

SOCIAAL JAARVERSLAG VRK 2019



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:	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. G.J. Bluijs, wethouder volksgezondheid gemeente Zandvoort
Directie:	De heer A.F.M. Schippers, directeur Veiligheidsregio De heer A. van de Velden, directeur Publieke Gezondheid

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
2019 in het kort	5
Organisatiecijfers en ontwikkelingen	
Transitie Veilig Thuis Kennemerland	
Meldkamer Noord-Holland	
De crisisorganisatie	
Team Vastgoed	
Jong VRK	
Personeelsbeleid, rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen	10
Personeelsbeleid	
Rechtspositionele ontwikkelingen	
Arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen	
Werving collega's	12
Wervingscampagne brandweerprofessionals met taakaccent duiken	
Campagne Ik Zorg	
Nieuwe regeling werving en selectie, werving van een "recruiter"	
Weekend van de Wetenschap	
Medewerkersparticipatie	14
Van Samen Koers Kiezen (SKK) naar Samen Koers Realiseren (SKR)	
Vernieuwde medezeggenschap	
Duurzame inzetbaarheid	16
Mobiliteit	
Talent en Motivatie Analyse (TMA)	
Tweede loopbaan Brandweer	
Opleiding & Ontwikkeling	
Coachpool VRK	
Brandweerschool Noord-Holland een feit	
Gezondheid & Veiligheid	
VRK Vitaal	
Meldingen (bijna) ongevallen en agressie	
Meldingen Integriteitschendingen en ongewenste omgangsvormen	

Voorwoord directie

Meer en meer wordt de Veiligheidsregio Kennemerland als werkgever geconfronteerd met het krappere worden van de arbeidsmarkt. Schaarste in functiegroepen, zoals artsen, verpleegkundigen en medewerkers Veilig Thuis vraagt om maatregelen. Naast goed werkgeverschap gaat het dan ook om activiteiten om de aantrekkelijkheid van onze organisatie onder de aandacht te brengen van potentiële kandidaten.

De basis voor ons handelen als werkgever is verankerd in het strategisch personeelsbeleid, zoals dat nu is vastgelegd voor de periode 2019-2022. In het plan wordt nog eens bevestigd dat we een cultuur nastreven van vertrouwen en een duidelijke context willen bieden aan onze medewerkers. Alles met de bedoeling dat de medewerkers gaan handelen volgens onze visie, missie, waarden en strategische doelen. In het proces van 'Samen Koers Realiseren' krijgt dat ook de aandacht die het verdient.

De veranderende maatschappelijke context vraagt op allerlei vlakken vaker andere en nieuwe kennis en vaardigheden. Er wordt van medewerkers meer eigenaarschap en persoonlijk leiderschap gevraagd in de uitvoering van hun taken. Van leidinggevend wordt verwacht dat ze meer gaan loslaten en medewerkers stimuleren om met een proactieve houding te handelen en daar eigenaarschap op te laten zien (Doen met Lef!). Daarmee wordt de inbreng van medewerkers, maar dus ook van teams en de teamontwikkeling steeds belangrijker.

Meer samenwerken en dit allemaal op een wijze waardoor het vele werk dat moet worden uitgevoerd, wordt ervaren als leuk en plezierig. Humor is daarbij ook een helpend ingrediënt. De ontwikkeling om met behulp van strategisch personeelsmanagement op een integrale manier zowel individuele medewerkers als teams te begeleiden, is wat ons betreft de goede weg. Naar onze mening zorgen we hiermee voor de ideale randvoorwaarden waardoor VRK zich het beste kan aanpassen aan een constant veranderende maatschappij.



Directie VRK

Frans Schippers

Bert van de Velden

2019 in het kort

Elke dag opnieuw doen wij ons best om samen het werk zo goed mogelijk te doen. Dat is belangrijk. Maar we vinden het ook belangrijk dat iedereen met plezier samenwerkt, eigenaarschap toont en zich gewaardeerd voelt, op zijn plek zit, de mogelijkheid krijgt zich te ontwikkelen en duurzaam inzetbaar is en blijft. Ook in 2019 hebben we hier weer hard aan gewerkt. In dit verslag vertellen we welke verschillende initiatieven we in 2019 namen en hoe we hier in 2020 verder vorm aan geven. De gekozen thema's in dit verslag komen voort uit het strategisch personeelsbeleidsplan en actuele ontwikkelingen. Maar we gaan ook in op ontwikkelingen in de organisatie zoals het aantal medewerkers, in- en uitstroom, organisatorische veranderingen, ziekteverzuim en meldingen van ongevallen, agressie en ongewenst gedrag.

Organisatiecijfers en ontwikkelingen

Kijken we naar de aantallen van medewerkers, dan zien we een aantal kleine verschuivingen vergeleken met 2018. Het aantal medewerkers steeg opnieuw, van 1155 in 2018 naar 1179 in 2019, waarvan 736 mannen (734 in 2018) en 443 vrouwen (421 in 2018). In dit aantal rekenden we vrijwilligers mee en

lieten we stagiairs achterwege. Het aantal vrouwen steeg iets. Dit is vooral binnen de sector brandweer een gewenste ontwikkeling.

Het aantal betaalde medewerkers bedroeg 863, waarvan 51.7% man en 48.3% vrouw. Hiervan was 92.3% in vaste dienst. Het uitstroompercentage is 7.88 % en het instroompercentage 9.33%. Het totaal aantal Fte bedroeg in 2019 780,78.

In 2019 maakten 23 medewerkers gebruik van het generatiepact. Daarmee komt het totaal aantal medewerkers die gebruik maakt van deze regeling op 69.

Bij de vrijwillige brandweer, inclusief vrijwilligers Brandveilig Leven, werkten 414 mensen (406 in 2018); 379 mannen (375 in 2018) en 35 vrouwen (31 in 2018).

Instroom van jong talent, leren van elkaar

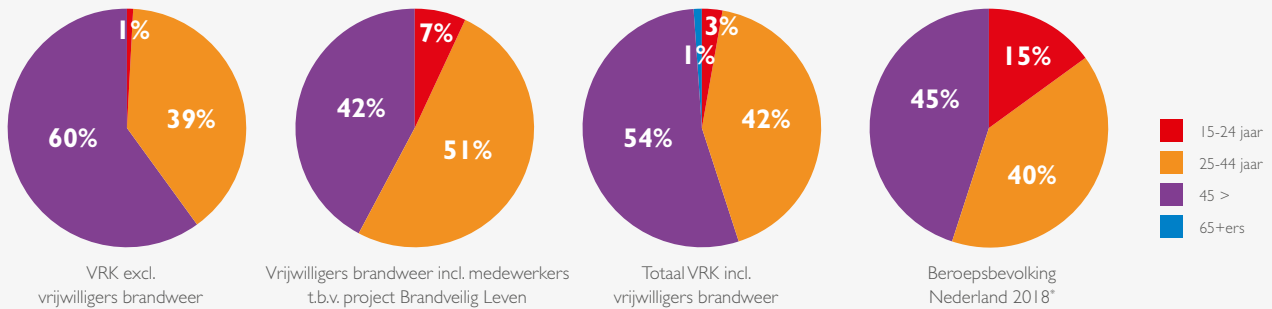
Jonge talenten laten we kennismaken met het werk van de VRK via onder meer een stage of werkervaringsplek. Zo halen we nieuwe, frisse kennis en kunde binnen en hopen we dat we jongeren enthousiasmeren om in de toekomst bij de VRK te werken. Het aantal geregistreerde/betaalde stageplaatsen is ten opzichte van voorgaande jaren gedaald (2018; 23, 2017; 21, 2016; 23, 2015; 22, 2014; 21). In 2019 had de VRK 17 betaalde stagiairs. Het beeld is dat door drukke werkzaamheden er onvoldoende tijd is om stagiaires goed te begeleiden. Ook interne medewerkers en externe geïnteresseerden kunnen een dag(deel) meelopen bij de repressieve dienst van de brandweer. Denk daarbij aan leden van B&W, ambtenaren OOV, collega hulpdiensten of mensen die werken bij andere regio's. Hier zijn in 2019 verdere afspraken over gemaakt.



