijke ontwikkelingen. Een top-down organisatiecultuur maakt dat lastig. Daarom stelt het leidinggevenden en medewerkers voor de vraag: hoe benut je elkaars talent? En hoe kun je loslaten en toch grip houden? In 2021 heeft een groep enthousiaste medewerkers en leidinggevenden zich gericht op dit traject.

Onderdeel hiervan was een onderzoek binnen onze organisatie, waarbij zij zich hebben gefocust op onderzoek naar zeggenschap bij de VRK en hoe we dit met elkaar kunnen verbeteren. Daarbij is gebruikgemaakt van participatief actieonderzoek (PAO). Deze onderzoeksvorm vraagt erom betrokkenen te interviewen, daarmee het hele spectrum in beeld te brengen en deelnemers vervolgens zelf aan het denken te zetten. Door met elkaar in gesprek te gaan, komen zij vervolgens zelf met een oplossing.

Het uiteindelijke doel is om inzicht te krijgen in hoe zij tegen zeggenschap aankijken en hoe zij denken dat dit nog beter vorm kan worden gegeven. Het leverde interessante invalshoeken op. Echter, door de pandemie konden de vervolgstappen om gezamenlijke gesprekken hierover te voeren, niet plaatsvinden. Ook een ander te onderzoeken thema (gezondheid en veiligheid in de wijk) is gecancelled. Wel kan worden vastgesteld dat de deelnemers veel kennis over en ervaring hebben opgedaan met onder meer loslaten, ruimte geven, ruimte nemen, samenwerken en persoonlijk leiderschap. De PAO-methodiek is een manier om elkaar, samenwerkingspartners en ook onze einddoelgroep (de inwoners van Kennemerland) te verbinden en de komende tijd met elkaar in dialoog te brengen. De deelnemersgroep van Grip op Loslaten blijft beschikbaar om hierover te adviseren en mee te denken.

## Team- en persoonlijke ontwikkeling

Een aantal teams, waaronder die uit de sectoren Veilig Thuis en Jeugdgezondheidszorg hebben (online) gereflecteerd op de ‘Durf Doe Groei’ thema’s en hoe ze hiermee verder moeten gaan. Dit bleek nuttig en waardevol, waardoor ook dit onderdeel voortgang kreeg binnen de meeste teams. Zo werd het bijvoorbeeld geïntegreerd in het werkoverleg. Bij Jeugdgezondheidszorg vormen de Koers en de thema’s één van de fundamenten van het verandertraject dat zij doorlopen. Meerdere teams zijn in 2021 ook gestart of doorgestaan met hun teamontwikkeling op thema’s als eigenaarschap en samenwerken.

Voor het bespreken van en reflecteren op de thema’s uit ‘Durf Doe Groei’ zijn meerdere intervisiegroepjes ontstaan. Zij helpen elkaar in de gewenste ontwikkeling als leidinggevende. Thema’s zijn daarbij: hoe help je jezelf hierin te groeien? Hoe help ik mijn medewerkers en teams zich hierin te ontwikkelen? En hoe kunnen de teams ons hierbij helpen? Vermeld moet worden dat ook persoonlijke coachingstrajecten en TMA-afnames (talentanalyse) gekoppeld worden aan een ‘Durf Doe Groei’ thema zoals regie en verantwoordelijkheid nemen voor je eigen loopbaan.



### Overige aspecten

Het Koers-traject heeft ook een aantal nieuwe ontwikkelingen met zich meegebracht. Zo is er een nieuwe vorm voor teamplannen en een traject voor leiderschaps- en teamontwikkeling dat in 2022 wordt uitgevoerd. Ook daarin zullen thema’s als de ontwikkeling van command-control naar dienend leiderschap, talenten benutten, eigenaarschap nemen en tonen en samenwerking, handen en voeten krijgen.

Het uiteindelijke doel is om professionals zoveel mogelijk te betrekken en medezeggenschap te stimuleren en daarmee medewerkersparticipatie. De VRK wil een flexibele professionele organisatie worden waarin professionaliteit wordt gehoord en gezien. Natuurlijk gaat dit met vallen en opstaan, maar vooral met Durven Doen en Groeien!

