

SOCIAAL JAARVERSLAG VRK 2023



V



R



K

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: Mw. M.H.F. Schuurmans-Wijdeven, burgemeester gemeente Haarlemmermeer (voorzitter)
Dhr. J. Wienen, burgemeester gemeente Haarlem
Dhr. F.C. Dales, burgemeester gemeente Velsen
Dhr. A. Schoorl, wethouder volksgezondheid gemeente Heemskerk
Dhr. L. Carree, wethouder volksgezondheid gemeente Zandvoort

Directie: De heer A.F.M. Schippers, directeur Veiligheidsregio/commandant brandweer tot 1 november 2023
De heer A. van de Velden, directeur Veiligheidsregio/directeur Publieke Gezondheid tot 1 juli 2023
Mevrouw O.F. Scheidel, directeur Veiligheidsregio/directeur Publieke Gezondheid vanaf 1 juli 2023
De heer H. Balk, waarnemend directeur Veiligheidsregio/commandant brandweer vanaf 1 november 2023

Inhoudsopgave

Voorwoord	4		
2023 in het kort	6		
Onze mensen in cijfers	6		
Instroom jong talent - van elkaar leren	6		
Percentage medewerkers fulltime en parttime			
Organisatieontwikkelingen	6		
VRK als crisisorganisatie			
Nieuw e-HRM systeem			
Jong VRK	7		
Leeftijdsverdeling	8		
In- en uitstroom medewerkers VRK	8		
In- en uitstroom vrijwilligers	8		
Personeelsbeleid, rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen	9		
Personeelsbeleid	9		
Strategisch Personeelsbeleidsplan			
Actueel personeelsbeleid			
Rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen	9		
Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's			
Regeling Generatiepact/Vitaliteit een jaar verlengd			
Werving collega's	10		
Werving & selectie	10		
De Nationale Carrièrebeurs 2023	10		
Update 'Werken bij-website'	10		
Campagnes	10		
Onze kanalen	10		
Recruitment analytics	11		
Aantal vacatures per organisatieonderdeel	11		
		Medewerkersparticipatie	12
		VRK Koers	12
		Leiderschap- en Team ontwikkelprogramma	13
		Ondernemingsraad	13
		Duurzame inzetbaarheid	14
		Mobiliteit	14
		Strategisch Personeelsbeleid 3.0	
		Strategisch Personeelsmanagement (SPM)	
		Doorontwikkeling SPM	
		Tweede loopbaan Brandweerman	
		Loopbaangesprekken	
		Collega coaching in 2023	
		Toegenomen vraag naar team coaching/training	
		Vitaliteit	16
		VRK Vitaal	
		Ziekteverzuim	17
		Arbo en Veiligheid	
		Hybride werken	
		RI & E	
		Sociaal Voorzieningen Fonds	
		Opleiding en ontwikkeling	18
		Stageplaatsen	
		Veiligheid	19
		Meldingen	19
		Meldingen (bijna) ongevallen en agressie	
		Meldingen integriteit en ongewenste	
		Omgangsvormen	20
		Integriteit	
		Ongewenste omgangsvormen	
		Klachten	20

Voorwoord directie

Niet iedere medewerker van de VRK zal er even veel mee bezig zijn geweest, maar 2023 is het jaar dat de VRK een nieuwe directie heeft gekregen. Werd het voorwoord van het sociaal jaarverslag over 2022 nog 'ondertekend' door Frans Schippers en Bert van de Velden, dit jaar staan er andere namen. Van Bert van de Velden is in juni 2023 afscheid genomen, tijdens een zomerfeest voor het personeel. Het 'echte' afscheid van Frans Schippers volgt nog in 2024, maar in 2023 is zijn taak al grotendeels waargenomen door Harm Balk. Frans Schippers droeg intussen via een detachering bij het NIPV bij aan verbeteringen in het brandweer vak, door een beweging in gang te zetten naar beter en efficiënter brandweeronderwijs.

Intussen is vanaf de zomer een nieuwe directie volop aan de slag te gaan. Er wordt uiteraard voortgebouwd aan de VRK zoals die er staat, maar tegelijkertijd zijn er ook weer nieuwe vraagstukken en ontwikkelingen die leiden tot de noodzaak om nieuwe wegen en nieuwe oplossingen te zoeken. Er staat een organisatie die zich kenmerkt door efficiency en soberheid, maar dat leidt soms ook tot overbelasting en tot een gebrek aan mogelijkheden om op onontkoombare ontwikkelingen in te spelen. Hoe hiermee om te gaan is een vraagstuk waar iedereen in de VRK op zijn eigen manier wel mee in aanraking komt.

Zoals gezegd, een wisseling in de directie is niet voor iedere medewerker direct voelbaar of merkbaar. Waar medewerkers van de VRK misschien wel meer mee bezig zijn geweest, zijn de vele andere personele wisselingen. Want er zijn veel mensen vertrokken bij de VRK. Voor een deel is dat een generatiekwestie, een grote groep mensen bij de VRK is op de leeftijd dat het pensioen zich aandient. Een aantal mensen koos er ook voor al iets eerder met pensioen te gaan dan op de leeftijd dat ze AOW-gerechtigd zouden worden.

Een andere groep vertrekt omdat ze bij een andere werkgever kansen zien op een ontwikkeling of carrière die bij de VRK in ieder geval op korte termijn niet mogelijk is. Met hun ervaring bij de VRK hebben medewerkers van de VRK tenslotte een goed startpunt op de arbeidsmarkt.

Ieder afscheid doet een beetje pijn. Een vertrouwd gezicht verdwijnt en de werkverhouding met een nieuwe collega moet weer worden opgebouwd. Ook gaat er steeds een beetje organisatiegeheugen verloren. Tegelijk lukt het gelukkig vaak om leuke nieuwe collega's te vinden, die een nieuwe impuls geven en er mede voor zorgen dat de VRK zich steeds blijft ontwikkelen.

Soms lukt het helaas niet om snel een vervanger te krijgen. Dan moeten er gaten gevuld worden, soms met tijdelijke krachten, soms doordat taken noodgedwongen blijven liggen, en soms ook doordat de 'blijvers' nog wat harder moeten lopen. Dat zijn allemaal geen wenselijke omstandigheden, alle reden voor de organisatie om te doen wat nodig is om de VRK als werkgever aantrekkelijk te houden en alle kanalen open te houden die kunnen helpen om de juiste mensen binnen te krijgen.

Een aantrekkelijke werkgever word je niet alleen met een goed personeelsbeleid. Maar daarin ligt wel een belangrijke basis. Dat personeelsbeleid is dan ook herijkt en in november heeft het dagelijks bestuur het Strategisch Personeelsbeleid 2023-2026 vastgesteld. Daarin zijn drie thema's benoemd, het thema Durf, Doe en Groei. Die thema's sluiten aan bij de koers van de VRK, een koers die door de medewerkers zelf is geformuleerd.

De drie thema's zijn vervolgens uitgewerkt in alle aspecten die samen een goed personeelsbeleid vormen, van diversiteit tot duurzaamheid, van vitaliteit tot integriteit. In bijgaand jaarverslag is terug te vinden op welke onderwerpen ook al een uitwerking is gerealiseerd.