Percentage medewerkers parttime en fulltime

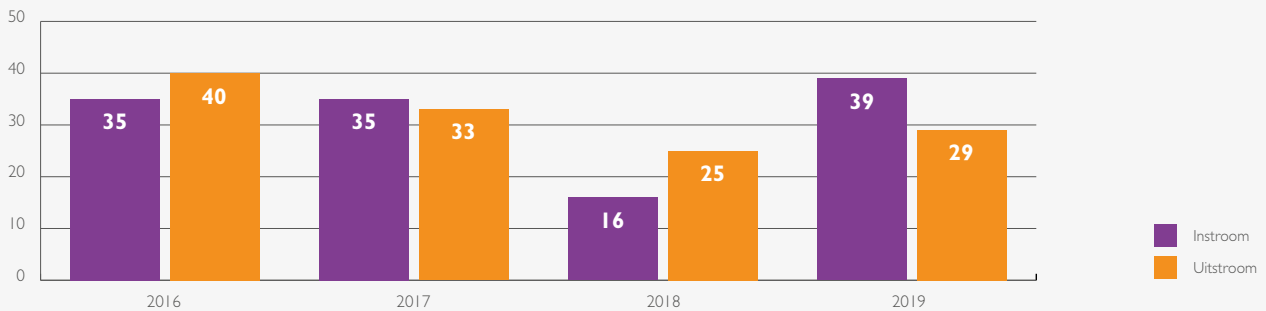
Van het totaal aantal medewerkers bij de VRK (exclusief vrijwillige brandweer) werkte in 2019 55% voltijds (2018; 55%, 2017; 56%), van wie 80% mannen (2018; 83%) en 20% vrouwen (2018; 17%). Het aantal deeltijdmedewerkers was 45% (2018; 45%, 2017; 44%), van wie 16% mannen (2018; 17%) en 84% vrouwen (2018; 83% vrouwen). Het percentage vol- en deeltijd medewerkers is gelijk gebleven. Het aantal voltijd werkende vrouwen steeg met 3% ten opzichte van 2018, het percentage deeltijd werkende mannen daalde evenredig. Mannen werken nog steeds vooral voltijds, vrouwen vooral deeltijd.

Leeftijdverdeling (medewerkers VRK en vrijwilligers brandweer)

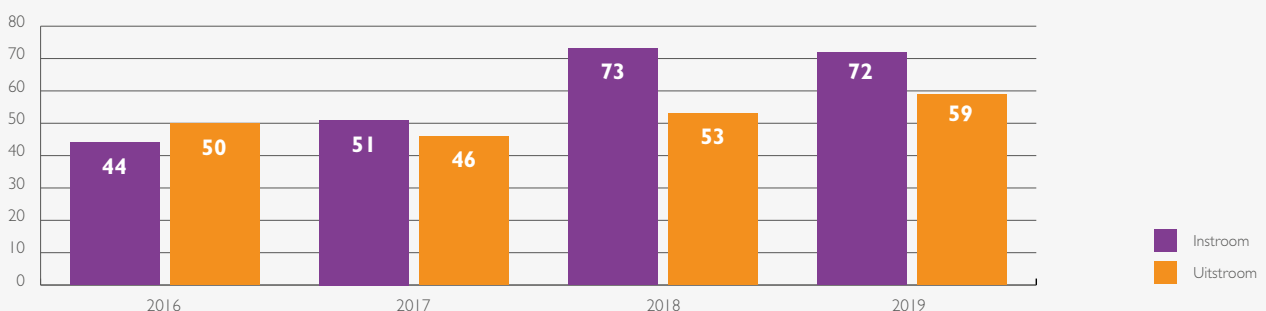


Het percentage medewerkers en vrijwilligers in de leeftijdscategorie 15 tot en met 24 jaar blijft ver achter ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking (3% Totaal VRK, inclusief vrijwilligers, ten opzichte van 15% op landelijk niveau). In 2019 is het percentage medewerkers en vrijwilligers jonger dan 25 jaar bij de VRK hetzelfde als in 2018 (3%) en 2017 (3%). Het percentage ouder dan 45 jaar daalde met 2% ten opzichte van 2018 (totaal, inclusief 65+ers, 2019 55%, 2018 57%), omdat het percentage 65+ers met 1% daalde. Bij alle organisatieonderdelen, behalve bij de Vrijwillige Brandweer, zijn de meeste medewerkers 45 jaar of ouder. Op landelijk niveau loopt het percentage 45 jaar en ouder steeds verder op. Hetzelfde beeld zien we bij de VRK. Bij de Vrijwillige Brandweer is het percentage jongeren, ten opzichte van 2018, niet verder gestegen. Dit blijft staan op 7%. Bij de Vrijwillige Brandweer zien we een lichte daling van het percentage 45 jaar en ouder, namelijk 42% (2018; 43%) en daarmee een lichte stijging van het percentage van de groep 25-44 jaar.

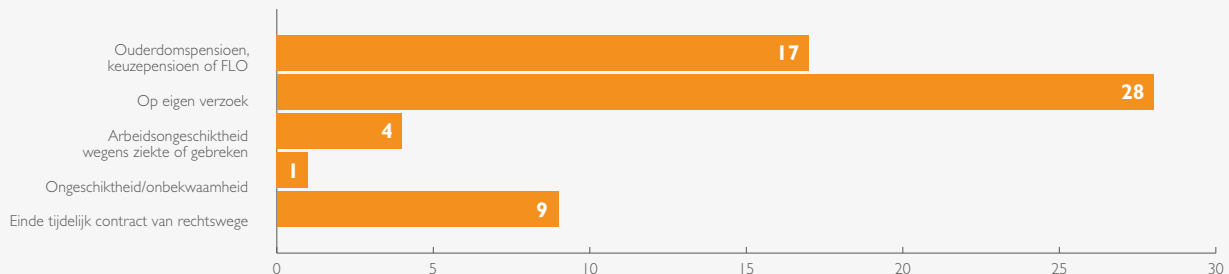
In- en uitstroom vrijwilligers (incl. vrijwilligers Brandveilig Leven)