### Medewerkersonderzoek 2021

Eind 2021 hebben we opnieuw een medewerkersonderzoek gehouden. Het vorige onderzoek vond plaats in 2017. De VRK houdt om de drie jaar een peiling onder de medewerkers, waarbij medewerkers de kans krijgen te delen waarover zij tevreden zijn en wat wellicht beter kan. In 2020 werd besloten het medewerkersonderzoek nog even uit te stellen in verband met de bijzondere crisisperiode. Ondanks dat de pandemie in 2021 nog niet ten einde is, hebben we toch besloten het medewerkersonderzoek door te laten gaan. De vrees dat de deelname laag zou zijn, bleek onterecht. De response onder het vaste personeel was met 58% zelfs 5% hoger dan in 2017. Deze score bewijst dat het overgrote deel van de medewerkers betrokken is bij het werk dat zij dagelijks verrichten.

De uitkomsten - die positiever zijn dan in 2017 - worden in 2022 geanalyseerd. De onderdelen die aandacht behoeven, worden door de organisatie opgepakt.

”

“Als een satéprikker dwárs door de organisatie heen geeft het driejaarlijkse medewerkersonderzoek een indruk van wat er speelt bij de VRK. Het is een belangrijke momentopname en aanleiding om met elkaar te bespreken hoe het met je gaat, waar je trots en tevreden over bent en welke ideeën je hebt om de VRK en ons werk verder te ontwikkelen en te verbeteren. Mijn oproep is: laat het niet bij dit ene moment maar zoek contact en spreek je uit, je bent van harte welkom!”

**Claire Morssink**

*Clustermanager Maatschappelijke Zorg*







### Medezeggenschap: een nieuwe OR

Begin 2021 zijn er verkiezingen geweest voor de OR.

Dit resulteerde in een OR met een nieuwe samenstelling, waarin naast herkiesbare ervaren leden ook minder ervaren leden plaatsnamen. De OR is op 1 april 2021 geïnstalleerd.

Er was enige tijd nodig om elkaar te leren kennen en om een gezamenlijk en helder beeld te krijgen van een complexe en veranderende organisatie met een cruciale rol in het bestrijden van een pandemie. Met diverse trainingen is geïnvesteerd in de kwaliteit en de voorwaarden die nodig zijn om de OR zijn rol zo goed mogelijk te kunnen laten vervullen. Tijdens de inwerkfase maar ook daarna zijn er veel gesprekken gevoerd met medewerkers, MT-leden en de directie over onder meer de wederzijdse behoeften en de vroegtijdige betrokkenheid van de OR bij plannen en ontwikkelingen. Daarbij zijn medezeggenschap in alle onderdelen en lagen van de organisatie en de zichtbaarheid van de OR belangrijke speerpunten. Het doel is om toe te groeien naar een vorm van medezeggenschap, waarbij de zeggenschap over de inhoud van vraagstukken en de daarbij behorende oplossingen bij de medewerkers ligt. Zij zijn tenslotte de professionals met kennis en expertise.

Er zijn verschillende advies- en instemmingsverzoeken aan de OR voorgelegd over uiteenlopende onderwerpen, zoals:

- Beleid plaatsonafhankelijk werken.
- Protocol Privacybescherming Meldkamer Noord-Holland.
- Tijdelijke Regeling Thuiswerkvergoeding VRK.
- Variabele voertuigbezetting voor beroeps- en combiposten brandweer.
- Roosterreglement Meldkamer Brandweer.
- Roosterreglement Meldkamer Ambulance Noord-Holland (af te ronden in 2022).
- Bevoegd- en bekwaamheidsbeleid RAV's NW4 (af te ronden in 2022).
- Regeling attenties jubilea en uitdiensttreding VRK (af te ronden in 2022).





## Duurzame inzetbaarheid

*(bestaat uit 3 onderdelen, mobiliteit, vitaliteit en opleiding en ontwikkeling)*

VRK streeft naar duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Hier sturen we dan ook actief op. Mobiliteit, vitaliteit en opleiding en ontwikkeling (MVO) gaan daarbij steeds meer samen. Hiermee spelen we in op organisatieontwikkelingen en veranderende eisen, persoonlijke ontwikkeling, meer plezier in het werk, participatie tot aan het pensioen en betere inzet van talenten.



