GGD BRANDWEER
Veiligheidsregio Kennemerland

SOCIAAL JAARVERSLAG VRK **2018**



MSKERK / HEEMSTEDE / UITGEEST / VELSEN / ZANDVOORT / BEVERWIJK / BLOEMENDAAL / HAARLEM / HAARLEMMERMEER / HAARLEMMERL
MSTEDE / UITGEEST / VELSEN / ZANDVOORT / BEVERWIJK / BLOEMENDAAL / HAARLEM / HAARLEMMERMEER / HAARLEMMERLIEDE & SPAARNV
EEST / VELSEN / ZANDVOORT / BEVERWIJK / BLOEMENDAAL / HAARLEM / HAARLEMMERMEER / HAARLEMMERLIEDE & SPAARNWOUDE / HEEM

Kerngegevens

Naam:	Veiligheidsregio Kennemerland
Bezoekadres:	Zijlweg 200 2015 CK Haarlem
Postadres:	Postbus 5514 2000 GM Haarlem
Telefoon:	023-5159500
Website:	www.vrk.nl
Dagelijks bestuur: *(stand per 31-12-2018)*	Dhr. J. Wienen, burgemeester gemeente Haarlem, voorzitter Dhr. O. Hoes, burgemeester Haarlemmermeer, waarnemend (plaatsvervangend voorzitter) Dhr. Q. Rijke, wethouder volksgezondheid gemeente Heemskerk Dhr. F.C. Dales, burgemeester gemeente Velsen Dhr. G.J. Bluijs, wethouder volksgezondheid gemeente Zandvoort
Directie:	De heer ing. A.F.M. Schippers MPA, directeur Veiligheidsregio De heer A. van de Velden, directeur Publieke Gezondheid

Inhoudsopgave

Voorwoord 4

2018 in het kort 5
Onze mensen
Samen naar een robuuste crisisorganisatie
Reorganisatie Brandweer Kennemerland
Samenvoeging Meldkamer Noord-Holland
Ontwikkelingen Functioneel Leeftijdsontslag
Zelf persoonlijke zaken regelen
Overgang CAR-UWO

Werving collega's 10
Wervingscampagne vrijwillige brandweer
Campagne Ik Zorg
Nieuwe uitgangspunten W&S
Deelname Banenmarkt Almere
Werken bij VRK
Nieuwe functies
Uitgangspunten Werving & Selectie

Medewerkersparticipatie 12
Samen koers kiezen
Inloopavonden Incidentbestrijding

Diversiteit & inclusiviteit 14
LHBT community
Aantal deelnemers Participatiewet

Duurzame inzetbaarheid 16
Mobiliteit
Grip op Groei
Loopbaangesprekken
Mobiliteitsbewegingen binnen de VRK
Organisatie Week van de Mobiliteit
Opleiding en Ontwikkeling
Brandweerschool Noord-Holland
Arbo, veiligheid en ziekteverzuim
VRK Vitaal
Integriteit en ongewenste omgangsvormen
Kenmerken meldingen 2018

Voorwoord

Om de toekomstige uitdagingen aan te gaan en met het oog op de doelen van de organisatie, is er voor de komende vier jaar een nieuw strategisch personeelsbeleid ontwikkeld.
Het is voor continuïteit en kwaliteit van de hulp- en dienstverlening voor de inwoners en bedrijven in Kennemerland van groot belang dat de medewerkers van Veiligheidsregio Kennemerland het beste uit zichzelf halen. Dat maakt het nodig om blijvend te werken aan een werk- en leerklimaat waarin waarde wordt gehecht aan samenwerking, reflectie en aan respect voor individuele verschillen. Daarnaast is koersen op duurzame inzet(baarheid) van de medewerkers in de huidige arbeidsmarkt noodzakelijk. De organisatie zet in op opleiding en ontwikkeling, het stimuleren van mobiliteit, vitaliteit en het vergroten van mentale veerkracht.

De VRK excelleert in handelen wanneer het er echt toe doet. Voorbereiden op crisis, handelen tijdens incidenten en continu de veiligheid en gezondheid in Kennemerland willen behouden en verbeteren; dat is waar de medewerkers in de organisatie voor staan. Ook vóórdat dit soort incidenten plaatsvinden: we oefenen, we evalueren, we leren, we adviseren en we leiden op. Daarnaast wordt de inzet op preventie steeds belangrijker. In 2018 is een video tot stand gekomen waarin alle facetten van ons werk worden belicht. De inhoud reflecteert wat wij als VRK(-ers) willen uitstralen; professioneel, collegiaal, klantgericht en betrouwbaar. Met deze video vergroten we ook onze zichtbaarheid in de regio. Want in toenemende mate wordt het belangrijk hoe de organisatie zich presenteert aan mensen die op zoek zijn naar werk.

Wij willen als werkgever, aan een veelheid aan doelgroepen, een aantrekkelijke werkplek bieden waar mensen graag willen werken. In 2018 is er een aantal mooie initiatieven genomen om dit streven kracht bij te zetten.

In 2018 is de VRK als eerste Veiligheidsregio in Nederland ISO gecertificeerd. Iedereen heeft een extra "tandje bijgezet" om dit resultaat te behalen. De HKZ-certificering, verplicht voor de ambulancezorg, is behouden. Wij zijn trots op deze prestatie.

Ook is het programma 'Samen Koers Kiezen' verwezenlijkt. Medewerkers uit alle disciplines en lagen in de organisatie zijn met elkaar aan de slag gegaan om de stip op de horizon te zetten. Daarmee is een visie gepresenteerd die *van* de medewerkers is. Zij hebben hier veel tijd en energie in geïnvesteerd, zijn het gesprek met elkaar aangegaan en hebben hun talenten ingezet om tot een mooi en waardevol toekomstbeeld te komen. Het feit dat het bestuur van de organisatie dit met veel waardering heeft ontvangen, is als stimulerend en motiverend ervaren. Het past in de wijze waarop wij binnen de VRK vorm willen geven aan medewerkersparticipatie en smaakt naar meer.