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

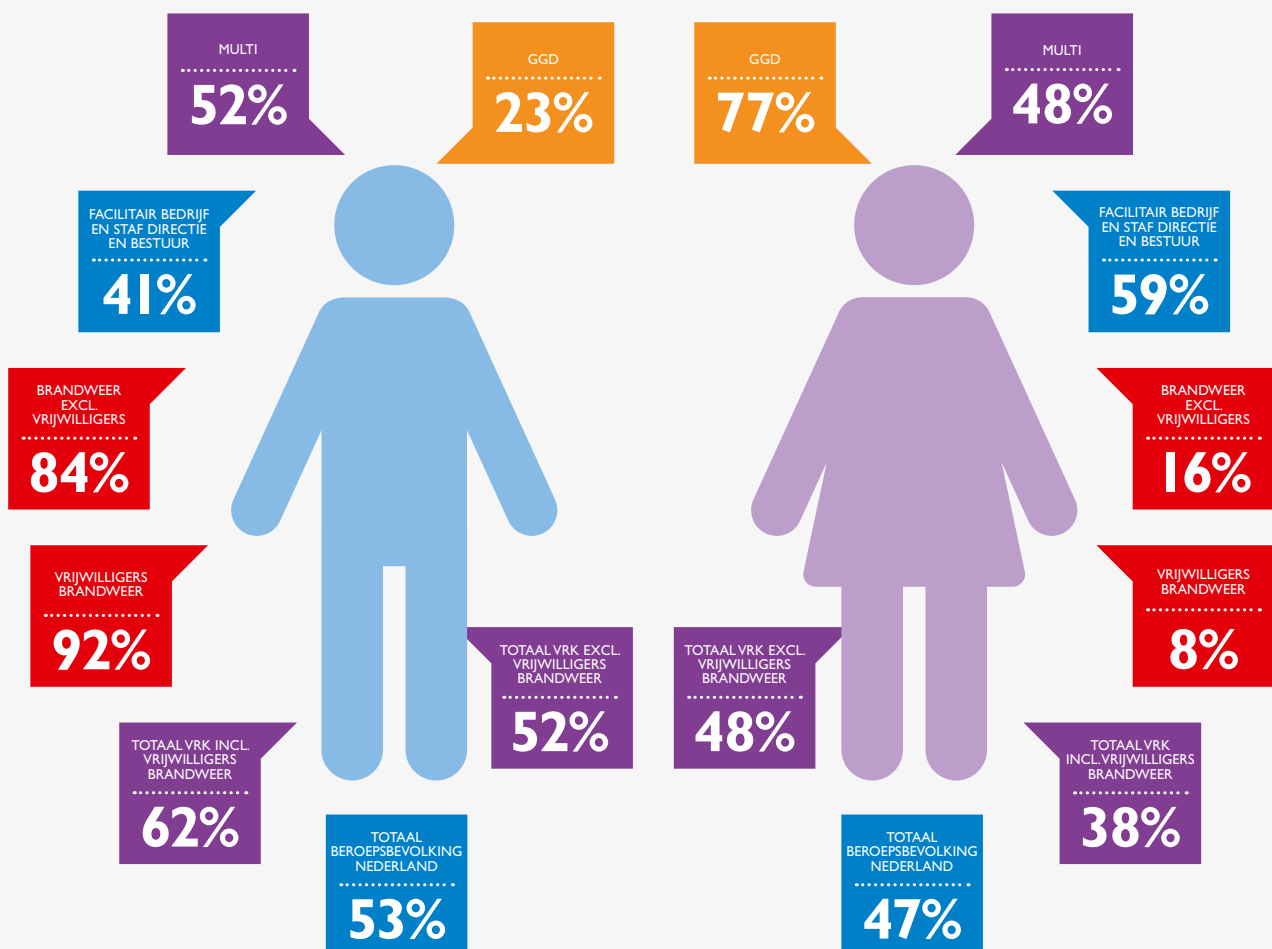


Reden uitstroom (medewerkers excl. vrijwilligers)



Ontslag op eigen verzoek had verschillende redenen. Hiervoor werden een nieuwe baan of privéomstandigheden, zoals een verhuizing, genoemd. In 2019 zijn er 29 vrijwilligers bij de brandweer vertrokken. Uit de exit vragenlijsten blijkt dat vrijwilligers de combinatie van werk en privé lastig vinden of gingen verhuizen. Verder waren er een aantal individuele redenen.

Verdeling man/vrouw per onderdeel



De verdeling man/vrouw is bij de VRK (exclusief vrijwilligers brandweer) praktisch gelijk aan vorige jaren (mannen; 52%, vrouwen; 48%). Op het totaal aantal medewerkers (exclusief vrijwilligers brandweer) veranderde de man/vrouw-verdeling ten opzichte van 2018 met 1% meer vrouwen. Dat is bijna gelijk aan het Nederlandse beeld. De verschillen tussen den Brandweer en GGD zijn groot. Bij de brandweer (beroeps en vrijwilligers) zijn mannen ruim in de meerderheid maar bij de beroepsbrandweer zien we een verdere lichte stijging van het percentage vrouwen met 3%. Bij de GGD werken voornamelijk vrouwen, maar steeg het percentage mannen wederom licht met 1%. Bij multi en de ondersteunende afdelingen is de verdeling tussen mannen en vrouwen evenwichtiger.



De aantallen in de taartdiagrammen op pagina 6 laten zien dat onze organisatie vergrijsd. Dit maakt ons kwetsbaar omdat de komende jaren veel kennis en kunde uitstroomt. Meer mensen zullen gebruik maken van het Generatiepact of gaan met (deeltijd)pensioen. Het wordt dus steeds belangrijker dat jonge(re) medewerkers instromen om het werk over te nemen. Het is helaas nog niet gelukt om het percentage medewerkers in de leeftijd van 15 tot 24 jaar echt te laten stijgen. Door het soort werk en de type functies is dat voor een organisatie als de VRK ook lastig. Verjonging moeten we dan ook zoeken in het aantrekken van medewerkers tussen de 25 en 45 jaar. Een toename van medewerkers in die leeftijdscategorie zien we al wel bij de Vrijwillige Brandweer. Duurzame inzetbaarheid blijft daarom ook een belangrijk thema. We moeten ervoor zorgen dat onze mensen opgeleid, gezond en mobiel zijn én blijven.

Transitie Veilig Thuis Kennemerland

In 2019 is er door zowel de VRK als Veilig Thuis hard gewerkt om van de transitie van Veilig Thuis Kennemerland een succes te maken. Dat is gelukt. Vanaf 1 januari 2020 is Veilig Thuis Kennemerland onderdeel van de VRK. Daarmee verwelkomen we tachtig nieuwe collega's.

Veilig Thuis Kennemerland heeft als missie "Het voorkomen en stoppen van huiselijk geweld en kindermishandeling en het duurzaam borgen van de veiligheid van alle betrokkenen." Want geweld achter de voordeur is niet acceptabel. Veilig Thuis zet zich daarom in om huiselijk geweld en kindermishandeling te voorkomen. Gebeurt het toch, dan grijpt de organisatie in om dit te stoppen. Ze werkt daarbij met de ketenpartners toe naar een langdurige, veilige situatie.