## Mobiliteit

De VRK stimuleert collega's om proactief aan de slag te gaan met hun loopbaan en persoonlijke ontwikkeling. Zo houden we de organisatie en onze mensen gezond. Ook gaan collega's zo steeds meer het werk doen waarbij hun kwaliteiten en talenten het beste tot uiting komen. Inmiddels zijn er collega's opgeleid om het thema 'mobiliteit' binnen de VRK te ondersteunen. Zij voeren samen met de mobiliteitsadviseur zogenoemde Talenten Motivatie Analyse (TMA) gesprekken. De TMA geeft duidelijkheid over wie je bent, waar je talenten liggen, welke drijfveren je hebt en hoe je die het beste in kan zetten. Daardoor worden collega's gemotiveerd om zelf nóg meer de regie te pakken op hun eigen loopbaan en persoonlijke ontwikkeling. In 2021 hebben 55 collega's (2020: 63) gebruikgemaakt van de TMA. Zij konden terecht bij 1 van de 17 (2020: 19) opgeleide en gecertificeerde VRK-analisten voor het afnemen en het bieden van verdere begeleiding van een TMA. Hoe meer wordt ingezet op talentontwikkeling, hoe meer 'werkgelek' er wordt gecreëerd.

In 2022 wordt gestart met het opleiden van collega's voor een team-TMA, zodat teams de TMA ook kunnen inzetten bij teamontwikkeling. Dit sluit goed aan bij het leiderschap en team-ontwikkelprogramma (LTO), waarmee in 2022 ook wordt gestart én sluit goed aan bij het VRK-organisatiekoers-traject 'Durf Doe Groei'.



**Sonja Tabales**  
Mobiliteitsadviseur

“Als je jouw talent op de juiste manier en op het juiste moment inzet, word jij en iedereen in jouw omgeving er beter van!”

## Strategisch Personeelsbeleid

Ook 2021 was voor de VRK en de afdeling P&O door de pandemie een apart en bijzonder jaar. Doordat kantoorpersoneel zoveel mogelijk thuiswerkte en door de crisis en drukte is er nauwelijks aandacht besteed aan participatiebanen. Er was geen mogelijkheid om deze banen te creëren en goed te begeleiden. Hopelijk wordt 2022 een jaar waarin er meer kan en weer invulling kunnen geven aan participatiebanen. De kwaliteit van het personeel is en blijft cruciaal voor de kwaliteit van onze dienstverlening. Veel collega's hebben een hoge werkdruk ervaren. De dialoog en het (blijven) voeren van gesprekken tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en leidinggevenden blijft daarom belangrijk. Zeker nu er collega's zijn die last beginnen te krijgen van de duur van deze crisis.

## Strategisch Personeelsmanagement (SPM)

De wereld om ons heen verandert in een hoog tempo. Er zijn ontwikkelingen op allerlei terreinen. Denk aan economische, technologische, demografische, sociaal-culturele, politiek-juridische en ecologische ontwikkelingen. Maar ook aan een crisis als een pandemie, digitalisering en het gebruik van social media. Het zijn allemaal belangrijke factoren die van invloed zijn op onze interne bedrijfsvoering. De vraag hoe we op deze veranderingen inspelen wordt steeds belangrijker. Strategisch Personeelsmanagement blijft een belangrijk agendapunt bij leidinggevenden en P&O. Er is steeds beter zicht op de bewegingen en de veranderingen op de arbeidsmarkt en wat er nodig is om op deze veranderingen te kunnen inspelen. Dit is voor de continuïteit en de doorontwikkeling van onze organisatie van groot belang.