Directie VRK
Frans Schippers
Bert van de Velden

2018 in het kort

Samen zetten we ons met hart en ziel in om ons werk zo goed mogelijk te doen. Elke dag. Dat is belangrijk. We vinden het echter ook belangrijk dat iedereen zijn werk met plezier doet, dat iedereen zich gewaardeerd voelt, op zijn plek zit, de mogelijkheid krijgt zich te ontwikkelen en duurzaam inzetbaar is en blijft. Hier werken we hard aan. In dit verslag vertellen we je over de verschillende initiatieven die we in 2018 namen en hoe we er in 2019 verder vorm aan geven. De gekozen thema's waaraan we aandacht besteden in dit verslag vloeien voort uit het nieuwe strategisch personeelsbeleidsplan. Ook doen we verslag van de ontwikkelingen in de organisatie zoals het aantal medewerkers, in- en uitstroom, organisatorische veranderingen, ziekteverzuim en meldingen van ongevallen, agressie en ongewenst gedrag.



Onze mensen

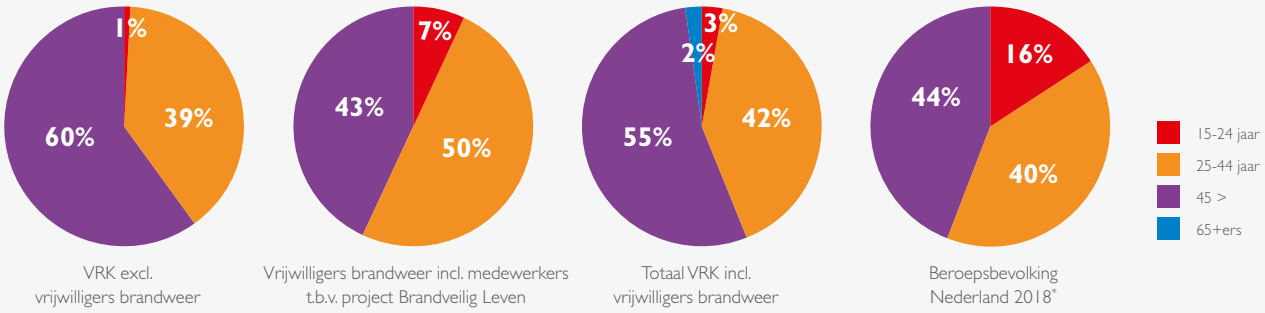
Kijken we naar de medewerkersaantallen, dan zien we een aantal kleine verschuivingen ten opzichte van 2017. Zo steeg het aantal medewerkers naar 1155, van wie 734 mannen en 421 vrouwen. In dit aantal rekenden we vrijwilligers en medewerkers ouder dan 65 jaar mee en lieten we stagiairs buiten beschouwing. Bij de vrijwillige brandweer, inclusief vrijwilligers Brandveilig Leven, werkten 406 mensen; 375 mannen en 31 vrouwen.

Het aantal medewerkers dat gebruikmaakt van het generatiepact steeg in 2018 van 29 naar 40 medewerkers. Het 'vrijvallende' equivalent hiervan is 3,8 fte's. Dit biedt ruimte om jongeren aan te trekken. Jonge talenten laten we kennis maken met het werk van de VRK via een stage of werkervaringsplek. Zo halen we nieuwe, frisse kennis en kunde binnen en hopen we dat ze warmlopen voor een toekomstige baan bij de VRK. Het aantal geregistreerde/betaalde stageplaatsen is sinds 2014 redelijk constant (2014; 21, 2015; 22, 2016; 23, 2017; 21, 2018; 23). Wel zijn de snuffelstages toegenomen. Hiermee lopen scholieren een dag of een week mee bij een onderdeel van de VRK en krijgen zo een kijkje in de keuken.

Aantal medewerkers parttime en fulltime

Van het totaal aantal medewerkers bij de VRK (exclusief vrijwillige brandweer) werkte in 2018 55% fulltime (2017; 56%), van wie 83% mannen en 17% vrouwen. Het aantal parttime medewerkers was 45% (2017; 44%), van wie 17% mannen en 83% vrouwen. Het aantal parttime medewerkers is dus licht gestegen. Dit komt overeen met de landelijke ontwikkelingen. Het aantal fulltime werkende vrouwen daalde van 19% sinds 2017 naar 17%. Mannen werken nog steeds vooral fulltime, hoewel het aantal parttime werkende mannen wel iets steeg.

Leeftijdsverdeling (medewerkers VRK en vrijwilligers brandweer)



VRK excl. vrijwilligers brandweer

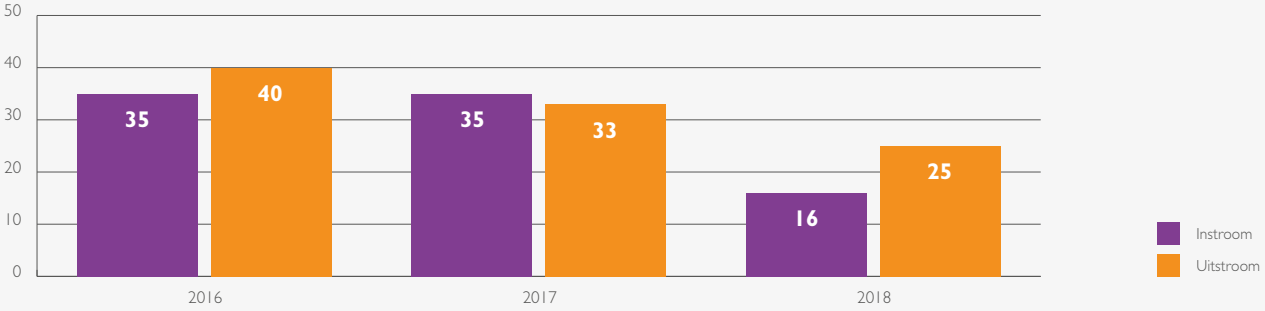
Vrijwilligers brandweer incl. medewerkers t.b.v. project Brandveilig Leven