Meldkamer Noord-Holland

In november 2019 is de nieuwe Meldkamer Noord-Holland officieel geopend. Deze bestaat uit de voormalige meldkamers in Alkmaar, Zaandam en Haarlem.

Ook de Koninklijke Marechaussee sluit in 2020 aan. Het is de derde meldkamer van tien locaties die is aangesloten op de landelijke ICT-voorzieningen voor meldkamers. Voor de betrokken centralisten van de drie veiligheidsregio's (brandweercentralisten en verpleegkundig centralisten) betekent het in de praktijk dat hun werkterrein aanzienlijk vergroot is.

De medewerkers van de veiligheidsregio's blijven in dienst bij hun eigen werkgever. In 2020 wordt, in opdracht van het Directie Team Meldkamer Noord-Holland, onderzocht of het werkgeverschap van de drie veiligheidsregio's in de Meldkamer Noord-Holland teruggebracht kan worden naar één werkgeverschap.



Philip Waaning

Meldkamer centralist brandweer

De meldkamer is een dynamische werkplek waar we inwoners zo goed mogelijk van dienst willen zijn. De schaalvergroting waarin we nu werken geeft een extra dimensie aan het vak. De samenvoeging van 1 naar 3 regio's gaf achter de schermen soms de nodige hindernissen. Maar daar slaan we ons als meldkamerteam samen doorheen.

De crisisorganisatie

“De VRK is een voorbeeld voor anderen”. Deze quote komt uit het rapport van de Inspectie Justitie en Veiligheid. Zij onderzoeken periodiek onder meer hoe de Veiligheidsregio's omgaan met vakbekwaamheid van de multidisciplinaire crisisorganisatie. In 2019 onderzocht deze dienst hoe de VRK functioneert bij een ramp of crisis. Het leverde ons dit mooie compliment op.

Komend jaar komt het Formule 1-evenement naar Zandvoort én SAIL naar Amsterdam. Alleen al deze evenementen vragen om specifieke voorbereidingen van crisisfunctionarissen. In het MOTO-programma 2020 (Multidisciplinair Opleiden-Trainen-Oefenen) dat inmiddels bekend is, besteden we hier aandacht aan.

In de crisisorganisatie waren afgelopen jaar 123 crisis functionarissen werkzaam. Velen daarvan hebben verschillende crisisfuncties en liepen mee met meerdere piketpools.

Team Vastgoed

In 2019 is hard gewerkt aan het overnametraject van onze brandweerlocaties. Hierbij kreeg de VRK de gebouwen in eigendom en beheer. Met de overname van de brandweerlocaties heeft de VRK een behoorlijke vastgoedportefeuille. Er is daarom extra formatie beschikbaar gesteld ofwel er zijn nieuwe collega's aangesteld om het huidige team uit te breiden. Met deze uitbreiding van taken en bijbehorende formatie c.q. medewerkers past de naam van team huisvesting niet meer helemaal. Het team heet daarom vanaf 2020 team Vastgoed.

Jong VRK

In 2019 hadden we een succesvolle kick-off van JongVRK, ons jongerenplatform. Jonge medewerkers van alle afdelingen van de VRK kwamen samen. Ze dachten mee over de behoefte die dit nieuwe platform kan vervullen. Jong VRK moet jonge medewerkers van de VRK aan elkaar verbinden en een nuttig platform vormen voor de hele organisatie. Zij zijn er om mee te sparren en te brainstormen over manieren om de doelgroep onder de 35 jaar te bereiken.

Bij dit platform kunnen jongere collega's zich ontwikkelen, netwerken, maar vooral ook samen leuke activiteiten ondernemen. Van een inspirerende lezing tot sporttoernooi en van werkbezoek tot pub quiz, het wordt allemaal aangeboden. Een terugkerend event is de maandelijkse bijeenkomst. Jong VRK viel al in de prijzen voordat het officieel van start ging. Het initiatief won de LAUNCH award van Stichting FUTUR, het jonge ambtenarennetwerk.

”

“Tijdens de de bijeenkomsten kom je meer te weten over Jong VRK en wat dit netwerk voor jou als jonge ambtenaar binnen de organisatie kan betekenen.

Daarnaast kun je laten weten waar jij als young professional behoefte aan hebt binnen de VRK. Het is een mooie gelegenheid om (jonge) collega's te leren kennen. En om te bespreken wat de generatie van nu anders maakt dan die hiervoor. Waar zitten de verschillen, hoe komt dat en wat kunnen we van elkaar leren?”

Stefanie van Waardenburg
Communicatieadviseur brandweer



Personeelsbeleid, Rechtspositie en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen

Personeelsbeleid

Strategisch personeelsbeleidsplan 2019-2022

25 maart 2019 heeft het Dagelijks Bestuur dit plan vastgesteld, nadat de directie, managementteams, OR en P&O zich hebben gebogen over de inhoud. Aan de volgende thema's gaan we de komende vier jaar extra aandacht besteden:

- Een toekomstbestendig en divers personeelsbestand
- Werving, arbeidsmarktcommunicatie en selectie
- Mobiliteit en blijvende inzetbaarheid
- Opleiding, training en ontwikkeling
- Arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie, vitaliteit
- Beoordeling van resultaten, prestaties en gedrag, motiverende gespreksvoering
- Beloning van prestaties en gedrag en overige Arbeidsvoorwaarden
- Taakinhoud en werkorganisatie
- Integriteit
- Implementatie en verankering van het strategisch personeelsbeleid



Rechtspositionele ontwikkelingen

Op het gebied van de rechtspositie waren er in 2019 een aantal ontwikkelingen naast de reguliere aanpassingen zoals het begrip bezoldiging, actualisering begrippen brandweerhoofdstukken aan hoofdstuk 3 CAR-UWO, uitwerking CAO 2019-2020 en andere (tekstuele) aanpassingen in de arbeidsvoorwaardenregeling VRK.

Voor medewerkers, die onder de CAO-ambulancezorg vallen, ging de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) in op 1 januari 2020. Afgelopen jaar werden hier voorbereidingen voor getroffen. Voor de andere medewerkers van de VRK, inclusief de vrijwilligers, is de invoering van de WNRA (voorlopig) uitgesteld.

Een belangrijk punt in de onderhandelingen is het huidige onderscheid tussen de aanstelling van vrijwilligers en beroepsbrandweer. Met de WNRA zou dit verschil vervallen. Daardoor ontstaat frictie met de Europese richtlijn gelijke betalingen. In 2019 is een onderzoek gestart om te kijken naar mogelijkheden om dit op te lossen.

Afgelopen jaar is er ook aandacht besteed aan de actualisering van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen in aansluiting op de Arbeidsvoorwaardenregeling VRK en de daarbij horende documenten en formulieren. Onderdeel daarvan is ook het helder formuleren en inzichtelijk plaatsen op intranet. Deze activiteit loopt nog enige tijd door in het nieuwe jaar.

Arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen

FLO en transitie levensloop

Op 1 januari 2018 is het nieuwe functioneel leeftijdsontslag (FLO) overgangsrecht ingegaan. Reden hiervan is verschuiving van de AOW-leeftijd voor de brandweer en de afschaffing van de levensloopteging. De levensloopteging stopt per 1-1-2022. Dit betekent dat het vanaf dan niet meer mogelijk is om te sparen op een levensloopteging en dat deze rekening wordt opgeheven. In 2019 is er meer duidelijkheid gekomen over de wijze waarop de levenslooptegingen kunnen worden getransporteerd van de levensloopteging naar andere depots.

Er zijn landelijke voorlichtingsbijeenkomsten geweest met betrekking tot deze zogenaamde transitie levensloop, waarbij werd uitgelegd hoe te komen van een bruto levensloopteging naar een netto FLO-spaarteging.

In het verlengde van 2018 zijn ook in 2019 FLO inloopsprekuren georganiseerd waar medewerkers terecht konden met vragen over het FLO-overgangsrecht.

Regeling Generatiepact verlengd

Het Generatiepact geeft medewerkers in een bepaalde levensfase de mogelijkheid hun arbeidstijd onder gunstige voorwaarden te verminderen. Zo kunnen zij de werkbelasting beter laten aansluiten op de levensfase waarin ze zich bevinden. Daardoor blijft er een goede balans tussen werk en privé. Als goed werkgever heeft de VRK zo'n regeling. In 2019 is het gebruik van de regeling geëvalueerd. De algemene indruk is dat medewerkers de regeling waarderen. Medewerkers, die van de regeling gebruik maakten, zijn positief. Ook de evaluatie onder de medewerkers gaf een positief resultaat. Daarom is de regeling in ieder geval verlengd tot en met 31-12-2020.

Vervallen onderscheid manschap A en B

In het Besluit Personeel Veiligheidsregio's (BPV) verviel de functie van Manschap B. Alleen de functie van Manschap blijft bestaan. Dit heeft geen arbeidsvoorwaardelijke consequenties of invloed op het bevorderingsbeleid. Het onderscheid is in het personeelsinformatiesysteem (Workforce) en in Veiligheidspaspoort verwijderd.

Regeling Personeelsgesprekken

Een nieuwe regeling personeelsgesprekken - in plaats van een regeling Functioneringsgesprekken en een regeling Personeelsbeoordelingsgesprekken - is vastgesteld en wordt nu geïmplementeerd.

Vaccinatieprotocol GGD

Dit protocol is vastgesteld en gedeeltelijk – voor nieuwe medewerkers - geïmplementeerd. Verdere implementatie zal – via een inhaalslag – nog plaatsvinden.

MijnDesk

Eind 2018 zijn we gestart met het gebruik van MijnDesk. Dit hebben we in 2019 verder doorontwikkeld. MijnDesk is een centrale plek om interne meldingen te doen, vragen te stellen en informatie te vinden (FAQ). Het Facilitair Bedrijf wil hiermee een systeem bieden waar alle collega's terecht kunnen. Dit moet de dienstverlening verder stroomlijnen en optimaliseren.

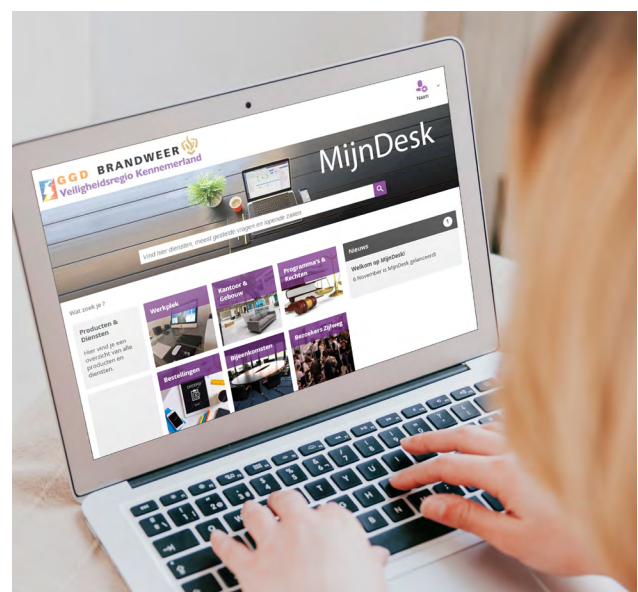
Vanaf januari 2020 ontvangen collega's met meerdere aanstellingen bij de VRK één gecombineerde salarisstroom. In plaats van twee aparte betalingen maken we maandelijks één salarisbetaling vanuit de VRK over.

”

“Na ruim 40 jaar full time werken maak ik nu gebruik van het generatiepact. Een aanrader wat mij betreft. De vrije dag die ik hierdoor kreeg is heel welkom en goed benut. Ik heb meer tijd om mijn huishouden draaiende te houden en om op het leukste kleinkind van de wereld te passen, waar ik enorm van geniet. Ik ben blij dat dit kan!”

Nico Hollenberg

Projectleider huisvesting





Werving collega's

Door uitbreiding en het ontstaan van nieuwe functies, gecombineerd met de uitstroom, nam in 2019 het aantal vacatures ten opzichte van voorgaande jaren flink toe. Er zijn 98 vacatures uitgezet (in- en externe vacatures voor een vaste aanstelling of een tijdelijke functie, oproepen voor het vervullen van een stageplaats en herhaalde oproepen).

Wervingscampagne brandweerprofessionals met taakaccent duiken

Brandweer Kennemerland startte in 2019 een groot-schalige campagne om brandweerprofessionals te werven voor de 24-uurs beroepsdienst, met de specialiteit 'duiken'. De ambitie was tien duikers te werven en tegelijkertijd de diversiteit bij de brandweer te vergroten. Met deze wervingscampagne gingen we ook actief op zoek naar vrouwen die



duiker willen worden. Dit deden we onder meer door ons op social media te richten op fitte vrouwen die misschien nooit eerder aan het brandweervak dachten. Om die reden organiseerden we enkele sportlessen voor geïnteresseerde vrouwen. Uiteraard konden ook geïnteresseerde mannen tips en begeleiding krijgen om zich fysiek voor te bereiden.

Campagne Ik Zorg

Ook de VRK heeft te maken met schaarste aan artsen en verpleegkundigen. Daarom deed de GGD in 2019 mee aan de landelijke campagne Ik Zorg. Deze campagne is een samenwerking van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) en branche-, beroeps-, werknemers- en werkgeversorganisaties in de sector Zorg & Welzijn. De campagne loopt meerdere jaren en is onderdeel van het Actieprogramma Werken in de Zorg. Deze activiteiten moeten meer mensen enthousiast maken én houden voor werken in deze sector. De campagne moet de personeelstekorten in 2022 terugbrengen naar nul of bijna nul.

Nieuwe regeling werving en selectie, werving van een "recruiter"

In 2019 is gestart met het versterken van de activiteiten voor werving en selectie. De focus daarbij betrof vooral ook op het verbeteren van de kwaliteit van de arbeidsmarktcommunicatie. Hiervoor is een, in eerste instantie, tijdelijke recruiter aangesteld.