Teamanalyses vragen continu om bijstelling om op het juiste moment over de juiste medewerkers te beschikken. In 2021 kwam dit goed tot uiting omdat we het coronateam continu moesten op- en afschalen. Het was vaak een puzzel om alle vraagstukken in goede banen te leiden. Met instrumenten als personeelsplanning en personeelsscans kunnen we een beeld vormen van onder meer natuurlijk verloop, gewenste mobiliteit, opleidingsbehoefte, vitaliteit en belastbaarheid. Zo is de organisatie beter in staat om uitval door ziekte, onderbezetting en overbezetting zoveel mogelijk te voorkomen. De omgeving vraagt om een wendbare en flexibele organisatie die tijdig en met daadkracht op de steeds veranderende vraag kan inspelen. Strategisch Personeelsmanagement zorgt ervoor dat het management samen met P&O steeds beter in beeld krijgt wat de ontwikkelingen buiten de organisatie zijn en wat deze voor onze organisatie betekenen voor wat betreft het benodigde personeel nu en in de toekomst.

### Medewerkers nemen steeds beter 'eigen regie'

Het gaat medewerkers steeds beter af om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen en zelf in actie te komen. Ook gaan medewerkers en leidinggevendenden steeds beter met elkaar in gesprek. Beide zien in dat duurzame inzetbaarheid zowel voor de medewerker als voor de leidinggevende belangrijke gespreksonderwerpen zijn. Daarbij komen aspecten als zelfreflectie, veerkracht, adaptief vermogen en handelingsvaardigheid, maar ook opleiding, training en persoonlijke ontwikkeling steeds vaker aan de orde. Een goed uitgangspunt om de duurzame en flexibele inzet van medewerkers samen te bewerkstelligen. De thema's mobiliteit, vitaliteit en opleiden/ontwikkelen zijn geland in de organisatie. Eind 2021 is de aanbesteding 'Leiderschap- en teamontwikkeling' succesvol afgerond. Een extern geselecteerd bureau heeft deze aanbesteding gewonnen en gaat opvolging geven aan de ingezette veranderkoers 'Samen Koers Realiseren 'Durf Doe Groei', waarbij de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en hun teams een centrale rol hebben.

### Tweede loopbaan Brandweer

De functie 'brandweerman (m/v)' in repressieve dienst is aangemerkt als een bezwarende functie. Tot 2006 was er voor deze functie sprake van een functioneel leeftijdsontslag (FLO), waarbij het mogelijk was om op 55-jarige leeftijd te stoppen met werken. Sinds 2006 is deze regeling afgeschaft en gelden er afspraken voor het loopbaanbeleid voor bezwarende functies. Het uitgangspunt van het loopbaanbeleid is dat medewerkers maximaal 20 jaar werkzaam kunnen zijn in een bezwarende functie. Daarna gaan zij een andere functie vervullen, binnen of buiten de organisatie: de zogenoemde tweede loopbaan. Voor medewerkers die op of na 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen, staat na 20 dienstjaren de tweede loopbaan centraal. Deze medewerkers moeten voor het aflopen van die termijn een loopbaanplan hebben opgesteld. P&O gaat het komende jaar samen met het brandweermanagement aan de slag om de wensen van medewerkers die zijn aangesteld in 2006 en 2007, in kaart te brengen. Zo kunnen zij medewerkers waar nodig actief begeleiden bij dit loopbaanproces. Om medewerkers te helpen bij de oriëntatie op hun tweede loopbaan zijn in 2021 voorlichtingsbijeenkomsten en trainingen aangeboden. In juni is de eerste groep gestart met de training 'Baas in eigen Loopbaan'. Deze training werd in november succesvol afgerond. In het tweede kwartaal van 2022 begint een nieuwe training.

### Nieuw e-HRM systeem

In 2021 zijn er vanuit team P&O en team Inkoop voorbereidingen getroffen om tot een aanbesteding van een e-HRM-systeem en een bijbehorende salarisdienstverlening te komen. In het eerste kwartaal van 2022 wordt deze

aanbesteding op Tendernet gepubliceerd. De aanbesteding draagt bij aan de verdere digitalisering en professionalisering van de HR-processen binnen de VRK.

### Loopbaangesprekken

In 2021 zijn er 108 (2020: 103) loopbaangesprekken gevoerd. Deze staan los van de TMA gesprekken. Er zijn 32 (2020: 41) loopbaantrajecten afgerond, waarvan er zeker 26 (2020: 25) hebben geleid tot een andere baan of een andere richting. Vanuit 2021 lopen er 18 trajecten door in 2022 (2020: 23).