Totaal VRK incl. vrijwilligers brandweer

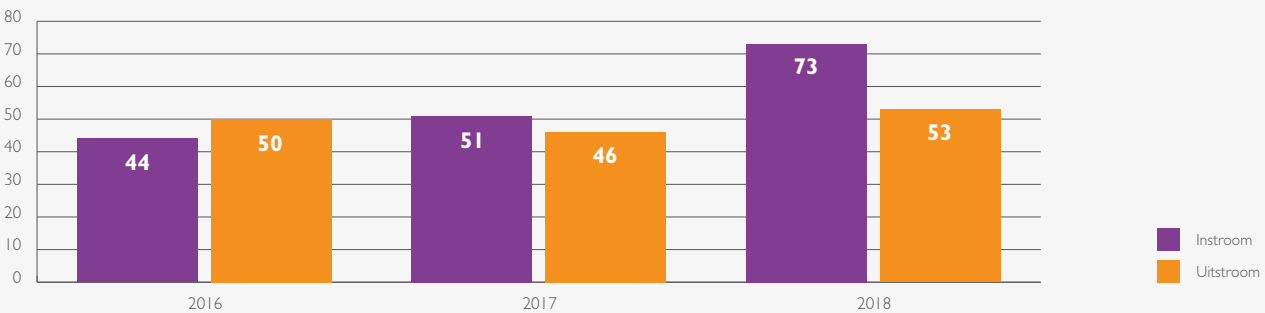
Beroepsbevolking Nederland 2018*

In de leeftijdscategorie 15 tot en met 24 jaar blijft het percentage medewerkers/vrijwilligers ver achter ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking (3% Totaal VRK, inclusief vrijwilligers, ten opzichte van 16% op landelijk niveau). In 2018 blijft het percentage medewerkers/vrijwilligers jonger dan 25 jaar hetzelfde als in 2017 (3%). Bij alle organisatieonderdelen, behalve bij de vrijwillige brandweer, vallen de meeste medewerkers in de leeftijdscategorie 45 jaar of ouder. Op landelijk niveau zien we het percentage 45 jaar en hoger steeds verder oplopen. Hetzelfde beeld zien we bij de VRK. Binnen de vrijwillige brandweer is het percentage jongeren, ten opzichte van 2017, niet verder gestegen en blijft staan op 7%. Alhoewel het percentage vrijwilligers boven 45 jaar, ten opzichte van 2017, licht is gestegen (van 42% in 2017 naar 43% in 2018) valt het merendeel van de vrijwilligers nog steeds in de leeftijdscategorie 25 tot 45 jaar.
**Beroepsbevolking Nederland 3e kwartaal 2018 (bron: CBS)*

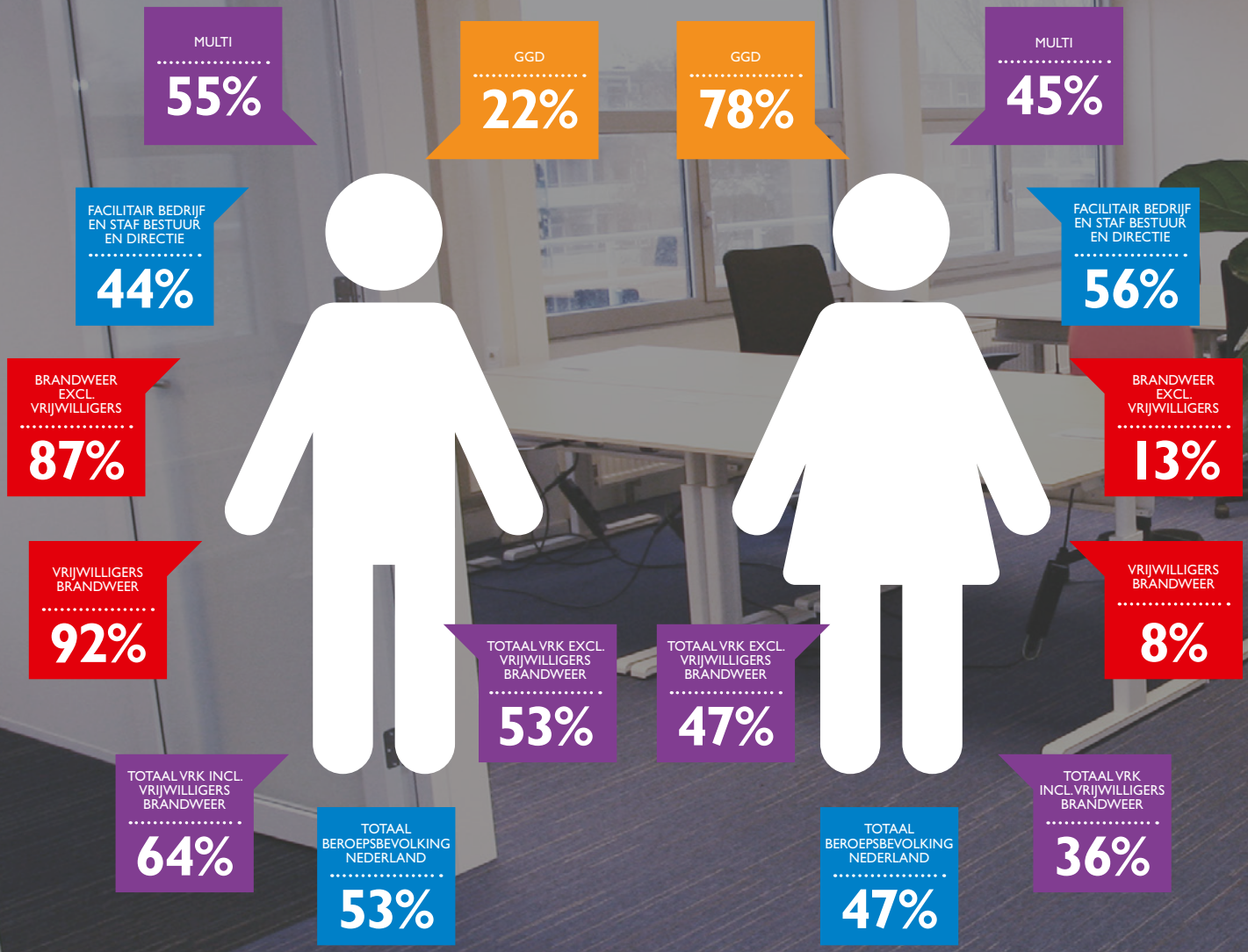
In- en uitstroom vrijwilligers (incl. vrijwilligers Brandveilig Leven)



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



Verdeling man/vrouw per onderdeel



De verdeling man/vrouw is bij de VRK (exclusief vrijwilligers brandweer) gelijk aan 2016 en 2017 (mannen; 53%, vrouwen; 47%). Binnen de beroepsbevolking stijgt de arbeidsdeelname van vrouwen (2016; 39%, 2017; 46%, 2018; 47%) en neemt het percentage mannen af (2016; 61%, 2017; 54%, 2018; 53%). Op het totaal aantal medewerkers (exclusief vrijwilligers brandweer) veranderde de man/vrouw-verdeling ten opzichte van 2017 niet. Deze is nu exact gelijk aan het Nederlandse beeld. De verschillen tussen de kolommen BRW, GGD, Multi en de ondersteuning (Facilitair Bedrijf en Staf Bestuur en Directie) zijn groot. Bij de brandweer (beroeps en vrijwilligers) zijn mannen ruim in de meerderheid. Bij de beroepsbrandweer zien we wel een lichte stijging van het percentage vrouwen. Bij de GGD werken voornamelijk vrouwen, maar steeg het percentage mannen licht (van 21% in 2017 naar 22% in 2018). Bij Multi en de ondersteunende afdelingen is de verdeling tussen mannen en vrouwen evenwichtiger.