Naast het beleid is er ook de praktische uitvoering, onder andere van de personeelsadministratie. Ook daarin was 2023 een jaar van vernieuwing, waar iedere medewerker ook zeker iets van gemerkt heeft. Het nieuwe E-HRM systeem van AFAS is op 1 januari 2023 in gebruik genomen. Dat heeft grote impact gehad op werkzaamheden van P&O, tegelijk vroeg het systeem ook weer nieuwe dingen van de medewerker. De bedoeling is onder andere om betere stuurinformatie te krijgen, en ook om onnodige administratieve handelingen en andere inefficiëntie te voorkomen.

Met wat er in 2023 aan vernieuwingen op het pad van de VRK is gekomen, ligt er een goede basis om in 2024 verder te werken aan een organisatie waarin iedere medewerker zich veilig en gewaardeerd voelt, een organisatie die de kans geeft een nuttige bijdrage te leveren aan zowel de maatschappij als aan de eigen ontwikkeling.

Met die ambitie gaan wij als directie van de VRK in ieder geval aan de slag.



Directie VRK

Ciska Scheidel en Harm Balk

2023 in het kort

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

Onze mensen in cijfers

Kijken we naar het aantal medewerkers in de organisatie dan zien we bijna hetzelfde beeld als in 2022. Het aantal fte's in 2023 steeg naar 871 in vergelijking met 868 in 2022. Het aantal medewerkers steeg van 1307 in 2022 naar 1326 in 2023. Onder hen zijn 696 mannen (2022: 748), 629 vrouwen (2022: 559) en 1 persoon die zichzelf identificeert als non-binair (2022: geen cijfers). Hierbij rekenen we brandweervrijwilligers en medewerkers ouder dan 65 jaar mee en laten we stagiairs buiten beschouwing. Net als vorig jaar blijft het aantal mannen binnen onze organisatie licht dalen en het aantal vrouwen licht stijgen.

Instroom jong talent – van elkaar leren

Het is voor de ontwikkeling en de continuïteit van de organisatie essentieel dat er jonge en talentvolle medewerkers instromen. Met stage- of werkervaringsplekken geven we hen de mogelijkheid om kennis te maken met onze organisatie en de werkzaamheden. Zo hoopt de VRK ze te enthousiasmeren voor een toekomstige baan bij de VRK. In 2023 maakten 16 mensen gebruik van een betaalde stageplaats (2022:17). 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 aan mensen die werkzaam zijn bij andere regio's. Hierover zijn op regionaal niveau afspraken gemaakt.

Percentage medewerkers fulltime en parttime

Van het totaal aantal medewerkers bij de VRK (exclusief vrijwillige brandweer en ingehuurd extern personeel) werkte in 2023 47% fulltime (2022: 52%). Van hen was 71% man (2022: 74%) en 29% vrouw (2022: 26%). Het percentage parttime medewerkers was in 2023 53% (2022: 48%). Van hen was 21% man (2022: 18%) en 79% vrouw (2022: 82%). Daarmee zijn de percentages fulltime- en parttime medewerkers ten opzichte van 2022 iets verschoven. Ook kan worden vastgesteld dat mannen nog steeds vooral fulltime en vrouwen vooral parttime werken. Landelijk zien we dat in 2023 (net als in 2022) het percentage fulltimers 48% van de werkzame beroepsbevolking is en het percentage parttimers op 52% zit (bron: CBS).

Organisatieontwikkelingen

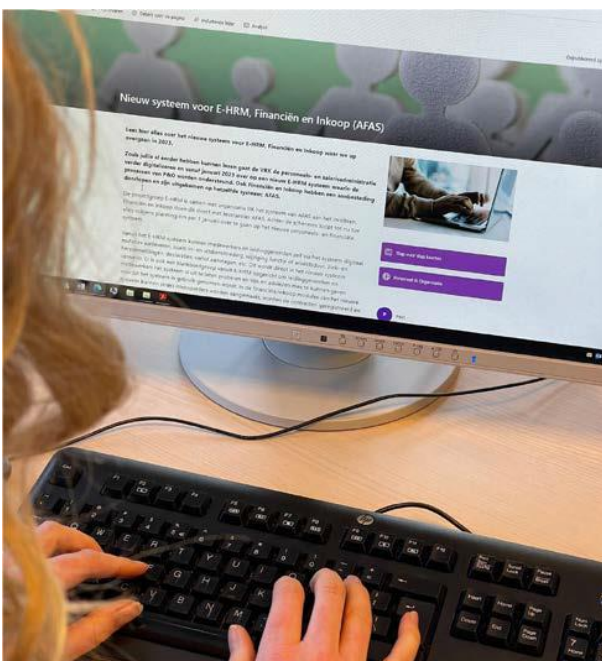
VRK als crisisorganisatie

De VRK heeft naast haar reguliere taken, een multidisciplinaire crisistaak op het gebied van veiligheid en gezondheid. Om onze rol als crisisorganisatie invulling en inhoud te kunnen geven zijn er voldoende opgeleide en geoefende crisisfunctionarissen nodig. Dit vraagt de nodige inspanningen op het gebied van Multidisciplinair Opleiden-Trainen-Oefenen (MOTO). Jaarlijks wordt er een programma vastgesteld voor de huidige en nieuwe crisisfunctionarissen. Circa 125 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).

Nieuw e-HRM systeem

Het nieuwe E-HRM systeem van AFAS is vanaf 1 januari 2023 in gebruik genomen en heeft als doel de salarisdienstverlening ter ondersteuning van de werkzaamheden voor de afdeling P&O te optimaliseren. De gewenste P&O-processen zijn in 2023 geïmplementeerd en worden vanaf januari 2023 ondersteund door geautomatiseerde werkstromen (workflows). Daardoor worden onnodige administratieve handelingen en inefficiëntie voorkomen. We zijn erg ver gekomen in 2023 maar het kan nog beter. Daarom wordt het komende jaar verder gegaan met optimalisatie en doorontwikkeling van huidige processen, zoals de gesprekscyclus en piket. Het systeem creëert ruimte voor betere en completere managementinformatie, signaleert vroegtijdig vraagstukken en dilemma's. Daarnaast wordt met dit systeem de bestuurbaarheid van P&O-processen geoptimaliseerd en worden medewerkers en leidinggevenden in hun functioneren beter ondersteund, waarbij P&O desgewenst faciliteert, initieert, adviseert en toetst.

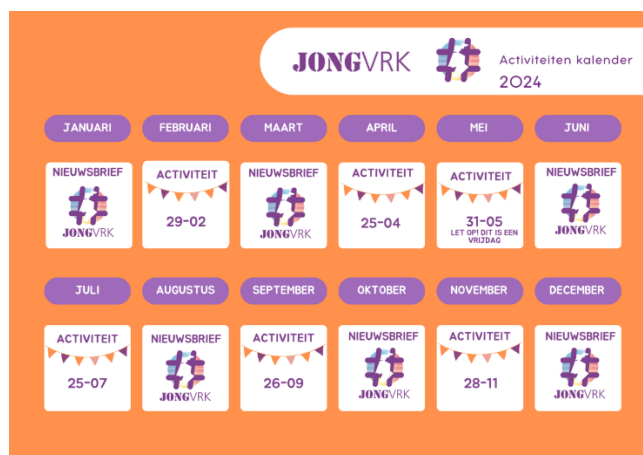
Goed om te vermelden dat bij de overgang op het nieuwe systeem de cijfers met betrekking tot personeel op een andere manier worden uitgelezen. In het personeelsbestand van de VRK zijn er veel verschillende dienstverbanden, denk aan vrijwilligers en aan externen. Dit heeft als gevolg dat de cijfers multi-interpretabel kunnen zijn. Dit wordt op dit moment aangepakt door onder andere piketdienstverbanden op een andere wijze in het systeem te zetten.