### Collega coaching: toename tijdens corona

In 2021 waren er 8 coaches bij de VRK actief. Dit zijn medewerkers van de VRK die een opleiding hebben gedaan om collega's te coachen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling in relatie tot werk/privé en mentale gezondheid. Eind 2021 is de pool uitgebreid met nog eens 5 coaches. Die aanvulling was door de toegenomen vraag hard nodig. De werkdruk onder VRK-collega's is hoog en collega's met bezinningsvragen komen steeds vaker terecht bij de pool van coaches. Hun vragen gingen onder meer over stress tijdens het werk, een gebrek aan overzicht, moeite met het vinden van een balans tussen werk en privé en de zoektocht naar welke baan (op termijn) goed past. De coaches hebben bij ruim 35 collega's de Talenten Motivatie Analyse (TMA) ingezet als instrument om de persoonlijke drijfveren en talenten te meten. De uitkomsten dienen als basis voor coachingsgesprekken of zijn het startpunt voor een loopbaanontwikkeling.

Sinds een paar jaar wordt de pool van coaches steeds beter gevonden door medewerkers en leidinggevendenden voor teamcoaching en -training. Het begeleiden van intervisies onder collega's, maar ook reflectiesessies voor het nieuwe coronapersoneel waren in 2021 een succesvolle terugkerende activiteit. Meerdere teams waren toe aan 'even bijkomen' van alle hectiek en wilden, onder meer door het vele thuiswerken, hulp bij de verbinding als team of bij het hervinden van de teambalans.

In 2022 zullen de coaches ook bijdragen aan Leiderschaps- en Teamontwikkeling waarmee alle VRK-leidinggevendenden en teams gaan starten. Dit gebeurt in co-creatie met een extern trainings- en adviesbureau. In dat traject ontwikkelen we ons onder meer verder op het gebied van 'Samenwerken' en 'Eigenaarschap'. Dit is volledig in lijn is met de visie en speerpunten van de VRK. Het inzetten van interne coaches en groepsbegeleiders wordt gezien als een goede manier om het geleerde te borgen en het continue leer- en verbeterproces op gang te houden.



“Persoonlijke groei begint bij zelfkennis en -acceptatie.”

**Resi Mangunkusumo**  
Adviseur Veranderproces



verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemers. Gezondheidsbedreigende factoren terugdringen en de zorg voor vitale medewerkers staan hierbij voorop. Dit ook met oog op de belastbaarheid van bepaalde doelgroepen zoals ouderen, medewerkers met jonge kinderen, vrouwen (in de overgang), medewerkers met een bezwarende functie, medewerkers met 24-uursdiensten en onregelmatige dienstroosters. Vitaal zijn en blijven en duurzame inzetbaarheid van de medewerker zijn belangrijke uitgangspunten bij de vormgeving van het beleid en hebben blijvend onze aandacht. Het beleid op het gebied van mobiliteit en opleiding & ontwikkeling valt hiermee samen (MVO). Het voorkomen van ziekteverzuim, maar vooral het bevorderen van bevlogenheid is een speerpunt. We spelen hierop in door aandacht te hebben voor signalen en hierop actie te ondernemen.