De aantallen in de taartdiagrammen op pagina zes laten zien dat onze organisatie vergrijst. Dit maakt ons kwetsbaar omdat binnen afzienbare tijd veel expertise uitstroomt. In de komende jaren maken meer mensen gebruik van het Generatiepact en gaan meer medewerkers met pensioen. Instroom van jonge(re) medewerkers die het stokje overnemen, wordt daarom steeds belangrijker. Ook duurzame inzetbaarheid wordt een belangrijk thema. We moeten ervoor zorgen dat onze mensen opgeleid, gezond en mobiel zijn én blijven.

Samen naar een robuuste crisisorganisatie

We streven naar een robuuste Crisisorganisatie (CO). Hiermee bedoelen we een evenwichtige, uitgebalanceerde organisatie met voldoende vakbekwame crisisfunctionarissen. Ook de "koude" leidinggevenden vinden een goede CO belangrijk en stimuleren het werken als crisisfunctionaris. Bovendien is iedereen binnen de VRK zich ervan bewust dat de CO een essentiële taak vervult binnen de VRK. De CO is een goed op elkaar afgestemd geheel en is in staat flexibel te opereren in geval van alle mogelijke rampen en crises. De VRK wil de samenwerking (multidisciplinair, met buurregio's en ketenpartners) versterken. Zij wil daarbij een regiefunctie vervullen.

Het strategisch personeelsbeleid voor de crisisorganisatie biedt een goede basis voor het creëren van een robuuste en duurzame CO. Eind 2018 hadden zo'n 175 medewerkers/vrijwilligers, naast hun reguliere functie, een crisisfunctie. We willen de instroom van crisisfunctionarissen vergroten. Daarom besteden we er sinds 2018 explicieter aandacht aan. Ook bij werving is de bereidheid een crisisfunctie te vervullen, een belangrijk aspect.

Reorganisatie Brandweer Kennemerland

Brandweer Kennemerland onderging in 2018 een reorganisatie. Het doel was de brandweer platter te maken en de samenwerking tussen de verschillende onderdelen te vergroten. De ontwikkeling werd al eerder in gang gezet. Tijdens het proces toetsten we goed of we het beoogde effect bereikten. We keken welke mensen op welke plek het beste tot hun recht zouden komen. Hierbij hielden we uiteraard rekening met de wensen van de betrokken medewerkers. De reorganisatie was noodzakelijk voor blijvende aansluiting en verbinding, intern en extern.

De brandweer bestaat nu uit Risicobeheersing (RB), voorheen P&P en Incidentbestrijding (IB), voorheen P&N en Repressie. De belangrijkste taak van RB is het verminderen en beheersen van risico's. Zo verhoogt de afdeling (brand)veiligheid tot een maatschappelijk aanvaardbaar niveau. Door P&N en Repressie samen te voegen tot IB, is het eenvoudiger om zicht te krijgen op actuele ontwikkelingen en sluiten activiteiten beter op elkaar aan.

Eind 2018 ontvingen de betrokken medewerkers een definitief plaatsingsbesluit. Hierop kwamen geen bezwaren. De eerste 'organische' reorganisatie is daarmee succesvol afgerond.

Samenvoeging Meldkamer Noord-Holland

In 2018 is gekozen voor een scenario waarbij - ondanks vertraging van de migratie naar het nieuwe C2000 systeem - de nieuwe meldkamer toch in gebruik wordt genomen. De meldkamer Kennemerland en Zaanstreek Waterland worden daarbij fysieke samengevoegd. Met de voorbereidingen hiervan zijn we al een tijd bezig. Toch moet er ook nog veel gebeuren. Zo moeten we de organisatiestructuur implementeren, eenduidigheid aanbrengen in werkwijze en processen, de ICT-omgeving aanpassen, afspraken maken over financiën en personeel en uitwijkvoorzieningen realiseren. Een ander belangrijk onderdeel is opleiding en training. Hiermee starten we in januari 2019 en realiseren we ook de fysieke samenvoeging van meldkamercentralisten en ondersteuners van politie, brandweer en ambulancezorg van drie veiligheidsregio's in Noord Holland, Ambulance Amsterdam en de Koninklijke Marechaussee (KMar) in Haarlem.

Ontwikkelingen Functioneel Leeftijdsontslag

Op 1 januari 2018 ging de herziene versie van het functioneel leeftijdsontslag (FLO) overgangsrecht in. Reden hiervan is verschuiving van de AOW-leeftijd voor de brandweer en de afschaffing van de levensloopregeling.

Om medewerkers die hier recht op hebben (medewerkers met een bezwarende functie op 31-12-2005) goed te informeren, organiseerden we voor de brandweer in 2018 vier bijeenkomsten met een externe FLO expert en P&O. Zo'n 60 brandweermedewerkers namen hieraan deel. In 2019 geven we hier vervolg aan en organiseren we zo'n tien inloopspreekuren. Daarnaast kunnen medewerkers een individuele afspraak maken via het personeelsinformatiepunt.

Ook de ambulancezorg heeft te maken met de afschaffing van de levensloopregeling. Daarom komt er een netto pensioenregeling voor ambulancemedewerkers. Om hen hier goed over te informeren waren er landelijke informatiebijeenkomsten en hielden we interne voorlichtingsbijeenkomsten. Onze ambulancemedewerkers bezochten deze bijeenkomsten volop. Zij kunnen zich ook in 2019 nog laten informeren tijdens onze inloopspreekuren.