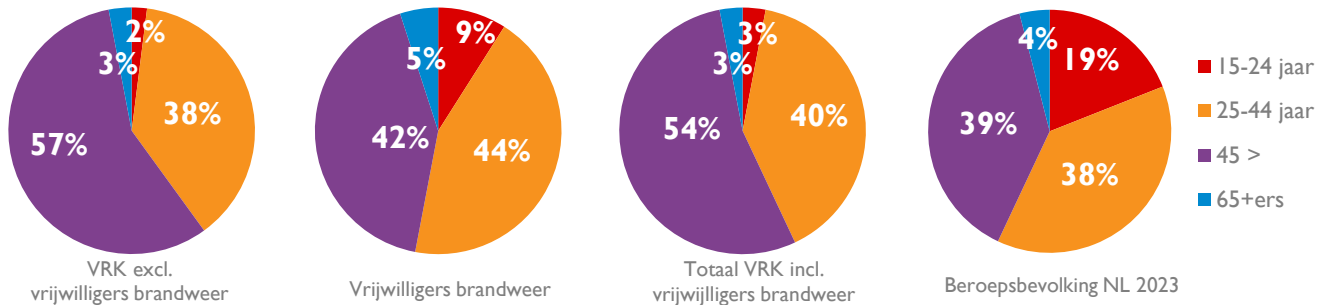
Jong VRK

Ook in 2023 is Jong VRK er weer in geslaagd jonge mensen binnen de organisatie te verbinden. Zo werden er opnieuw zes activiteiten georganiseerd, waarvan één voor de gehele organisatie. In 2023 waren dat onder meer een volleybaltoernooi, een netwerkborrel op een boot en een bezoek aan de CBRN-e eenheid van Defensie.

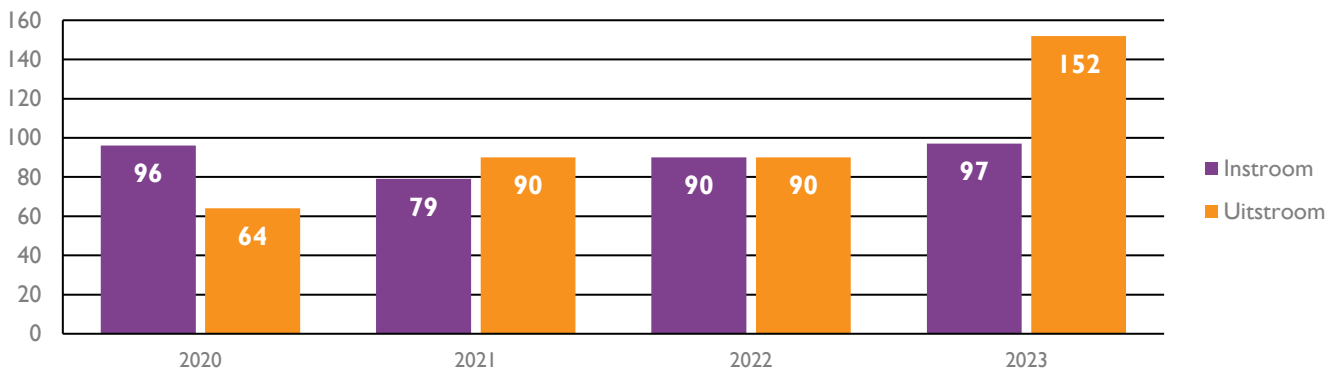
Het is goed om te zien dat het animo voor de activiteiten van Jong VRK ieder jaar toeneemt. Het budget dat door de organisatie beschikbaar is gesteld, maakt dat er ook in 2024 weer op activiteiten ingezet kan worden, die het netwerk van jonge mensen binnen de VRK versterken.



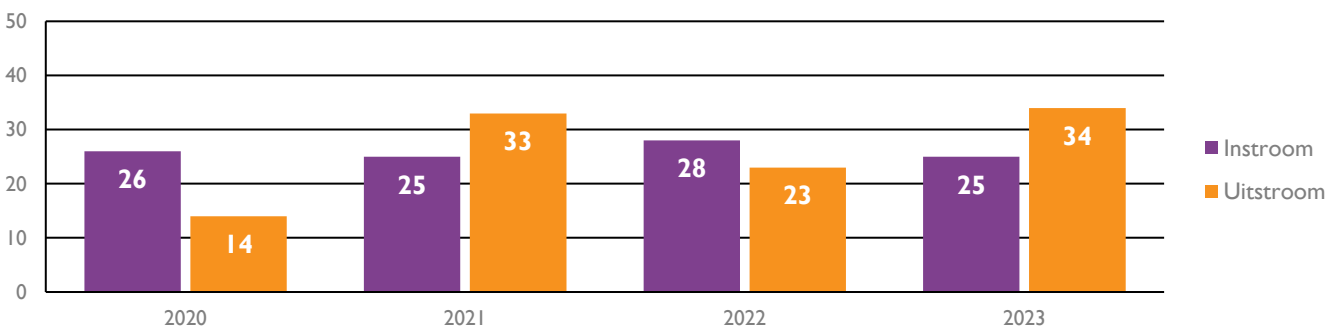
Leeftijdsverdeling (medewerkers VRK en vrijwilligers brandweer)



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



In- en uitstroom vrijwilligers



Personeelsbeleid, rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen

Personeelsbeleid

Strategisch Personeelsbeleidsplan

Om als VRK een aantrekkelijk werkgever te zijn en te blijven is het van belang dat de organisatie over een actueel, passend en toekomstgericht personeelsbeleidsplan beschikt. Een personeelsbeleid dat oog heeft voor de ontwikkeling van de medewerker en aansluit op de maatschappelijke behoeften, ontwikkelingen en doelen van de organisatie. Dat zodanig vorm is gegeven dat de VRK zich in positieve zin van andere organisaties onderscheidt. Het eind 2022 gestart en zorgvuldig met elkaar binnen de VRK doorlopen proces, waarin medewerkers, management en de OR zijn betrokken, heeft geresulteerd in het document 'Strategisch Personeelsbeleid 2023-2026'. In november 2023 is het Personeelsbeleid door het dagelijks bestuur vastgesteld.

Actueel personeelsbeleid

Iedere organisatie moet over actuele personeelsinformatie beschikken om op een adequate en professionele manier invulling te geven aan goed werkgeverschap. We hebben het dan onder meer over actuele personele regelingen voor rechtspositie, arbeidsvoorwaarden, gezondheid en veiligheid. Met de verlenging van de Regeling Generatiepact/Vitaliteit voor 2024 en de voortzetting van het proces om tot een nieuwe Werktijdenregeling VRK te komen, is daar in 2023 weer een stap in gezet.

Rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen

Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's

De onderhandelingsdelegatie van onze Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) en de vakcentrales komen in principe vier keer per jaar bij elkaar in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's

(LOAV). Afspraken gemaakt in het LOAV worden vastgelegd in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en een Uitwerkingsovereenkomst (UWO) Veiligheidsregio's, verkort de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's.

In 2023 zijn er in totaal zeven LOAV's uitgebracht, met daarin onder andere afspraken over:

- Verlofharmonisatie;
- Vervroegd Uittreden;
- Functioneel Leeftijdsontslag;
- Aanspraken na een dienstongeval;
- Ontheffing van nachtdiensten voor medewerkers op de meldkamer;
- Overige technische aanpassingen.