**VRK Vitaal**

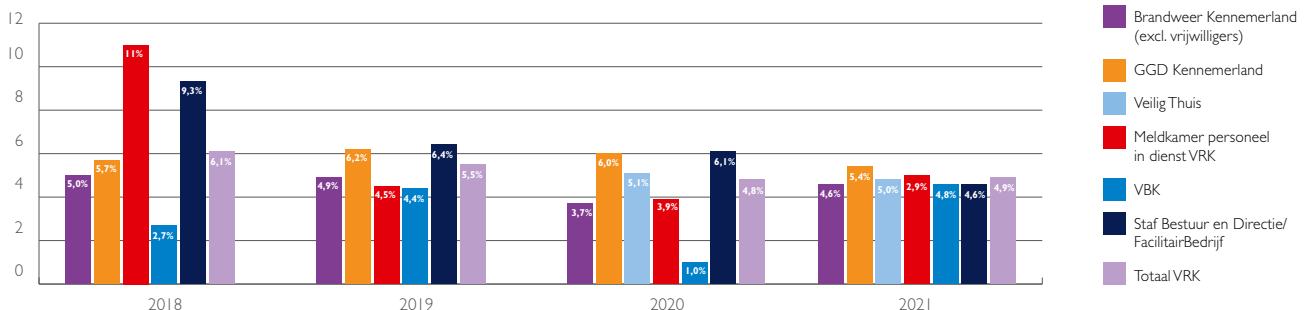
Iedereen wil een gezond leven, mentaal en fysiek. Soms is een beetje extra hulp daarbij welkom. In 2019 en 2020 werden daarom 'vitaliteitsweken' georganiseerd. Hierin werd aandacht besteed aan de vitaliteit van de medewerkers en de mogelijkheden om deze te verbeteren. Zowel medewerkers als vrijwilligers konden (op verschillende locaties) meedoen aan allerlei activiteiten op het gebied van slapen, bewegen, rust en ontspanning, mentale veerkracht en voeding. Door de coronacrisis is dit in 2021 niet mogelijk geweest en zijn er vooral digitale activiteiten georganiseerd in de vorm van online workshops. Denk aan het zeer succesvolle breinvriendelijk (thuis)werken, een wekelijks online buikspierkwartier en een ontladen en opladen sessie, mogelijkheden voor een mental check-up, coachgesprekken en een workshop kantooryoga.

**Vitaliteit**

**Gezondheid en Veiligheid**

De VRK wil risico's rondom (fysieke) veiligheid, gezondheid en welzijn zoveel mogelijk preventief en bij de bron aanpakken. Goede arbeidsomstandigheden zijn daarom belangrijk. Blijvende aandacht hiervoor betaalt zich terug in werkplezier, een laag verzuim, een hoge tevredenheid en een vitale en duurzame organisatie. Uitgangspunt is dat arbo een gezamenlijke zorg en

**Ziekteverzuim (excl. bevallings- en zwangerschapsverlof)**



Het ziekteverzuimcijfer bij de VRK (4,8%) ligt iets hoger dan het landelijk percentage bij overheidsdiensten (4,5% in het 3e kwartaal 2020, bron: CBS). Het verzuimpercentage (VRK-totaal) bleef in 2021 met een toename van 0,1% tot 4,9% nagenoeg gelijk aan 2020. De verzuimfrequentie daalde van 0,7 naar 0,6. Een frequentie van 1 wordt doorgaans als normaal gezien. De VRK scoort op dit aspect dus aanzienlijk lager. Bij de GGD is het verzuimpercentage ten opzichte van 2020 verder gedaald (van 6,0% naar 5,4% in 2021). Bij het Facilitair Bedrijf en de Staf Bestuur en Directie daalde het verzuim na de stabilisatie in 2020, in 2021 verder (van 6,8% in 2020 naar 4,6% in 2021). Het verzuim bij de VBK is in 2021 door gevallen van langdurig verzuim aanzienlijk gestegen (van 1,0% in 2020 naar 4,8% in 2021). Bij de Meldkamer is (bij medewerkers van wie de VRK de werkgever is) het verzuim ten opzichte van 2020 gedaald (van 3,9% naar 2,9%). Bij de brandweer is het verzuimpercentage met 0,9% gestegen (van 3,7% naar 4,6%). Het verzuimpercentage bij Veilig Thuis is ten opzichte van 2020 minimaal gedaald (van 5,1% naar 5,0%). De bedrijfsarts heeft in 2021 97 verzuimcasussen behandeld tegenover 124 in 2020. In 40 gevallen (2020: 59) was hierbij sprake van psychische klachten (waarvan 20 werkgerelateerd) en in 27 gevallen van fysieke klachten (9 werkgerelateerd). Het aantal verzuimcasussen lag daarmee aanzienlijk lager dan in 2020.

Tot slot werd er opnieuw aandacht besteed aan een goede werkhouding en voorzieningen voor de thuiswerkplek. Dit deden we onder meer door een thuiswerkplekonderzoek via beeldbellen aan te bieden aan alle medewerkers. Rond de dertig medewerkers hebben hiervan gebruikgemaakt.