De uitgangspunten voor werving en selectie zijn gemoderniseerd. Krapte op de arbeidsmarkt en afname van het aantal sollicitanten op een vacature gaven hier mede aanleiding voor. Daarom is een nieuwe regeling 'werving en selectie' vastgesteld en ingevoerd. Daarbij vereenvoudigden we onder meer de voorrangregels. Ook de participatie van collega's bij de selectie is beter geborgd.

Weekend van de wetenschap

We organiseerden in 2019 het evenement Weekend van de Wetenschap. Hiermee willen we de VRK op de kaart zetten en de bekendheid van ons werk onder de jeugd vergroten. Er waren verschillende activiteiten voor een breed publiek, maar vooral ook voor de jeugd. Zo kunnen deze kennismaken met technologie en wetenschap rondom onze dienstverlening. Men kon onder meer deelnemen aan een crisisoefening in de CoPI-bak. Het evenement was een groot succes. De bezoekers beoordeelden het evenement met een 8,7.



Milly Haverkort

Internist-infectioloog

“Ik kon uitgebreid kennis maken met deze veelzijdige, sociale organisatie. Er is veel aandacht voor samenwerking in- en extern, (persoonlijke) ontwikkeling en een goede balans tussen werk en privé. De afdeling Infectieziektebestrijding zal naar mijn mening een steeds belangrijkere rol gaan spelen in de toekomst, het werk is boeiend, afwisselend en vindt plaats te midden van de actualiteit.”



Medewerkersparticipatie

De VRK wil, bij belangrijke beslissingen, medewerkers mee laten denken en praten. Het idee hierachter is dat de knowhow, praktijkervaring en perceptie van medewerkers dan op tijd wordt meegenomen in het uitwerken van plannen.

Van Samen Koers Kiezen (SKK) naar Samen Koers Realiseren (SKR)

Het Kernteam Samen Koers Kiezen bestond uit een aantal enthousiaste collega's en twee externe begeleiders. Zij gaven in 2018 workshops voor medewerkers van de VRK waarin ze vroegen mee te denken over relevante ontwikkelingen voor de VRK én vervolgens over het toekomstbeeld van de VRK. Verkenners uit dit kernteam zijn ondersteund en geholpen door enthousiaste collega's en ambassadeurs. Dit leidde tot de Koers van de VRK voor 2019-2024. Deze kent de volgende vier speerpunten:

Kennis en expertise bundelen (expertisecentrum)

We spelen proactief in op de behoeften en vragen vanuit de samenleving en verbinden veiligheid en gezondheid met elkaar.

Profileren en positioneren

We zijn trots op ons werk en willen dat laten zien.

Leiderschap tonen/eigenaarschap

We nemen zelf meer regie, komen met initiatieven en nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen handelen.

Samenwerken

We doen het niet alleen maar met elkaar, zowel binnen als buiten de VRK. In maart 2019 is als vervolg een verkengroep Samen Koers Realiseren geformeerd. Ook deze groep wordt begeleid door een externe adviseur en collega. Zij waren allebei eerder betrokken bij het traject Samen Koers Kiezen. De opdracht voor dit kernteam:

"Vóór 1 december 2019, moeten de verkenners en ambassadeurs Samen Koers Realiseren een verkenning hebben gedaan. Het resultaat hiervan beschrijft wat de verschillende afdelingen/sectoren/teams van de VRK nodig hebben om de speerpunten uit de Koers te vertalen naar het dagelijkse werk. Op deze manier werken we gezamenlijk aan het realiseren van de beschreven VRK Koers 2019-2024."

Het traject Koers Realiseren wordt de komende jaren – waar mogelijk – gekoppeld aan verschillende al bestaande bedrijfsactiviteiten. Deze kunnen per team en afdeling verschillen. Ook volgen er nieuwe initiatieven om aandacht te blijven geven aan de VRK Koers.

Vernieuwde medezeggenschap

Vernieuwing van de medezeggenschap is vaak bedoeld om de inbreng van medewerkers in de besluitvorming te verbeteren. Betrokken, deskundige en/of geïnteresseerde medewerkers kunnen zo nieuw beleid of belangrijke besluiten helpen ontwikkelen. Medezeggenschap via de traditionele vertegen-

”

Ik ben als ambassadeur betrokken bij het traject Samen Koers Realiseren. Vooral de vertaling van de speerpunten naar de dagelijkse praktijk vind ik leuk en heel zinvol en belangrijk. Zo hebben we uit de gezamenlijke sessies een aantal spreuken opgehaald die echt te maken hebben met Koers Realiseren in de praktijk. Deze zijn op Delfts blauwe spreuktegeltjes gedrukt en op tegels in de toiletten geplakt. Iedereen komt zo tegen wat wij als medewerkers belangrijk vinden.

Marieke Loos

Informatie medewerker FB



woordiging leidt soms tot een grotere afstand en omslachtige procedures. Daarom zoeken wij naar manieren om medewerkers zelf in te schakelen. De ideale situatie is een directe dialoog tussen betrokkenen, deskundigen en beslissers. Dat zorgt ervoor dat we meer medewerkers bij medezeggenschap betrekken, een meer integrale en daardoor effectievere vorm van medezeggenschap creëren en dat we eerder in het besluitvormingsproces input krijgen. Om dit te laten slagen zijn een actieve inzet van het management en transparante medezeggenschapsinbreng nodig. Belangrijk hierbij is het zoeken naar de specifieke rol van de OR bij meer eigenaarschap, zelforganisatie en medewerkersparticipatie; meer aandacht voor de kwaliteit van besluitvorming en een nieuwe rol voor de ondernemingsraad naast zelfstandigere medewerkers.

A close-up portrait of a man with short, dark hair and a light beard, smiling at the camera. He is wearing a bright yellow-green high-visibility vest over a teal polo shirt. The background is slightly blurred, showing indoor plants and a modern office setting.

Duurzame inzetbaarheid

(mobiliteit, opleiding & ontwikkeling en gezondheid & veiligheid)

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

P&O zet in op een integrale aanpak door samen met de leidinggevende zowel individueel als collectief maatwerk te bieden op het gebied van Mobiliteit, Vitaliteit en Opleiding & ontwikkeling (MVO). Hierbij maken we gebruik van het strategisch personeelsmanagement (SPM).

Hierdoor blijft de organisatie wendbaar en flexibel en voorbereid op toekomstige uitdagingen. Medewerkers en leidinggevendenden worden gestimuleerd om zich steeds meer in staat te stellen zelf de verantwoording te nemen voor hun loopbaan, vitaliteit en (persoonlijke) ontwikkeling.

Mobiliteit

Doordat we actief sturen op mobiliteit realiseren we onze doelstelling 'de juiste mens op de juiste plaats, op het juiste moment.' Medewerker en leidinggevende voeren 'het goede gesprek' om de verwachtingen van beide kanten goed te kunnen managen en daarop te kunnen (bij)sturen. Belangrijke randvoorwaarde hierbij is dat medewerkers gestimuleerd en uitgedaagd worden in hun (persoonlijke) ontwikkeling, vitaliteit en hierbij intern of extern begeleid kunnen worden.