Zelf persoonlijke zaken regelen

Medewerkers kunnen sinds 2018 eenvoudig hun persoonlijke gegevens inzien en wijzigen in het personeelsinformatiesysteem. Via een 'single sign on' is er toegang tot hun digitaal personeelsdossier en is het gemakkelijker geworden om P&O zaken te regelen. Zo kunnen ze nu declaraties indienen, verlof aanvragen en een Individueel Keuze Budget instellen.

Overgang CAR-UWO

De VRK heeft sinds 1 januari 2018 een eigen Arbeidsvoorwaardenregeling VRK en volgt vanaf dat moment rechtstreeks de CAR-UWO. Personele regelingen worden daarom, gefaseerd, geactualiseerd. Zo is er een nieuwe 'Regeling Vrijwillige Ploegchefs' en een nieuwe 'Regeling Personeelsgesprekken'. We kijken nog naar een nieuwe piketregeling en een 'Regeling Combi-functies'. Ook werken we aan een nieuwe, integrale VRK Integriteitsregeling. Ter voorbereiding organiseerden we in 2018 verschillende 'integriteit awareness-sessies'. In 2019 herzien we de Gedragscode VRK. Ook de regelingen die hieraan gerelateerd zijn, zoals bijvoorbeeld de 'Regeling Nevenfuncties', 'Melding Vermoeden Misstanden' en de 'Regeling Gebruik Bedrijfshulpmiddelen' nemen we opnieuw onder de loep.

> Ik ben zeven jaar werkzaam geweest als ademluchtmedewerker. De betrokkenheid en het contact met collega's vond ik heel fijn. Omdat ik mezelf wil blijven ontwikkelen werk ik vanaf december 2018 als medewerker operationele voorbereiding.
>
> **Tim Prins**





Werving collega's

Net als veel andere organisaties, heeft de VRK het moeilijker om voldoende nieuwe medewerkers aan te trekken. In 2018 hebben we dan ook meer en nieuwe initiatieven genomen om mensen te enthousiasmeren voor een baan binnen onze organisatie. In 2019 willen we hier nog actiever op sturen.

Wervingscampagne vrijwillige brandweer

Brandweer Kennemerland startte in 2018 een grootschalige campagne om mensen te werven die naast hun werk, studie of andere bezigheden willen bijdragen aan een veilige omgeving. We deden een oproep aan parttime helden en lieten zes van deze helden op posters in de regio, in video en op social media zien. De campagne zorgde voor een hoge opkomst bij de informatiebijeenkomst. Zo'n 50 potentiële vrijwilligers waren serieus geïnteresseerd. Dit heeft geleid tot nieuwe aanmeldingen en op sommige posten lopen inmiddels mensen mee. We weten nog niet hoeveel nieuwe aanmeldingen dit uiteindelijk oplevert. In 2019 hebben we hopelijk een scherper beeld van de instroom naar aanleiding van deze campagne.

Campagne Ik Zorg

De VRK wil voldoende verpleegkundigen, artsen en medewerkers voor andere schaarse functies in de zorg aantrekken. Een flinke uitdaging. We doen daarom mee aan de landelijke campagne 'Ik Zorg'. Deze campagne werft medewerkers voor de sector Zorg en Welzijn. 'Ik Zorg' is onderdeel van het Actieprogramma 'Werken in de Zorg' en wil dat in 2022 de personeelstekorten in de sector drastisch zijn teruggebracht.



Marchien Slim

Vrijwilliger Brandweer Kennemerland

Ik vind het een leuke uitdaging om als hulpverlener ook buiten kantooruren mensen "uit de brand te helpen".

'Marchien is ingestroomd nav de campagne Parttime helden gezocht'

Deelname Banenmarkt Almere

De VRK presenteerde zich in 2018 op de Banenmarkt Almere. Het vervullen van vacatures is in de zorg, maar ook in andere branches, lastiger dan voorheen. We hopen dat deelname aan banenmarkten helpt om gemakkelijker voldoende passende kandidaten te vinden. Bovendien willen we zo de VRK op de kaart te zetten als aantrekkelijke werkgever. Een groot aantal werkzoekenden lieten zich tijdens de banenmarkt informeren over een baan bij de VRK.

Werken bij VRK

We zetten in 2018 sterk in op arbeidsmarktcommunicatie. We werkten hard aan de look and feel en inhoud van de Werken bij-pagina van de VRK website. Social media werd actiever ingezet en wordt nu standaard gebruikt als wervingskanaal.

Nieuwe functies

Vanwege invoering van de Algemene Verordening Gegevensverwerking (AVG) organiseerden we een markt waar we medewerkers informeerden over de ontwikkelingen en projecten binnen de VRK. Hierin stonden veilige verwerking van informatie, privacy en beveiligingsaspecten centraal. Daarnaast deden nieuwe functies hun intrede bij de VRK. Zo kwamen er een Chief Information Security Officer (CISO, beveiligingsfunctionaris) en een Functionaris Gegevensbescherming.

Uitgangspunten Werving & Selectie

De veranderde arbeidsmarkt, knelpunten bij de werving van nieuwe medewerkers en de gewenste mobiliteitscultuur maken het noodzakelijk de uitgangspunten rondom werving & selectie te herzien. In 2018 deden we hiervoor een voorzet. Een besluit hierover volgt waarschijnlijk in het eerste kwartaal van 2019. Deze uitgangspunten vormen de kaders voor onder andere een nieuwe werving en selectieprocedure en het hanteren van voorrangsregels, bij in- en doorstroom.



Medewerkersparticipatie

De VRK wil, bij belangrijke beslissingen, medewerkers mee laten denken en praten. Zo proberen we beleid en instrumenten meer bottom-up te ontwikkelen. In 2018 werkten we hier al aan. We geven een paar mooie voorbeelden uit de praktijk.

Samen Koers Kiezen

De wereld om ons heen verandert continu. Het is daarom belangrijk ieders drijfveren te weten. Wat willen we met elkaar bereiken en kunnen we als VRK inwoners van Kennemerland blijer, veiliger en gezonder maken? Uit het medewerkers-tevredenheidsonderzoek kwam de behoefte aan visie en strategie naar voren. Ook onze stakeholders en inspectie gaven aan dat ze het cruciaal vinden om hier met elkaar aan te werken. Daarom werkten we de afgelopen 8 maanden in creatieve sessies aan een nieuwe route voor de VRK. Hiermee geven we richting aan ons werk en daarmee aan ons werkplezier. Onder begeleiding van het Kernteam 'Samen Koers Kiezen' hebben medewerkers, uit alle lagen van de organisatie, samen nagedacht over de toekomstvisie en strategie van de VRK.