Regeling Generatiepact/Vitaliteit een jaar verlengd

De VRK kent al sinds 2017 een Regeling Generatiepact/Vitaliteit. Deze regeling maakt het voor medewerkers in een bepaalde levensfase (vanaf 58 jaar) mogelijk hun arbeidstijd onder gunstige voorwaarden in te korten. 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 de regeling Generatiepact/Vitaliteit, wordt zoveel mogelijk benut voor de realisatie van een toekomstbestendig, vitaal en divers personeelsbestand en -beleid. Deze regeling is sinds 2017 elk jaar opnieuw verlengd en was ook in 2023 van kracht. In 2023 hebben 5 medewerkers van de regeling gebruikgemaakt. Daarmee komt het totaal aantal deelnemers op 74. Uit de evaluatie die onder het personeel is gehouden bleek dat medewerkers een dergelijke regeling waarderen. In november 2023 heeft het dagelijks bestuur besloten de regeling tot en met 31 december 2024 te verlengen.

Werving collega's

Werving & selectie

In 2023 waren er 171 vacatures, in 2022 waren dit er 143. In 2023 zijn er dus bijna 20% meer vacatures bij gekomen. De sollicitatiegesprekken zijn weer bijna allemaal 'live' gevoerd, een enkel digitaal. In 2022 is gestart met het laagdrempeliger maken van het sollicitatieproces en in 2023 is dit actief opgenomen in de vacaturetekst wanneer mogelijk. Geïnteresseerden kunnen digitaal kennis maken met collega's om vooraf een beeld te krijgen van een functie middels een 'digitaal kopje koffie'. Hier is regelmatig gebruik van gemaakt (meer dan in 2022) door geïnteresseerden en collega's zijn er positief over. Voor het komende jaar zal gekeken worden of er wellicht nog andere mogelijkheden zijn om laagdrempelig kennismaken meer mogelijk te maken.

De Nationale Carrièrebeurs 2023

Op 14 en 15 april 2023 stond de VRK voor het eerst op De Nationale Carrièrebeurs, de grootste beurs van Nederland met 10.500 bezoekers. Over de twee dagen(-delen) verdeeld zijn 13 collega's mee geweest om over de VRK te vertellen en de bezoekers te enthousiasmeren. Hierbij werd duidelijk dat de VRK wat te doen heeft aan het werkgeversimago 'Veiligheidsregio Kennemerland'. Veel bezoekers denken bij de 'VRK' eerst (en soms ook) alleen aan de Brandweer en Ambulance. Na een gesprek met collega's werd pas duidelijk dat er bij de VRK veel meer mogelijk is qua carrière en diverse functies. Aan de studenten hebben de collega's laten zien wat er mogelijk is binnen de VRK met de verschillende opleidingen. Dit was voor de studenten een 'eyeopener'. Naar aanleiding van De Nationale Carrièrebeurs is er minimaal één collega aangenomen en zijn er veel nieuwe contacten ontstaan met geïnteresseerden (potentiële nieuwe collega's). Ook in 2024 zal de VRK weer deelnemen en er met de kennis en ervaring van de eerste keer weer een succes van maken!



Update 'Werken bij-website'

Aan de 'Werken bij-website' is in 2023 veel werk verricht. In samenwerking met The Solutions Factory (TSF) is er een nieuwe backoffice en een vernieuwde website ontwikkeld. Hierin zijn punten meegenomen zoals vernieuwd beeldmateriaal, verbetering van teksten, meer opties voor de opmaak van vacatures en is het nog beter ingericht voor kandidaten. Aan de website zal in 2024 nog meer aandacht gegeven worden.

Campagnes

Ook in 2023 is ervaren dat de arbeidsmarkt steeds lastiger wordt. Met de website en de social mediakanalen probeert de VRK op te vallen tussen de vele organisaties en bedrijven. Soms was voor moeilijk invulbare vacatures meer nodig dan alleen promotie via de eigen kanalen. Hierin heeft Adver Online de VRK ondersteund, door deze vacatures bij de juiste doelgroepen onder de aandacht te krijgen. Merendeels met groot succes en met als resultaat de aanname van nieuwe collega's. Vergeleken met 2022 zijn er minder vacatures uitgezet via een externe partij.

Onze kanalen

In 2023 zijn de testimonials, waarbij collega's aan het woord worden gelaten over werken bij de VRK, via de website en de social mediakanalen uitgezet. Hier zijn veel positieve reacties op gekomen. Naast de testimonials blijkt dat een leuke blog van een vertrekkende collega zorgt voor (meer) sollicitaties. Dit laat zien wat voor een belangrijke rol (vertrekkende) collega's hebben bij het aantrekken van nieuwe collega's. Ook hier wordt in 2024 verder aandacht aan besteed en meer gebruik van gemaakt. Onze collega's zijn onze ambassadeurs!

Recruitment analytics

- In 2023 waren er 171 vacatures, in 2022 waren dit er 143 vacatures. Dit is bijna 20% meer.
- In 2023 zijn er 1181 sollicitaties binnengekomen, in 2022 waren dit 1154 sollicitaties. Van deze 1181 sollicitaties waren 1030 van externe kandidaten.
- Van alle aangenomen nieuwe collega's waren er 105 externe sollicitanten en 38 interne sollicitanten. In 2022 waren er 83 externe sollicitanten en 47 interne sollicitanten.

Het aantal aangenomen externe kandidaten is dus flink toegenomen.

- In 2023 waren de meeste vacatures bij Preventie Advies en Crisis (22%) gevolgd door Facilitair Bedrijf (13%), Veilig Thuis (12%), Crisisbeheersing (12%) en Jeugdgezondheidszorg (11%). In 2022 waren ook de meeste vacatures bij Preventie Advies en Crisis (25%). Een verschil met 2022, is dat er toen ook meer vacatures waren bij Brandweer Incidentbestrijding (21%), in 2023 is dit aandeel 9%.

Aantal vacatures per organisatieonderdeel

(excl. corona)



Medewerkersparticipatie

VRK Koers: veel is opgestart, toe aan focus en borging

In 2018 is binnen de VRK onder de naam 'Samen Koers Kiezen' een organisatie- ontwikkelingsstraject gestart. 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 vervolgtraject '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' de aspecten uitgewerkt die onmisbaar zijn voor het realiseren en het in de praktijk brengen van de 'koers'. Ondanks dat het niet altijd voor iedereen zichtbaar is, is er hard gewerkt aan onze ontwikkeling naar een wendbare, flexibele organisatie waarin het om de mens gaat! Een greep uit de activiteiten:

- Durf Doe Groei (DDG) ontwikkeltraject: met name de leiderschapssessie en teamsessies over 'Samenwerken' hebben plaatsgevonden. De drie keuzemodules zijn bepaald en ontwikkeld:
 - a. Weerbaarheid en werkplezier,
 - b. Verbinding & Vertrouwen,
 - c. Resultaatgericht samenwerken.
 Eigenaarschap blijft als rode draad door elke DDG sessie heen lopen.
- Ook in 2023 hebben verschillende teams zich verder gebogen over hun inrichting en samenwerking. JGZ is verder gegaan met haar transitietraject door o.a. 'Teams aan de basis' sessies uit te voeren en de samenwerking met Veilig Thuis is versterkt. Daarnaast werkt het Facilitair Bedrijf inmiddels met een driekoppig integraal managementteam.
- De OR heeft nagedacht over hoe we als organisatie meer in de lijn van de Koers kunnen samenwerken. Daarop is de participatieladder voorgesteld aan de directie. Deze is vervolgens als organisatieprincipe binnen de VRK vastgesteld. De gesprekken over borging van de participatieladder vinden tussen directie en OR plaats.
- Een evaluatie van de VRK Koers 2019-2024 heeft plaatsgevonden om daarmee de overgang van oude naar nieuwe directie te

ondersteunen. Een groep betrokkenen heeft aanbevelingen hierbij geformuleerd die grofweg als volgt zijn te onderscheiden:

- Maak een vervolg met het DDG ontwikkeltraject voor de aankomende twee jaar;
 - Een nieuwe kerngroep bestaande uit vertegenwoordigers uit de hele VRK blijft nodig om de beweging te continueren en te borgen;
 - Zorg voor borging (waaronder in de bedrijfsvoering cyclus) van de opgestarte activiteiten;
 - Herijk in 2024 de bestaande VRK Koers;
 - Creëer bewustwording van het zgn. 'stapeleffect' (stapelen van werk zorgt voor toegenomen ervaren werkdruk, zorg daarom voor focus en prioritering) en laat de kerngroep samen met anderen hierop een plan maken;
 - Bied helderheid over taken/rollen en verantwoordelijkheden, zorg dat er een gedeelde visie komt op dienend leiderschap.
- Er is een start gemaakt met Ethisch leiderschap en vakmanschap waarin leidinggevend en teams zich bewust worden van hun houding ten aanzien van moreel gedrag en oordeelsvermogen.



Leiderschap en Team ontwikkelprogramma

Het meerjarig leiderschap- en team ontwikkeltraject, gestart in 2022, loopt voorspoedig. Het traject is gericht op dienend leiderschap, eigenaarschap en samenwerken.

In 2023 zijn zowel de leiderschaps- als teamsessies over eigenaarschap en de sessies over samenwerken zo goed als allemaal gepasseerd. In het najaar 2023 zijn daar tussendoor nog separaat sessies Ethisch Leiderschap via bureau Aretia voor alle leidinggevenden georganiseerd.

In 2024 en 2025 worden er naast de doorlopende sessie Teamontwikkeling met de Galan ook sessies Ethisch vakmanschap voor alle medewerkers gepland.

Ondernemingsraad

Dit jaar heeft voor de OR in het teken gestaan van het opzetten van de gesprekken met de managers van de verschillende afdelingen. Hiervoor is gekozen om zo veel mogelijk in een vroeg stadium met het management af te spreken welke onderwerpen er spelen en hoe de participatie van medewerkers zal plaatsvinden.

Het doel is om toe te groeien naar een vorm van (mede)zeggenschap, waarbij de direct betrokken medewerkers inspraak hebben op de vraagstukken en de oplossingen. De medewerkers zijn de professionals met kennis. Hierbij maken we gebruik van de participatieladder die we VRK-breed hebben omarmd en in de leidende principes van de VRK is opgenomen.

In de eerste gesprekken is veel aandacht uitgegaan naar hoe we met elkaar het gesprek willen vormgeven en wat de afspraken worden. Bij het tweede gesprek zullen we als OR dieper op de medezeggenschap ingaan en procesafspraken maken. We zijn op de goede weg en gaan ons tweede leerjaar in, waar we veel zin in hebben!

Met de bestuurder heeft maandelijks overleg plaatsgevonden. Deze overleggen zijn gericht op het delen van informatie en het voeren van het goede gesprek. Dit zorgt voor heldere en onderbouwde besluitvorming en goede werkafspraken in het kader van zorg voor de ontwikkeling van de organisatie voor nu en in de toekomst.

Er zijn verschillende instemmings- en adviesprocedures doorlopen. Alle informatie daarover is te vinden op de OR-pagina op intranet. Daar staan ook de vergaderverslagen van de OR-vergaderingen en de overleggen met de bestuurder, wie de OR-leden zijn en bij welk organisatieonderdeel zij werkzaam zijn.

De OR is onderbezet geweest, doordat er meerdere vacatures waren die moeilijk in te vullen zijn. Wij hopen dat er collega's zijn die zich samen met ons willen inzetten voor een goede invulling van de ondernemingsraad binnen de VRK en zich bij ons melden.

Mariska van Rijn
Voorzitter ondernemingsraad VRK



Duurzame inzetbaarheid

Mobiliteit

Om onze organisatie en onze mensen gezond te houden stimuleert de VRK collega's om proactief aan de slag te gaan met hun loopbaan en persoonlijke ontwikkeling. Collega's kunnen zo steeds meer het werk doen wat bij ze past en waarbij hun kwaliteiten en talenten het beste tot uiting komen.

Al geruime tijd worden 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 eigenaarschap te pakken op hun eigen loopbaan en persoonlijke ontwikkeling. De VRK zet in op talentontwikkeling, dit heeft als doel dat er meer 'werkgeeluk' wordt gecreëerd.

In 2023 hebben 72 collega's (2022: 69) gebruik gemaakt van de TMA. Zij konden terecht bij 22 van de opgeleide en gecertificeerde VRK-analisten (2022: 16) voor het afnemen en het bieden van verdere begeleiding van een TMA. In maart 2023 is voor de derde keer de opleiding voor TMA-analisten afgerond, dit heeft tot 9 nieuwe TMA-collega's geleid. Helaas zijn er ook collega's weer uitgestroomd, waardoor in 2024 opnieuw bekeken wordt of het nodig is om een training op te starten. Er zijn 7 collega's die ook team-TMA kunnen inzetten, zodat teams de TMA ook kunnen inzetten bij teamontwikkeling. Dit sluit goed aan bij het leiderschap- en team ontwikkeltraject, waarmee in 2022 gestart is. Inmiddels zijn meerdere teams binnen de VRK gestart met team TMA, waaronder het gehele MT Brandweer.

Strategisch Personeelsbeleid 3.0

2023 was voor de VRK en de afdeling P&O het jaar waarin er beetje bij beetje is teruggekeerd naar het nieuwe 'normaal' na de pandemie. Door werkdruk en prioritering is er in 2023 nauwelijks aandacht besteed aan participatiebanen. In 2024 gaan we kijken of we weer invulling kunnen geven aan participatiebanen. De kwaliteit van het personeel is en blijft cruciaal voor de kwaliteit van onze dienstverlening en de krapte op de arbeidsmarkt met moeilijk vervulbare functies, blijft een aandachtspunt. Bij de inzet van participatiebanen moeten collega's goed kunnen worden begeleid. De dialoog en het (blijven) voeren van gesprekken tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en leidinggevendens blijft daarom belangrijk. We willen in 2024 kansen creëren waar het kan!

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, de oorlog in Oekraïne, digitalisering, het gebruik van Social Media en de opkomst van Artificial Intelligence (AI). Het zijn allemaal belangrijke factoren die van invloed zijn op de interne bedrijfsvoering. De vraag hoe er op deze veranderingen wordt ingespeeld wordt steeds belangrijker.

Doorontwikkeling SPM

Bij Strategisch Personeelsmanagement VRK wordt ons personeel als een bepalende factor voor het succes van de organisatie gezien. Medewerkers zijn met hun potentieel de belangrijkste factoren voor een gezonde organisatie. Dat betekent dat er een samenhang is tussen strategie, structuur, cultuur en VRK-medewerkers. Het functioneren van onze medewerkers vormt voor de VRK de bron van succes en continuïteit. Een goede personeelsstrategie bestaat wat ons betreft uit een weldoordacht plan, dat aansluit bij de doelen van onze organisatie. Dit draagt bij aan duidelijkheid en saamhorigheid en aan een prettige bedrijfscultuur, waar mobiliteit, vitaliteit en opleiding en ontwikkeling (MVO) een vast onderdeel van uit maken.