### Sociaal Voorzieningen Fonds VRK

De VRK beschikt sinds 2014 over een Sociaal Voorzieningen Fonds. Daarmee kunnen personeelsleden die in de financiële problemen zijn geraakt en lid zijn van het Fonds, worden geholpen. In 2021 heeft 1 medewerker een beroep op het Fonds gedaan. Er wordt een renteloze lening verstrekt die wordt terugbetaald door salaris in te houden over een af te spreken periode. Het Fonds - dat 142 leden kent - heeft sinds haar oprichting 22 collega's kunnen helpen om uit de problemen te komen door met name de externe druk (deurwaarders/incassobureaus) weg te nemen. Daarmee is aangetoond dat het Fonds in een belangrijke behoefte voorziet en het welzijn daarmee de inzetbaarheid van de betrokken medewerker bevordert.

### Opleiding en ontwikkeling

#### Trainingen en cursussen

Op het gebied van Opleiding en Ontwikkeling heeft P&O door de coronacrisis slechts 1 keer een fysieke in company-training/opleiding kunnen verzorgen (Persoonlijk leiderschap/Leiding geven aan jezelf). Gedurende het jaar is - in de periodes van



“Streef niet naar balans, maar naar een gezond en natuurlijk ritme. Ga voor cadans.”

**Petra Veraar**

*Adviseur Arbo verzuim en vitaliteit*

”

“De vakbekwaamheidstoetsen doorstonden een ‘positieve test’ in het meten en borgen van vakmanschap bij de brandweer.”

**Erik Gans**

*Teammanager vakbekwaamheid brandweer*



versoepeling van de maatregelen - een enkele training onder aangepaste omstandigheden doorgegaan (onder meer: Persoonlijk leidinggeven, Effectief en efficiënt werken (GTD) en Excel). Een klein aantal trainingen hebben we digitaal (MS Teams) verzorgd. Ondanks herhaalde oproepen in het voor- en najaar was er in vergelijking met de jaren vóór 2020 weinig animo voor (online)trainingen.

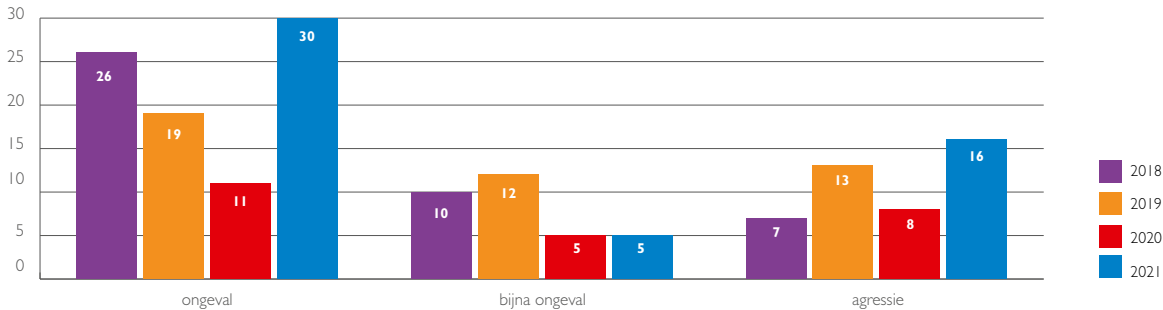
#### Brandweeropleidingen

Net als in 2020 heeft corona ook in 2021 invloed gehad op het brandweeronderwijs dat door de Brandweerschool Noord-Holland wordt verzorgd. Toch is het gelukt om de meest relevante en urgente opleidingen binnen de beschikbare mogelijkheden (praktijk en digitaal) te organiseren. Uiteraard met inachtneming van de geldende coronamaatregelen.

#### Stageplaatsen

Als gevolg van de activiteiten binnen de organisatie rondom corona, de daaraan gekoppelde maatregelen en het feit dat het merendeel van de organisatie thuis heeft gewerkt, zijn er het afgelopen jaar - afgezien van de betaalde stages - minder onbetaalde stageplaatsen vergeven.