De belangrijkste speerpunten hieruit zijn:

1. Kennis- en expertisecentrum gezondheid en veiligheid regio Kennemerland
2. Profileren en positioneren
3. Samenwerken
4. Leiderschap tonen

Inloopavonden Incidentbestrijding

De sector Incidentbestrijding hield in november 2018 een aantal inloopavonden. Aanleiding hiervoor waren de uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek en de verschillende spiegelsessies die de brandweer organiseerde. We vroegen alle medewerkers van Incidentbestrijding mee te denken en te praten over verbeterpunten binnen Brandweer Kennemerland.

We spraken over diverse thema's zoals vakbekwaamheid en stelden de volgende vragen: Welke oefenstof sluit aan bij de behoefte? Werkt het competentiegericht waarnemen naar behoren? Wat is er (nog meer) nodig om een goed beeld te krijgen van de vakbekwaamheid van medewerkers en personele zorg? Hoe kunnen we onze talenten het beste benutten? Hoe blijven we goed in verbinding met elkaar en blijven we evalueren en leren? De antwoorden op deze vragen vormen onder meer de input voor het Beleidsplan Vakbekwaamheid, de uitvoering van het nieuwe Strategisch Personeelsbeleidsplan en het programma 'Vergroten Lerend Vermogen'.

> Ik wilde het echt anders. Dus van verkoopafdeling binnen een commerciële bank, naar een non-profit organisatie waar het echt om mensen gaat in plaats van geld. Ik kan niet anders zeggen dan dat ik enorm op mijn plek zit in mijn functie en in de organisatie. De sprong in het diepe was het meer dan waard!
>
> **Suzanne Hagen**
> *P&O administratie*





Diversiteit en inclusiviteit

De VRK wil een meer diverse en inclusieve organisatie worden. Met diversiteit bedoelen we alle zichtbare én onzichtbare kenmerken waarin mensen van elkaar verschillen. Onder inclusie verstaan we de mate waarin medewerkers zich gewaardeerd, geaccepteerd en erkend voelen. We zouden graag zien dat diverse (culturele) achtergronden zijn vertegenwoordigd in de verschillende lagen en onderdelen van de organisatie. Zo kunnen we inwoners van Kennemerland het beste bedienen.

Ook willen we een afspiegeling van de maatschappij zijn als het gaat om arbeidsbeperkingen en LHBT (lesbisch, homo, biseksueel, transseksueel). Daarom waren we in 2018 aanwezig tijdens Gay Pride in Zandvoort en de Canal Parade in Amsterdam. Alle medewerkers van de VRK werden opgeroepen mee te lopen met de Gay Pride in Zandvoort, onder de vlag van Veiligheidsregio Kennemerland. Hiermee lieten we het publiek tijdens de optocht zien dat iedereen bij de VRK en brandweer kan werken. Niet voor niets is ons motto: Talent als basis, diversiteit als kracht.

VRK-collega's woonden op 4 mei, namens Roze in Rood (netwerk landelijke Brandweer) de jaarlijkse dodenherdenking bij het Homomonument bij de Westerkerk bij. De VRK was hier samen met vertegenwoordigers van Douane, Politie, Brandweer, Ambulance en het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Er zijn kransen bij het Homomonument gelegd ter nagedachtenis aan lesbo's, homo's, bi's en transgenders die in de Tweede Wereldoorlog werden vervolgd om hun seksuele geaardheid of genderidentiteit. Roze in Rood vertegenwoordigt alle lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender collega's.

Inmiddels zijn er vier plaatsen gecreëerd in het kader van de banenafspraak Participatiewet en zijn drie medewerkers bij de VRK aan het werk.





Duurzame inzetbaarheid

De VRK streeft naar duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Hier sturen we dan ook actief op. Mobiliteit, opleiding, persoonlijke ontwikkeling en vitaliteit 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

Beweging van werk naar werk moet 'gewoon' worden. Een actief mobiliteitsbeleid houdt medewerkers inzetbaar, doet recht aan individuele ontwikkelingswensen en geeft talentvolle medewerkers kansen. Mobiliteit is een randvoorwaarde voor een flexibele, toekomstgerichte organisatie. Zo zijn we klaar voor toekomstige uitdagingen en blijven we wendbaar. We bevorderen eigenaarschap, verantwoordelijkheid voor de eigen loopbaan en blijvende inzetbaarheid.
Medewerkers moeten meer de regie nemen over hun eigen loopbaan. Daarom bevorderen we ook het opdoen van nieuwe ervaring, door bijvoorbeeld detachering of uitvoer van een project. Ook stimuleren en begeleiden we personele uitwisseling. Verder willen we talent en capaciteiten beter matchen met werk.

Naast kwantitatieve sturing op personeel, wat al eerder is ingevoerd, startten we in 2018 met het in kaart brengen van talent en mobiliteit(sbehoeften). P&O gaf presentaties aan het management en informeerden medewerkers. Voor een deel van de organisatie ligt er nu een zogenaamde personeelsschouw op kwaliteit. Voor de overige organisatieonderdelen volgt dit in 2019. Hiermee anticiperen we op ontwikkelingen en hopen we verplichte mobiliteit door burn- of bore-out, boventalligheid of een mismatch tussen werk en persoon te voorkomen. Op 1 januari 2019 introduceren we de Talenten en Motivatie Analyse (TMA). Dit is een loopbaaninstrument waarmee medewerkers hun talenten en drijfveren kunnen ontdekken. 8 collega's van P&O en de interne coachpool krijgen een opleiding. Zo kunnen zij, samen met de interne mobiliteitsadviseur, de resultaten van de TMA bespreken met medewerkers.

Grip op Groei

Medewerkers in de salarisschalen 4 t/m 9 maken weinig gebruik van de mogelijkheden voor loopbaanadvies en scholing. Daarom startte het A+O fonds Gemeenten met het ESF project 'Grip op Groei'. Met dit project willen we zelfontplooiing bij medewerkers bevorderen. Aandacht voor de loopbaan is nodig, omdat er door robotisering en digitalisering in de toekomst veel banen in deze middengroep verdwijnen. Daardoor zijn andere profielen en competenties nodig. Ook onze medewerkers mogen hiervan gebruikmaken. Het project staat los van het 2e loopbaanbeleid bij de brandweer en geldt niet voor medewerkers die vallen onder de cao Ambulancezorg.