De inzet op SPM is een instrument voor het management en P&O en is er om te kunnen sturen op wat er nu en in de toekomst nodig is. Elke P&O adviseur is samen met de leidinggevendens in gesprek over hun ontwikkelingen. Hierbij worden analyses gemaakt over wat de ontwikkelingen betekenen voor de afdelingen, de teams, medewerkers en welke fases en stappen er gezet kunnen worden. Vaak sluit hier ook de mobiliteitsadviseur bij aan. Leidinggevendens analyseren zelf op welke vlakken de grootste frictie bestaat tussen de competenties die het team in huis heeft, en de competenties die nodig zijn. Op welke vlakken zijn er overschotten? Waar juist tekorten? Welke competenties zijn de komende tijd kritiek? Het is van belang dat leidinggevendens hierover het goede gesprek met elkaar voeren en elkaars beelden toetsen. Wat voor gevolgen hebben deze ontwikkelingen voor de formatie en bezetting van teams en op de kwantitatieve en kwalitatieve opbouw van de personeelsformatie? Welke kwaliteiten (talenten, kennis) hebben we in de toekomst nodig, en hoeveel? Wat zijn de consequenties voor wat betreft functies en fte? Wat betekent dit bijvoorbeeld voor

vraagstukken als de verhouding vast/flex, uitbesteden en zelf doen. Hoe kunnen we bereiken dat de talenten van medewerkers en de doelstellingen op elkaar worden afgestemd? P&O ondersteunt bij de totstandkoming van de optimale formatiebezetting en de gewenste ontwikkeling van individu en organisatie om ervoor te zorgen dat organisatiedoelen worden behaald. 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.

“De juiste collega, op de juiste plek en op het juiste moment is de sleutel voor succes, en hiermee snijdt het mes aan beide kanten!”

Sonja Tabales

Tweede loopbaan Brandweer

De functie ‘brandweerman (m/v)’ in repressieve dienst is aangemerkt als een zogenoemde 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 van kracht geworden en gelden er afspraken voor het loopbaanbeleid voor bezwarende functies. Uitgangspunt is dat medewerkers maximaal 20 jaar mogen werken 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 vóór het aflopen van die termijn een loopbaanplan hebben opgesteld. Momenteel vallen in 2023 103 (2022: 105) medewerkers van de VRK binnen het tweede loopbaanbeleid. Voor de groep medewerkers die in 2006 (aanvang tweede loopbaanbeleid) en 2007 in dienst gekomen zijn, worden sinds 2021 trainingen ‘baas in eigen loopbaan’ georganiseerd. Ook worden zij begeleid bij het maken van keuzes rondom hun tweede loopbaan. De training wordt als erg nuttig en succesvol gezien. In april 2024 gaat een derde groep van start. De VRK beschikt over een werkgroep met één vertegenwoordiger van elke beroepspositie. Deze vertegenwoordiger voert gesprekken met het MT-Brandweer en P&O over hoe de VRK, binnen de landelijke richtlijnen en kaders, vorm geeft aan het tweede loopbaanbeleid en over de communicatie hierover naar de medewerkers.

Loopbaangesprekken

In 2023 zijn er 96 (2022: 94) loopbaangesprekken met de mobiliteitsadviseur gevoerd. Deze staan los van de TMA-gesprekken. Er zijn 45 (2022: 69) loopbaantrajecten afgerond, waarvan er minimaal 21 trajecten hebben geleid tot een andere baan, een andere richting of verandering. Vanuit 2023 lopen er 11 trajecten door in 2024 (2022: 12).

Collega coaching in 2023

In 2023 waren er 10 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.

Toegenomen vraag naar team coaching/training

De vraag naar coaching was net als vorig jaar veel; zowel individuele trajecten (52), als meer kortdurende of ad hoc-gesprekken (18). Daarnaast werden de coaches steeds beter gevonden en ingezet voor groepsbegeleiding: 8 teams voor team coaching, 13 teams voor (team)trainingen en 7 teams/groepen voor intervisiebegeleiding. De vragen komen uit alle sectoren van de organisatie. De inzet voor teamtrainingen betrof veelal als co-trainer bij de Durf Doe Groei teamsessies, gericht op de thema’s ‘Eigenaarschap’ en ‘Samenwerken’. Individuele vragen gingen o.a. over werkdruk, hulp bij prioriteren, effectiever communiceren, leiderschapsvragen, loopbaanvragen.

De coaches passen nog steeds met plezier de Talenten Motivatie Analyse (TMA) toe om de persoonlijke drijfveren en talenten te meten, met name bij de Brandweer. Dit was bij 13 coachgesprekken een mooie basis of startpunt voor loopbaanontwikkeling. Verder is er een start gemaakt met het begeleiden van teams met het toepassen van een team TMA. Dit levert inzichten en begrip op in elkaars drijfveren en talenten om zo beter samen te werken. Coaches werden daarnaast gevonden voor conflict coaching om medewerkers te coachen bij het verbeteren van de onderlinge samenwerking of communicatie.

Vitaliteit

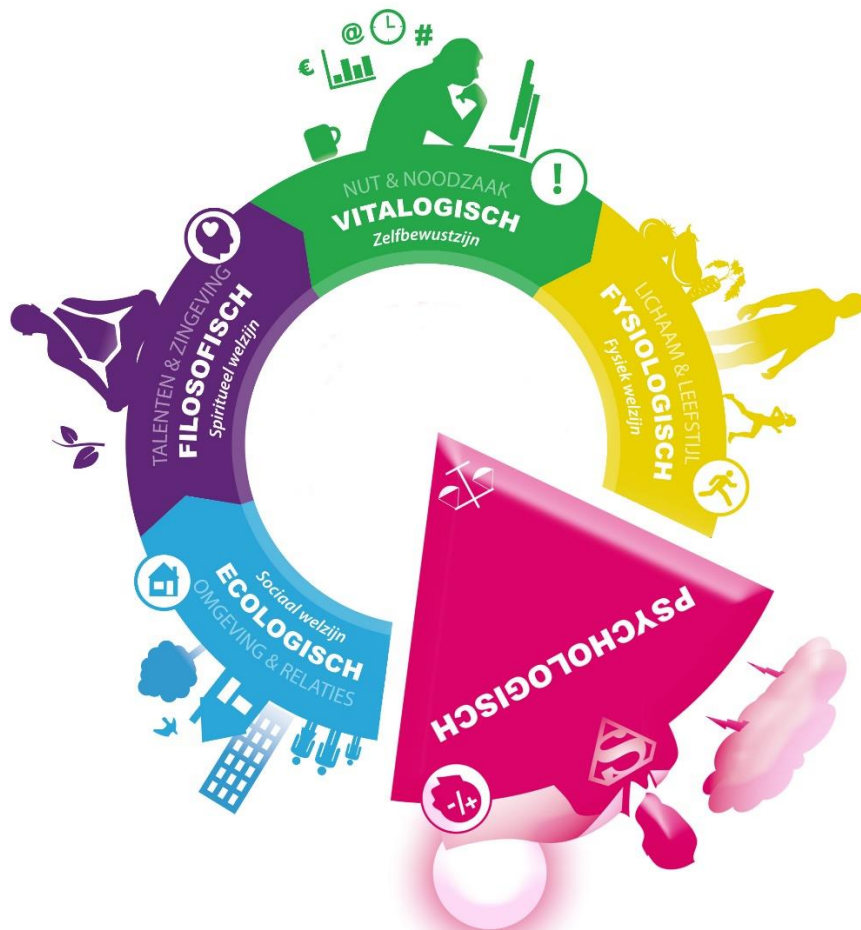
VRK Vitaal

Vitaal zijn en blijven en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers zijn belangrijke uitgangspunten bij de vormgeving van het beleid en hebben continu de aandacht. In 2023 is de VRK verder gegaan met het verrijken van de content voor de intranetpagina's van VRK Vitaal. Dit is gedaan volgens de indeling van de Vitaliteitsschijf van Vijf die breed kijkt naar vitaliteit. In 2023 is er extra aandacht gegeven aan de roze schijf: Psychologisch (mentaal welzijn).