## Meldingen (bijna) ongevallen en agressie



## Meldingen

### Meldingen (bijna) ongevallen en agressie

Er zijn in 2020 51 incidenten gemeld, waarvan 16 agressie-meldingen, 30 bedrijfsongevallen (waaronder 6 sportongevallen) en 5 bijna ongevallen/gevaarlijke situaties, waarvan 1 bij duiken. Het aantal incidenten is ten opzichte van 2020 verdubbeld. Dit kwam mede door een aantal prikaccidenten bij het vaccineren tegen corona en een aantal situaties waarin coronamedewerkers onheus en agressief zijn bejegend.

<b>Ongeval:</b>	een bedrijfs-, sport- of duikongeval waarbij een medewerker letsel heeft opgelopen.
<b>Bijna ongeval:</b>	een situatie waarbij achteraf kan worden gezegd dat het goed is afgelopen, maar waarbij letsel had kunnen ontstaan met het oog op de aard van het incident.
<b>Gevaarlijke situatie:</b>	een situatie waarbij de setting de basis kan zijn voor een (bijna) ongeval.
<b>Agressie:</b>	een situatie waarbij lichamelijke of verbale geweldpleging, belaging, intimidatie en/of bedreiging plaatsvond.

## Meldingen ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen

### Integriteit

Integriteit is een belangrijk moreel aspect van de bedrijfsvoering. De VRK wil het moreel besef aanwakkeren door met elkaar in gesprek te gaan over integriteitsvraagstukken en het accent leggen op bewustwording, al vanaf indiensttreding. Bij het schenden van de integriteit kun je denken aan verkeerde declaraties, privégebruik van bedrijfsmiddelen, het aannemen van cadeaus van burgers en relaties en het bekleden van nevenfuncties die het imago van de VRK kunnen schaden.

### Ongewenste omgangsvormen

De vertrouwenspersonen van de VRK hebben een belangrijke rol als het gaat om duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Zij geven advies aan medewerkers die te maken krijgen met zogenaamde ongewenste omgangsvormen zoals agressie, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie tijdens de uitvoering van hun functie. De VRK beschikt momenteel over 5 vertrouwenspersonen (4 vrouwen en 1 man).

In 2021 zijn 6 meldingen van ongewenst gedrag in behandeling genomen door de vertrouwenspersonen (in 2020: 6). Deze meldingen hadden allemaal te maken met vormen van pesten. Een trend die we al meerdere jaren zien. Uiteraard is het mogelijk dat er ook meldingen elders in de organisatie zijn gedaan (bijvoorbeeld bij de eigen leidinggevende) en dat deze daar verder zijn opgepakt. Deze komen om die reden niet terug in dit cijferbeeld.

Naast de meldingen die in behandeling zijn genomen, zijn de vertrouwenspersonen regelmatig geconsulteerd over zaken waar geen sprake was van ongewenste omgangsvormen zoals hierboven benoemd. In die gevallen hebben de vertrouwenspersonen een luisterend oor geboden en zijn de medewerkers, waar nodig, verwezen naar beter passende ondersteuning.

Het aantal meldingen blijft relatief laag vergeleken met de landelijke cijfers wat betreft ongewenst gedrag in vergelijkbare organisaties. Het is een landelijk fenomeen dat de meldingsbereidheid van ongewenst gedrag laag is. Wellicht is er sprake van een drempel om zaken te melden, maar het is ook mogelijk dat mensen niet weten dat er vertrouwenspersonen bestaan en wat hun rol is. Ook in 2022 zal in de interne communicatie aandacht worden besteed aan vertrouwenspersonen.

### Klachten

De organisatie is ook in 2021 benaderd door burgers die niet tevreden waren over de dienstverlening en behandeling door medewerkers van de organisatie. Daarbij moeten we wel onderscheid maken tussen klachten VRK/algemeen (32) en klachten die betrekking hadden op de coronaorganisatie (415). De behandeling van de coronagerelateerde klachten (over onder meer: bejegening, afname testen, wijze van vaccineren, informatievoorziening, privacy en QR-code) heeft de organisatie de nodige tijd en inspanning gekost. Ondanks dat zijn nagenoeg alle klachten binnen de daarvoor geldende termijn afgehandeld.

”

“We hebben een luisterend oor voor iedereen die te maken heeft (gehad) met ongewenst gedrag; blijf er alleen niet mee rondlopen!”

**Djono Sjak Shie**

*Vertrouwenspersoon VRK*