Loopbaangesprekken

In 2018 voerden we 113 loopbaan- of loopbaan gerelateerde gesprekken (45 intakes en 70 vervolggesprekken). De wens of noodzaak om te ontwikkelen nam daarmee, ten opzichte van voorgaande jaren (2016; 31 gesprekken, 2017; 34 gesprekken) toe.

Mobiliteitsbewegingen binnen de VRK

In 2018 waren er 36 (31 in 2017) mobiliteitsbewegingen. Hierbij rekenen we promotie naar een leidinggevende functie, demotie, aanstelling in een geheel andere functie, interne detachering en herplaatsingskandidaten mee. Ploegwisselingen (45 personen) en een overgang van Aspirant naar Manschap A of van Manschap A naar Manschap B (21 personen) binnen de brandweer tellen we niet mee.

Week van de Mobiliteit

Tijdens de Week van de Mobiliteit organiseerden we ruim 80 inspirerende activiteiten voor alle medewerkers van de deelnemende organisaties. Ook konden medewerkers gesprekken voeren met loopbaanadviseurs, coaches en recruiters en konden ze een kijkje nemen bij andere (deelnemende) organisaties. Met de activiteiten willen we (arbeids-)mobiliteit, loopbaanontwikkeling, regionale samenwerking, kennisdeling en netwerken stimuleren. In 2019 organiseren we opnieuw een Week van de Mobiliteit.

> Duurzame inzetbaarheid gaat over mensen die gelukkig, gezond en in ontwikkeling zijn. Dit kan alleen bereikt worden als de organisatie en het individu in beweging zijn én blijven.
>
> **Lucas Uyterlinde**
> *Afstudeer-stagiair*



Opleiding en ontwikkeling

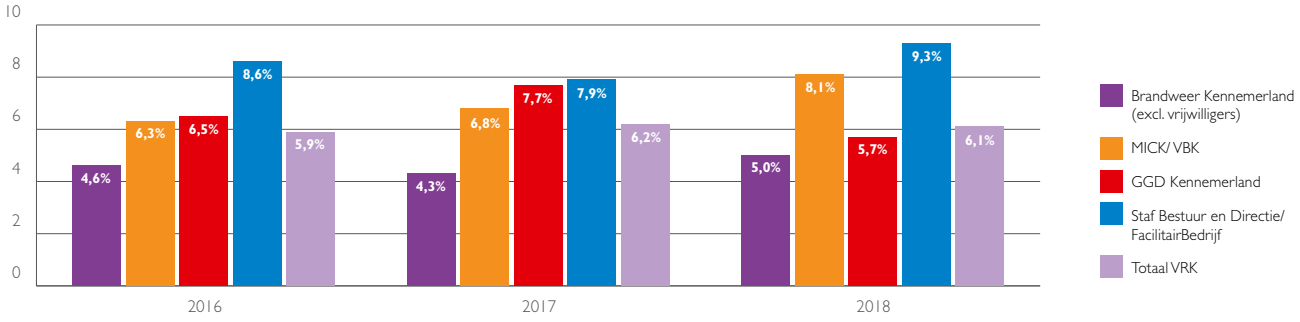
P&O organiseerde in 2018 35 'in company' opleidingsactiviteiten (14 minder dan 2017) voor ruim 300 medewerkers. Deze opleidingen duurden een dagdeel tot enkele dagen. Ook andere organisatieonderdelen boden trainingen aan. Denk aan Persoonlijk Leiderschap, Workshop GEO, Leidinggeven zonder strepen, training Rapporten, notities en beleidsvoorstellen schrijven, Office cursussen, een training Werkoverleg en vergaderen, Workshop Smartboard en een training 'Efficiënt en effectief werken'. De meeste trainingen vonden plaats in Zandvoort en op de Zijlweg in Haarlem, maar ook Beverwijk en Velsen werden regelmatig gebruikt als trainingslocatie.
Het komende jaar willen we alle medewerkers een basisprogramma aanbieden met trainingen op het gebied van Office, effectief en efficiënt werken, feedback geven en ontvangen, samenwerken en persoonlijk leiderschap.
Het reguliere werk, werk als crisisfunctionaris en het vakbekwaam blijven kost een deel van de medewerkers echter zoveel tijd dat er weinig tijd overblijft voor (persoonlijke) ontwikkeling. Ook om die reden proberen we bij het plannen van opleidingsactiviteiten rekening te houden met de diverse activiteitenprogramma's van bijvoorbeeld VBK, GHOR en Brandweer. Merkbaar is dat medewerkers zich steeds bewuster worden van het belang van verdere (persoonlijke) ontwikkeling en dat het belangrijk is om daar, op jaarbasis, tijd voor te reserveren.

In 2018 maakten we sectorale opleidingsplannen. Zo hopen we naar een centraal opleidingsplan te werken zodat we kosten besparen. Voor nog meer rendement werken we intensiever samen met partijen in de regio die ook opleidingen aanbieden. De module Regio Flexwerk ondersteunt ons hierbij.

Brandweerschool Noord-Holland

Om de kwaliteit van opleidingen voor brandweerlieden te verbeteren, is de VRK, samen met de Veiligheidsregio's Noord-Holland Noord, Zaanstreek/Waterland gestart met de ontwikkeling van een gezamenlijke brandweerschool; Brandweerschool Noord-Holland. De beoogde start hiervan is in de zomer van 2019.

Ziekteverzuim (excl. bevallings- en zwangerschapsverlof)



Arbo, veiligheid en ziekteverzuim

Het verzuimpercentage (VRK totaal) is redelijk constant, waarbij het bij de GGD langzaam daalt en het bij het Facilitair Bedrijf licht stijgt. Het verzuim bij de brandweer is binnen VRK, zoals gewoonlijk, het laagst, maar stijgt wel licht door een toename aan psychische klachten, waaronder PTSS. Bij enkele afdelingen binnen het FB (communicatie, financiën, inkoop, personeel en organisatie, facilitair bedrijf, ICT, Documentaire Informatie Voorziening), is er sprake van een hoog verzuim. We besteden hier meer aandacht aan en verwachten dat het verzuim zal afnemen.