Voor medewerkers van gemeenten en Veiligheidsregio's is in 2019 de (ver)nieuw(d)e loopbaanwebsite van het A&O Fonds Gemeenten geïntroduceerd allesuitjezelf.nl. Deze biedt een scala aan instrumenten, persoonlijke testen, informatie en inspiratie voor je ontwikkeling.

Aantal mobiliteitsbewegingen binnen de VRK

In 2019 waren er 54 (36 in 2018, 31 in 2017) mobiliteitsbewegingen. Hierin rekenen we promotie naar een leidinggevende functie, demotie, aanstelling in een heel andere functie, interne detachering en plaatsing van voorrangskandidaten mee. Niet meegenomen zijn bijvoorbeeld de ploegwisselingen (29 personen) binnen de beroepsbrandweer.

Detacheringen

In 2019 zijn er 11 medewerkers gedetacheerd buiten de VRK. Voor korte en langere tijd en voor een volledig dienstverband of enkele dagen per week. Binnen de VRK werkten 47 ingehuurd/gedetacheerde medewerkers.

Loopbaangesprekken

In 2019 zijn er 118 (2018; 113) loopbaangesprekken gevoerd. Er werden 51 loopbaantrajecten afgerond. 25 trajecten leidden tot een andere baan of een andere richting, zoals WIA. Op 31 december 2019 waren er nog 19 trajecten die doorlopen in 2020.

Talent en Motivatie Analyse (TMA)

P&O introduceerde in 2019 een nieuw loopbaaninstrument; de Talent en Motivatie Analyse (TMA). Deze praktische tool biedt handvatten en geeft richting bij het bepalen van volgende stappen in de in- of externe loopbaanontwikkeling en is ook te gebruiken bij Werving & Selectie en teamontwikkeling. 10 medewerkers zijn opgeleid tot gecertificeerde TMA-analisten en hebben in deze neventaak afgelopen jaar al 47 medewerkers geanalyseerd en begeleid.

Tweede loopbaan Brandweer

In het najaar 2019 werden vier informatiebijeenkomsten in kleine groepen gehouden over het tweede loopbaanbeleid, vooral bedoeld voor medewerkers die in 2006, 2007 en 2008 startten in een bezwarende functie. Voor deze groep is dit beleid het meest actueel en urgent. Medewerkers reageerden positief op de bijeenkomsten en dit zal in 2020 dan ook een vervolg krijgen. In 2020 zal ook de intern opgezette training 'Baas in eigen Loopbaan' een nieuw vervolg krijgen.

Opleiding en ontwikkeling

P&O organiseerde afgelopen jaar 34 'in company' opleidingsactiviteiten (1 minder dan 2018) voor 262 (300 in 2018) medewerkers naast de nodige individuele en team gerichte advisering. Veel bezochte trainingen waren Leiding geven aan Jezelf, Persoonlijk leiderschap, Outlook/OneNote en algemene gespreksvaardigheden. Specifiek voor leidinggevendenden was de interne workshop 'Het goede gesprek' georganiseerd, welke erg goed werd ontvangen.

De meeste Incompany trainingen vonden plaats in Zandvoort en op de Zijlweg in Haarlem, maar ook Beverwijk, Hoofddorp en Velsen waren regelmatig locatie voor trainingen.

Er is een basistrainingsprogramma gevormd bestaande uit de Office modules (Word, Excel, Outlook/ OneNote), Feedback geven en ontvangen, Persoonlijk leiderschap en afhankelijk van je functie en/of interesse Effectief en efficiënt werken/GTD en Werkoverleg-vergaderen 3.0.

Belangrijk is dat medewerkers zich verder (persoonlijk) kunnen ontwikkelen en hier tijd voor kunnen en willen vrijmaken. Dit betekent dat op jaarbasis hiervoor uren moeten worden gereserveerd. Tijd voor (persoonlijke) ontwikkeling voor sommige medewerkers kan echter in de verdrukking komen door een opeenstapeling van het reguliere werk, het werk als crisisfunctionaris, het vakbekwaam [(M)OTO-activiteiten] blijven. Een mogelijke (deel)oplossing is om bij het plannen van opleidingsactiviteiten te proberen rekening te houden met de verschillende activiteitenprogramma's van bijvoorbeeld VBK, GHOR en Brandweer. Een concernjaarkalender zou hieraan kunnen bijdragen.

Een andere oplossing is dat trainingen tijdens de roosterdienst, op verschillende locaties, worden georganiseerd.

Opleidingsplannen, als onderdeel van de jaarwerkplannen, worden al meer gewoon. De GGD en het FB hebben nu een sectoraal opleidingsplan. De Brandweer stelde vanwege de reorganisatie en het wennen aan de nieuwe indeling, het opstellen van een opleidingsplan nog even uit. Op basis van de sectorale opleidingsplannen willen we naar een centraal opleidingsplan toe werken. Dit komt de efficiency en effectiviteit ten goede.

2019 was het vijfde jaar dat de opleidingscarroussel GGD draaide. Met name de trainingen Weerbaar in lastige gesprekken en Werkstresspreventie en Mentale Veerkracht bewezen hun meerwaarde en zijn dus reden voor herhaling. Op de training Interventie bij Weerstand reageerden vooral de medewerkers van Maatschappelijke Zorg enthousiast. Ook in 2020 bieden we weer trainingen aan, zoals Stop de bloeding, red een leven en Mental Health First Aid.

Coachpool VRK

Op 1 februari 2019 waren er inzetbaar op deze neventaak 13 coaches en 1 coördinator bij de VRK. De inzet van deze coaches wisselt. De interne coachpool ondersteunt onder andere bij het continue leerproces in de organisatie. Ook is het een effectief middel voor persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Daarnaast helpt coaching uitval te voorkomen. Teamcoaching en begeleiding van intervisie kunnen leidinggevend en medewerkers ondersteunen in hun (persoonlijk) leiderschap, eigenaarschap en de gewenste teamontwikkeling.

Brandweerschool Noord-Holland een feit

De drie Noord-Hollandse veiligheidsregio's Kennemerland, Noord-Holland-Noord en Zaanstreek-Waterland bundelden de krachten. De brandweeropleidingen werden vanaf juli 2019 aangeboden vanuit één organisatie: Brandweerschool Noord-

Holland. De commandanten van deze drie regio's richtten zich op verbetering van de kwaliteit van de opleidingen tot officiers-niveau en bieden de opleidingen gezamenlijk aan vanuit één brandweerschool.

Gezondheid en Veiligheid

Het verzuimpercentage (VRK totaal) daalde vergeleken met 2018 met 0,5% naar 5,5%. De verzuimfrequentie daalde van 0,9% naar 0,8%.

Bij de GGD steeg het verzuimpercentage, vooral door een stijging bij JGZ en AZ. Bij het Facilitair Bedrijf daalde het verzuim vergeleken met de laatste jaren behoorlijk. Het lijkt er op dat de extra aandacht die we aan (het voorkomen van) verzuim besteedden, succesvol is. Het verzuim bij VBK steeg helaas, bij de Meldkamer daalde het verzuim aanzienlijk. Bij de brandweer is het verzuimpercentage vrijwel hetzelfde als in 2018. Psychische klachten zijn meestal de reden van verzuim bij VRK. Een oorzaak hiervan is dat medewerkers over hun grenzen gaan.