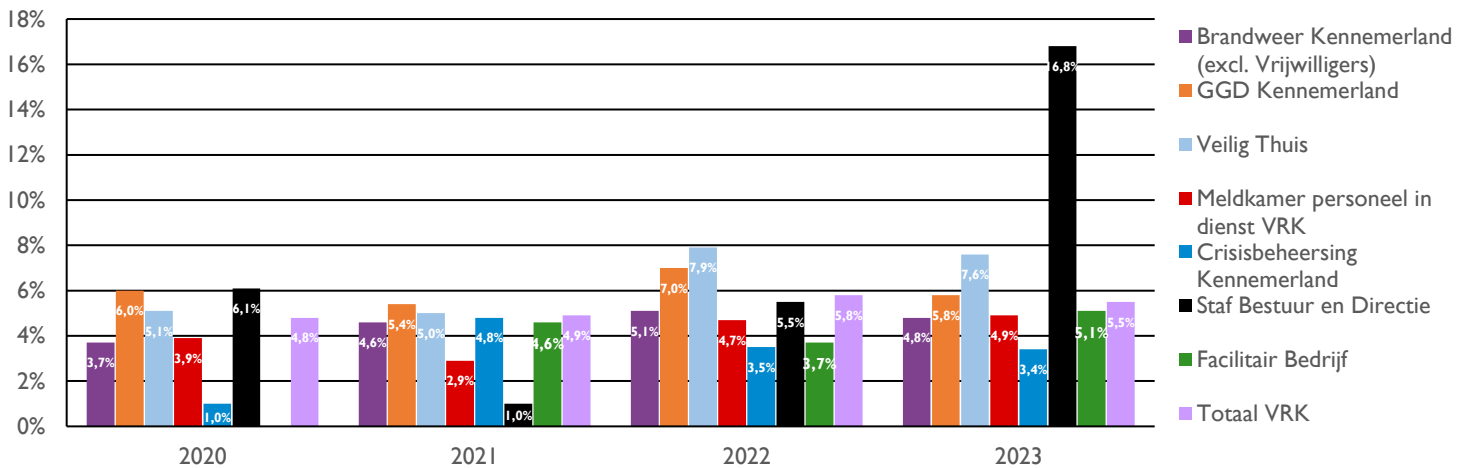
Ook is verder gewerkt aan de bewustwording van teams middels o.a. de vitaliteitsambassadeurs (die verder opgeleid zijn) en zijn in enkele teams hierover presentaties gehouden. In de nationale week van de vitaliteit is aandacht gegeven aan voorlichting over de

schijf van 5 middels intranet berichten, happy cards en een fotowedstrijd over vitaliteit.

Verder waren er weer verschillende activiteiten voor medewerkers, zoals het wekelijkse buikspierkwartier, de ontladen- en opladen-sessies, een training Weet wat je eet, Vergroot je veerkracht, Bewustwording door middel van de doelenkaart en vitascan, Fit de overgang door, Beter slapen in de 24 uren dienst en sessies van het zeer succesvolle breinvriendelijk (thuis)werken. Ook konden medewerkers gebruikmaken van individuele (online) trainingen (o.a. over mentale fitheid en privéproblemen) en van individueel advies, zoals een mentale check-up, coachgesprekken, fysiotherapie, bedrijfsmaatschappelijk werk, hulp bij stoppen met roken en overgangsconsulten.



Ziekteverzuim (excl. bevallings- en zwangerschapsverlof)



Het verzuimpercentage (VRK-totaal) daalde in 2023 met 0,3% naar 5,5% (2022: 5,8%). De verzuimfrequentie daalde van 1,1 naar 0,9. Een frequentie van 1 wordt doorgaans als normaal gezien. De VRK scoort op dit aspect dus een fractie lager. Bij de GGD is het verzuimpercentage ten opzichte van 2022 gedaald (van 7% in 2022 naar 5,8% in 2023). Bij het Facilitair Bedrijf zien we een stijging van het ziekteverzuim van 1,4% (van 3,7% in 2022 naar 5,1% in 2023). De Directie en de Staf Bestuur en Directie kenden een aanzienlijke toename van het ziekteverzuim van 11,3% (van 5,5% in 2022 naar 16,8% in 2023). Het verzuim bij de afdeling Crisisbeheersing Kennemerland (vh. VBK) is met 0,1% gedaald (van 3,5% in 2022 naar 3,4% in 2023). De Meldkamer Noord-Holland (bij medewerkers van wie de VRK de werkgever is) kent een hele lichte toename van het verzuim van 0,2% (van 4,7% in 2022 naar 4,9% in 2023). Bij de brandweer is het verzuimpercentage met 0,3% gedaald (van 5,1% in 2022 naar 4,8% in 2023). Tot slot is het verzuimpercentage bij Veilig Thuis ten opzichte van 2022 heel licht gedaald (van 7,9% in 2022 naar 7,6% in 2023).

Arbo en Veiligheid

De VRK wil risico's rondom 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 hierbij is dat Arbo een gezamenlijke zorg en verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemers.

Hybride werken

In 2023 is verder gewerkt aan het Project Hybride Werken waar aan het eind van het jaar aan de slag gegaan kon worden met het verbeteren van een aantal kantoorlocaties middels wat aanpassingen in meubilair/aankleding en hybride vergadervoorzieningen, dit krijgt een vervolg in 2024.

RI & E

Op de achtergrond is hard gewerkt aan het vullen van het digitale Risico-inventarisatie en -evaluatiesysteem waardoor onze dynamische RI&E steeds meer vorm krijgt en ons helpt bij het systematisch aandacht geven aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Verder is er een nieuwe impuls gegeven aan de BHV-organisatie en het leren van ongevallen en incidenten (integrale samenwerking tussen arbo en kennisregie). Daarnaast zijn de intranetpagina's van arbo voorzien van nieuwe content en een eigentijdse uitstraling.

Sociaal Voorzieningen Fonds

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 2023 deden 2 medewerkers een beroep op het Fonds. Zij krijgen een renteloze lening die zij terugbetalen doordat er salaris wordt ingehouden over een af te spreken periode. Het Fonds - dat 173 leden kent - heeft sinds haar oprichting 28 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 en daarmee de inzetbaarheid van de betrokken medewerker bevordert. Gedurende het jaar is gewezen op het bestaan van het Fonds en de mogelijkheden om te helpen, extra belangrijk vanwege de zwaardere financiële lasten voor de medewerkers.