Het hoge verzuim wordt nu nog gezien als een erfenis uit het verleden. Bij het MICK waren er veel veranderingen en een voorgenomen samenvoeging. Toch is er door goed management meer rust gekomen. Psychische klachten zijn het vaakst de reden van verzuim bij VRK. Een oorzaak hiervan is dat medewerkers over hun grenzen gaan. Vrouwen hebben hier over het algemeen vaker last van dan mannen.

We streven naar een verlaging van het langdurig en stabilisatie van het frequent ziekteverzuim. De komende jaren leggen we daarom het accent op preventie, het (leren) herkennen van signalen en (het voorkomen van) verzuim door werkdruk/stress (onder- of bovendruk), psychische en burn-out-achtige klachten. In de komende beleidsperiode onderzoeken we aan welke vorm van ondersteuning, bij (het voorkomen van) psychische (arbeids)belasting, leidinggevenden en medewerkers behoefte hebben.

VRK Vitaal

Naast aandacht voor verzuim werd er in 2018 wederom een aantal aan gezondheid en vitaliteit gerelateerde opleidingen aangeboden. O.a. een cursus Werkstresspreventie en Mentale veerkracht. In het laatste kwartaal van 2018 startten we met de voorbereidingen voor VRK Vitaal die we in januari houden. Iedereen wil een gezond leven, maar we weten ook dat medewerkers daar soms iets extra's bij kunnen gebruiken. Met VRK Vitaal besteden we aandacht aan hoe zij zich beter kunnen voelen, mentaal en fysiek. Medewerkers kunnen meedoen aan veel verschillende activiteiten op het gebied van slapen, bewegen, rust en ontspanning, mentale veerkracht en voeding. Zo is er een fitscan op het gebied van lichamelijk en psychische gezondheid die een beeld geeft van de gezondheid en waarbij verbetertips worden gegeven. Ook kan iedereen in gesprek met een voedingsdeskundige, meedoen met een sportactiviteit of deelnemen aan één van de workshops. Bijna alle onderzoeken, workshops en activiteiten worden door gespecialiseerde, externe bedrijven uitgevoerd.

Integriteit en Ongewenste omgangsvormen

Integriteit

Integriteit wordt gezien als een belangrijk moraliteitsaspect van de bedrijfsvoering. De VRK wakkert het moreel besef aan door met elkaar integriteitsvraagstukken te bespreken, waarbij het accent ligt op bewustwording. Het kan dan gaan om kwesties zoals declaratiegedrag, privégebruik van bedrijfsmiddelen, het aannemen van cadeaus van burgers en klanten en het bekleden van nevenfuncties die het imago van de VRK kunnen schaden.

Ongewenste omgangsvormen

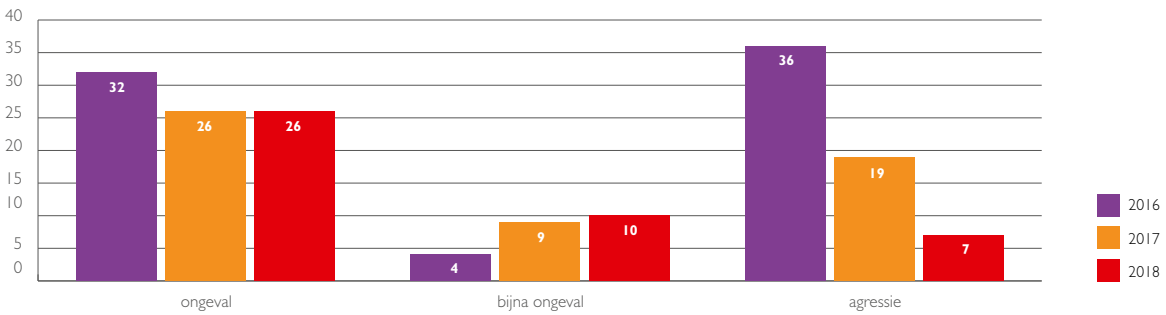
Ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid hebben voortdurend aandacht, op individueel en op organisatieniveau. In 2018 zijn 10 meldingen van ongewenste omgangsvormen bij de vertrouwenspersonen binnengekomen, wat vergelijkbaar is met de afgelopen 3 jaar (2015: 10, 2016: 11, 2017: 11). In de aard van meldingen van 2018 zijn wel enkele lichte verschillen ten opzichte van 2017. Het aantal meldingen over pesten en over het niet transparant toepassen van interne regels is wat afgenomen. Het aantal meldingen over een complexe werkverhouding, binnen teams, is wat toegenomen. Vergelijken we het aantal meldingen met landelijk onderzoek, naar de mate waarin ongewenst gedrag voorkomt in vergelijkbare organisaties, dan is dit bij de VRK relatief laag. Het is mogelijk dat daadwerkelijk weinig sprake is van ongewenste omgangsvormen, maar het kan ook zijn dat de meldingsbereidheid niet hoog is. Het is overigens een landelijk fenomeen dat meldingsbereidheid van ongewenst gedrag laag is. Wellicht is sprake van een drempel om dingen te melden; dit kan allerhande oorzaken hebben. Eventuele onbekendheid met het bestaan en de rol van de vertrouwenspersonen kan ook meespelen. In de interne communicatie zal in 2019 daarom extra aandacht aan de vertrouwenspersonen worden besteed; hetgeen er hopelijk aan bijdraagt dat medewerkers de vertrouwenspersonen makkelijker weten te vinden als zij daar behoefte aan hebben.

Meldingen (bijna) ongevallen en agressie

In 2018 werden 43 incidenten gemeld, waarvan 7 agressie-meldingen, 26 bedrijfsongevallen en in totaal 10 bijna ongevallen/ gevaarlijke situaties (waarvan 5 tijdens het duiken). Het aantal bedrijfsongevallen en bijna ongevallen blijft redelijk stabiel. Het aantal agressiemeldingen nam in 2018 wederom af.

Ongeval: een bedrijfs-, sport- of duikongeval waarbij een medewerker letsel opliep.
Bijna ongeval: een situatie waarbij een ongeval is voorkomen
Agressie: een situatie waarbij lichamelijke of verbale. geweldpleging, belaging, intimidatie en/of bedreiging plaatsvond.

Meldingen (bijna) ongevallen en agressie



Colofon

Uitgave
Veiligheidsregio Kennemerland, april 2019

Vormgeving
Sixtyseven Communicatie BV

Beeldmateriaal
Brandweer en GGD Kennemerland

GGD BRANDWEER
Veiligheidsregio Kennemerland