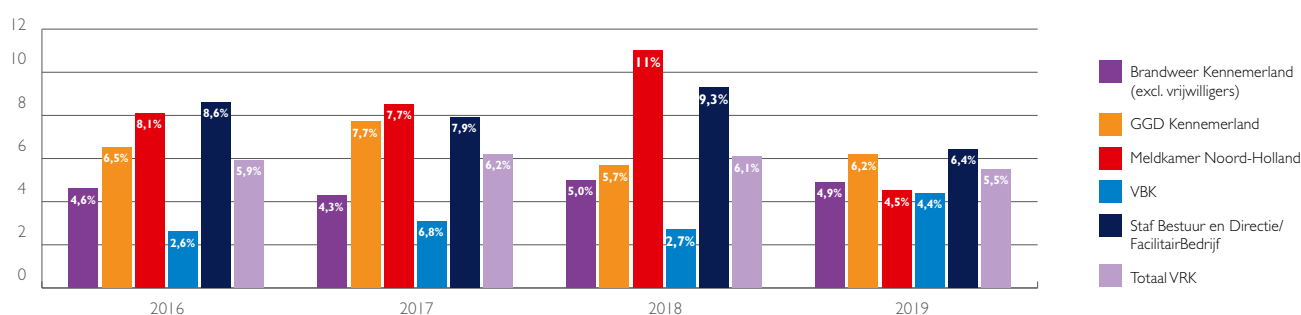
We streven naar een verdere verlaging van het langdurig verzuim en stabilisatie van het frequent ziekteverzuim. De komende jaren leggen we daarom het accent op preventie, het (leren) herkennen van signalen en (het voorkomen van) verzuim door werkdruk/stress en psychische of burn-out-achtige klachten.

In de komende periode onderzoeken we welke vorm van ondersteuning we leidinggevend en medewerkers kunnen aanbieden bij (het voorkomen van) psychische arbeids belasting.

VRK Vitaal

Iedereen wil mentaal en fysiek gezond zijn, maar soms hebben medewerkers daar een impuls voor nodig. In 2019 organiseerden we daarom voor de eerste keer de week van de vitaliteit. Daarin besteedden we aandacht aan de vitaliteit van de medewerkers en gaven we tips om vitaler te worden.

Ziekteverzuim (excl. bevallings- en zwangerschapsverlof)



Medewerkers en vrijwilligers konden op verschillende locaties meedoen aan allerlei activiteiten op het gebied van slapen, bewegen, rust en ontspanning, mentale veerkracht en voeding. Iedereen was enthousiast over de nuttige inzichten rondom vitaliteit. Reden waarom in 2020 opnieuw een soortgelijke activiteit zal worden georganiseerd. Hiervoor troffen we afgelopen jaar al de voorbereidingen. Interessante en leuke initiatieven zijn de aanschaf van 'vitaal' meubilair voor een 'actieve zit'.

Meldingen (bijna) ongevallen en agressie

Er zijn 44 incidenten gemeld in 2019, waarvan 13 agressie-meldingen, 19 bedrijfsongevallen waarvan 2 duikongevallen en in totaal 12 bijna ongevallen of gevaarlijke situaties, waarvan 3 bij duiken. Het totaal aantal incidenten blijft vrij stabiel, maar we zien wel verschuivingen in het soort incident. Het aantal bedrijfsongevallen daalde behoorlijk vergeleken met 2018. Het aantal agressiemeldingen steeg in 2019, na een daling in 2017/2018.

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

Meldingen integriteitsschendingen en ongewenste omgangsvormen

Integriteitsschendingen

Integriteit is een belangrijk moraliteitsaspect van de bedrijfsvoering. De VRK wil het moreel besef versterken door met elkaar in gesprek te gaan over integriteitsvraagstukken en

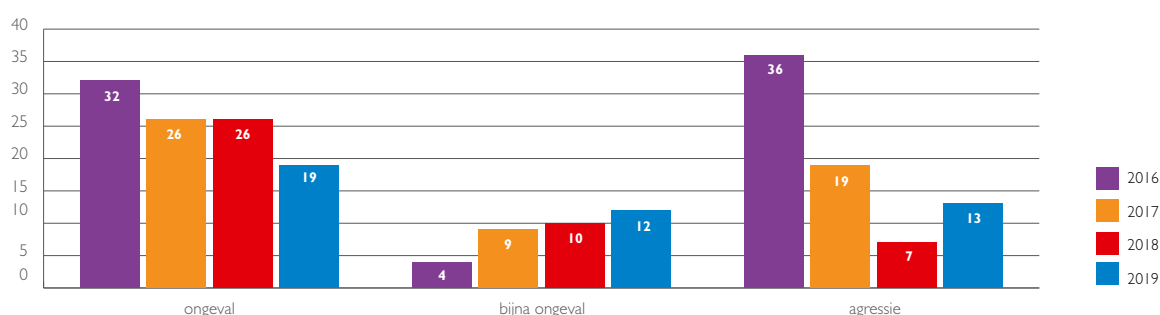
het accent leggen op bewustwording. Integriteit komt naar voren. Denk aan kwesties als declaratiegedrag, privégebruik van bedrijfsmiddelen, aannemen van cadeaus van burgers en relaties en bekleden van nevenfuncties die het imago van de VRK kunnen schaden. De afgelopen periode zijn de nodige workshops op dit gebied voor leidinggevendenden georganiseerd. De komende periode maken we dit thema breder bespreekbaar in de organisatie.

Ongewenste omgangsvormen

De vertrouwenspersonen van de VRK vinden dat zij een belangrijke rol hebben als het gaat om duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het gaat dan om medewerkers die te maken krijgen met zogenaamde ongewenste omgangsvormen zoals agressie, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie tijdens de uitvoering van hun functie. In 2019 zijn vijf meldingen van ongewenst gedrag in behandeling genomen door de vertrouwenspersonen. Deze meldingen hadden vooral maken met vormen van pestgedrag. Daarnaast zijn de vertrouwenspersonen een aantal keer geconsulteerd over zaken waar geen sprake was van ongewenste omgangsvormen. In die gevallen zijn de medewerkers verwezen naar beter passende ondersteuning.

Het aantal meldingen is relatief laag vergeleken met landelijk onderzoek naar de mate waarin ongewenst gedrag voorkomt in vergelijkbare organisaties. 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 een rol spelen. Het team vertrouwenspersonen werkt samen met de overige teams interne ondersteuning, zoals de coachpool, het Team Collegiale Ondersteuning en mediation, aan bekendheid van hun taken.

Meldingen (bijna) ongevallen en agressie



Colofon

Uitgave

Veiligheidsregio Kennemerland, februari 2020

Portretfotografie

Evelien Henstra Veiligheidsregio Kennemerland

Beeldmateriaal

Brandweer en GGD Kennemerland

Vormgeving

Sixtyseven Communicatie BV