Opleiding en Ontwikkeling

Dit jaar wordt gekenmerkt door een aantal zaken op het gebied van opleiding en ontwikkeling:

- Er zat regelmatig druk op de verschillende beschikbare vergaderruimtes die zeer geschikt zijn als lesruimte (zoals in Hoofddorp en Zandvoort);
- Er wordt soms druk ervaren op beschikbare tijd van medewerkers door o.a. Galan sessies, Kwaliteitsessies en andere verplichtingen ondanks het nut en de kwaliteit van deze inspirerende sessies;
- Als gevolg van weinig beschikbare tijd van medewerkers waren er minder inschrijvingen bij trainingen die aangeboden werden en helaas regelmatige (al dan niet last minute) afzeggingen.

In 2023 zijn er 21 trainingen georganiseerd. Hierbij is het opvallend dat er 7 trainingen op het laatste moment gecancelled diende te worden.

Verder is er op de afdeling JGZ een team met een pilot gestart om bij een aantal specifieke functies een persoonlijk opleidingsbudget ter beschikking te stellen.

Stageplaatsen

Het aantal geregistreerde stagiair(e)s in 2023 bedroeg 16. Daarnaast zijn er her en der ook korte, niet geregistreerde, stageplekken ingevuld geweest. P&O probeert bij de totstandkoming van de teamplannen al in overleg met de leidinggevendenden zoveel als mogelijk stageplaatsen te creëren. Ideaal uitgangspunt daarbij is een jaarlijks terugkomende thema door een stagiaire te laten verrichten.

Veiligheid

Meldingen

Meldingen (bijna) ongevallen en agressie

Er zijn in 2023 48 incidenten gemeld, waarvan:

- 6 agressie meldingen (bij GGD-MZ)
- 31 bedrijfsongevallen (Brandweer en GGD)
- 5 bijna ongevallen / gevaarlijke situatie (brandweer)
- 2 duikongevallen (brandweer)
- 4 sport ongevallen (brandweer) Bij

Er zijn 6 ontruimingsoefeningen gedaan (5 GGD en 1 brandweer).

Er zijn 3 werkplekonderzoeken gedaan.

Er zijn 39 medewerkers op BHV-training geweest (nieuw dan wel op herhaling).

Aantal verzuimcasussen bedrijfsarts (psychisch/werk gerelateerd) zijn nog niet bekend, het jaarverslag van Zorg Van De Zaak komt begin/half maart.

Uitleg termen:

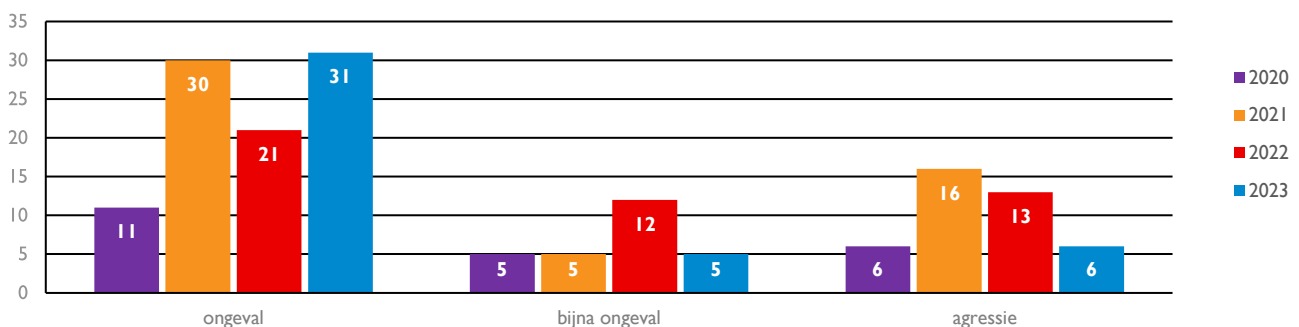
Ongeval: Een bedrijfs-, sport- of duikongeval waarbij een medewerker letsel heeft opgelopen.

Bijna ongeval: 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.

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 (bijna) ongevallen en agressie



Meldingen integriteit en ongewenste omgangsvormen

Integriteit

Integriteit is een belangrijk moraliteitsaspect 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. Integriteit komt voor in kwesties zoals declaratiegedrag, privégebruik van bedrijfsmiddelen, het aannemen van cadeaus van burgers en relaties en het bekleden van nevenfuncties die het imago van de VRK kunnen schaden (o.a. belangenverstrengeling).

Ongewenste omgangsvormen

De vertrouwenspersonen van de VRK hebben een belangrijke rol als het gaat om duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het gaat dan om het begeleiden, ondersteunen en adviseren van 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 4 vertrouwenspersonen (3 vrouwen en 1 man). De diversiteit in het team wordt waardevol geacht, aangezien melders vanwege de aard van de melding een expliciete voorkeur voor een man of een vrouw als vertrouwenspersoon kunnen hebben. In 2023 heeft werving plaatsgevonden; niet zozeer vanwege het aantal meldingen maar om de spreiding van vertrouwenspersonen over de diverse organisatieonderdelen zo goed mogelijk te blijven waarborgen. Deze werving heeft 2 nieuwe collega's (vrouwen) opgeleverd, die zullen instromen in het team vertrouwenspersonen.

In 2023 zijn 15 meldingen van ongewenst gedrag in behandeling genomen door de vertrouwenspersonen. Deze meldingen hadden een divers beeld wat betreft de vormen van het ongewenste gedrag waarover de meldingen gingen, maar de nadruk lag op pesten en/of intimidatie. Uiteraard is het hiernaast mogelijk dat meldingen elders in de organisatie zijn gedaan (bijvoorbeeld bij de eigen leidinggevende) en daar verder zijn opgepakt en om die reden niet terugkomen in dit cijferbeeld.

Naast de meldingen die in behandeling zijn genomen zijn de vertrouwenspersonen vooral zeer regelmatig geconsulteerd over zaken waar geen sprake was van ongewenste omgangsvormen (zoals agressie, (seksuele) intimidatie, pesten en discriminatie). In die gevallen hebben de vertrouwenspersonen een luisterend oor geboden en zijn de medewerkers, waar nodig, verwezen naar beter passende ondersteuning.

Er blijft een toenemende trend waarneembaar dat dit soort laagdrempelige verzoeken voor een vertrouwelijk gesprek vaker voorkomen dan meldingen binnen de genoemde categorieën van ongewenste omgangsvormen.

Klachten

Sinds oktober 2023 is Simone Keesmaat de nieuwe klachtenfunctionaris VRK. Daarom heeft Simone de informatie pas vanaf oktober kunnen bijhouden en rapporteren. Helaas zijn daarom niet alle meldingen, zoals van Veilig Thuis, in beeld gebracht in dit stuk.

In oktober zijn er 5, in november 4 en in december 3 klachten binnengekomen. De klachten betroffen verschillende afdelingen binnen de VRK namelijk IZB, MZ, JGZ en AZ.

Alle 11 klachten zijn ruim voor de termijn van 6 weken opgepakt en afgehandeld. In de meeste gevallen zijn de klachten binnen één week al opgepakt en afgehandeld. Er zijn (in okt, nov, dec.) geen klachten naar de klachtencommissie VRK gegaan. Dit gaat over de klachten die schriftelijk worden ingediend of die bij Simone persoonlijk binnen gekomen zijn (via contactgegevens via de site. Logischerwijs heeft zij geen zicht op de mondelingen klachten die binnenkomen bij medewerkers en die direct worden opgelost door de medewerkers zelf.

Bij AZ is een cultuuronderzoek gestart, naar aanleiding van een aantal signalen op het gebied van integriteit en ongewenste omgangsvormen. Hiervoor is een extern onafhankelijk bureau ingeschakeld die hier een adviesrapport over uitbrengt.

