

SOCIAAL JAARVERSLAG VRK 2020



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. R. van Haeften, 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
2020 in het kort	5
Onze mensen	
Instroom jong talent/van elkaar leren	
Brandweer en GGD: een sterke samenwerking op alle fronten	
Thuiswerken	
Inbedding Veilig Thuis Kennemerland	
VRK als crisisorganisatie	
Jong VRK	
Personeelsbeleid, rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen	11
Strategisch personeelsbeleidsplan 2019-2022	
Actueel personeelsbeleid	
Oprichting werkgeversvereniging veiligheidsregio's	
Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA)	
Rechtspositie brandweervrijwilligers	
Levensloopregeling eindigt	
Regeling Generatiepact verlengd	
Werving collega's	13
Werving en selectie	
Werving brandweerprofessionals	
Corona medewerkers (coronateam)	
Podcasts Meldkamer Noord-Holland	
Medewerkersparticipatie	15
Van Samen Koers Realiseren naar Durf Doe Groei	
Medewerkersonderzoek	
Vernieuwde medezeggenschap	
Duurzame inzetbaarheid	18
Mobiliteit	
Strategisch personeelsbeleid	
Strategisch personeelsmanagement	
Medewerker verantwoordelijk voor eigen ontwikkeling	
Talent en Motivatie Analyse (TMA)	
Tweede loopbaan Brandweer	
Opleiding en Ontwikkeling	
Collega coaching	
Sociaal Voorzieningen Fonds	
Gezondheid en Veiligheid	
VRK Vitaal	
Ziekteverzuim	
Meldingen (bijna) ongevallen en agressie	
Meldingen ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen	

Voorwoord directie

Het jaar 2020 begon hoopvol met de nodige ambities die de organisatie in haar ontwikkeling weer een stap verder zouden moeten brengen, maar het verliep allemaal anders dan gepland. Nadat het jaar 2020 op de nieuwjaarsbijeenkomst onder het motto 'Durf Doe Groei' was afgetrapt, veranderde 2 maanden later de wereld om ons heen. Hierdoor kwamen ambities en intenties in een ander perspectief te staan. Eind februari werden we verrast door de komst van het coronavirus in Nederland. Daarna ging het snel; namen de besmettingen zienderogen toe en werd medio maart landelijk besloten tot het nemen van maatregelen om de verdere verspreiding van het virus te voorkomen. Maatregelen die ook de VRK raakten en ertoe leidden dat fysieke contacten zoveel mogelijk moesten worden beperkt door onder meer thuis te werken. Een manier van werken die voor velen een nieuwe dimensie betekende en de nodige aanpassingen in het dagelijks leven vroegen, waarbij het werken onder gewijzigde omstandigheden (thuis) en met andere middelen (digitaal) de meest voorname waren.

De coronacrisis betekende ook dat de VRK als crisisorganisatie voor Kennemerland operationeel werd. Veel medewerkers werden vanuit hun reguliere taak ingezet als crisisfunctionaris voor werkzaamheden bij de testlocaties, voor bron- en contactonderzoek, entry screening op Schiphol en dergelijke. Om alle werkzaamheden naar behoren te kunnen uitvoeren is ook veel tijdelijk personeel aangetrokken. De goede samenwerking binnen de organisatie vormde de basis voor een gedegen crisisaanpak. Met vereende krachten vanuit alle sectoren en met een tomeloze inzet is de bestrijding van de gevolgen van het virus aangepakt. Daarbij is het belangrijk dat we de aandacht en zorg voor de mens en de omstandigheden, waaronder de werkzaamheden moesten worden verricht, niet uit het oog hebben verloren.

Ondanks de inzet op de bestrijding van het coronavirus, is het reguliere werk, voor zover mogelijk, doorgegaan en is ingespeeld op en uitvoering gegeven aan een aantal ontwikkelingen die voor de VRK en haar medewerkers van belang zijn. In dit Sociaal Jaarverslag 2020 wordt daarop ingezoomd. De cijfermatige gegevens geven een beeld van de ontwikkeling die de organisatie op bepaalde onderdelen doormaakt. Op een aantal onderdelen is de informatie, door het cancelen dan wel beperkt uitvoeren van bepaalde taken, marginaal.

De inzet, bereidheid en bevologenheid van de medewerkers geeft ons een gevoel van trots en dankbaarheid en toont aan dat de VRK een organisatie is waarop de inwoners van Kennemerland en Haarlemmermeer kunnen en mogen vertrouwen.



Directie VRK

Frans Schippers

Bert van de Velden

2020 in het kort

De coronapandemie heeft 2020 stevig in zijn greep gehad. Ondanks de crisis en dankzij de inzet van velen in onze organisatie konden we het reguliere werk met de nodige aanpassingen door laten gaan. Uiteraard hebben bepaalde werkzaamheden wel vertraging opgelopen.

Deze werkzaamheden zijn geïnventariseerd en opnieuw gepland. Ondanks de omstandigheden is in 2020 toch ingezet op thema's als Samen Koers Realiseren, eigenaarschap, strategisch personeelsmanagement (met aandacht voor de individuele medewerker) en duurzame inzetbaarheid. Daarin zijn de nodige resultaten geboekt. Hieraan zullen we in dit jaarverslag aandacht besteden. Ook behandelen we thema's die voortkomen uit actuele ontwikkelingen en het Strategisch Personeelsbeleidsplan 2019-2022.

Verder geven we in dit verslag inzicht in de ontwikkelingen in de organisatie. Denk hierbij aan het aantal medewerkers, de in- en uitstroom, organisatorische veranderingen, het ziekteverzuim en meldingen van ongevallen, agressie en ongewenst gedrag.

Onze mensen

Kijken we naar het aantal medewerkers, dan zien we een aantal verschuivingen ten opzichte van 2019. Het aantal fte's steeg van 780 in 2019 naar 824 in 2020. Het aantal medewerkers steeg van 1179 in 2019 naar 1298 in 2020. Onder hen waren 747 mannen (736 in 2019) en 551 vrouwen (443 in 2019).

In dit aantal rekenen we vrijwilligers en medewerkers ouder dan 65 jaar mee en laten we stagiairs buiten beschouwing. Naast het aantal medewerkers in het algemeen, is ook het aantal vrouwen gestegen (24%). Dit kwam met name door de inbedding van Veilig Thuis binnen de organisatie.

Bij de vrijwillige brandweer, inclusief Brandveilig Leven, werkten 474 medewerkers (414 in 2019); 437 mannen (379 in 2019) en 37 vrouwen (35 in 2019).

Ruim 89% van de medewerkers bij de VRK heeft een vast dienstverband. In 2020 maakten 18 medewerkers gebruik van de Regeling Generatiepact. Dat betekent dat er nu in totaal 58 medewerkers gebruik van deze regeling. Dat zijn er 11 minder dan in 2019. Reden van de afname is dat een aanzienlijk aantal medewerkers die aan het Generatiepact deelnamen, in 2020 de dienst heeft verlaten. Het aantal WIA-medewerkers betrof 4.

Instroom van jong talent, van elkaar leren

Het is voor de ontwikkeling en de continuïteit van de organisatie van belang dat er jonge, talentvolle medewerkers instromen. Om deze jonge talenten kennis te laten maken met het werk van de VRK, bieden we hen een stage- of

werkervaringsplek. Daarmee hopen we dat ze warmlopen voor een toekomstige baan bij de VRK. Helaas daalde het aantal geregistreerde/betaalde stageplaatsen in 2020 naar 13 betaalde stagiairs (2016: 23, 2017: 21, 2018: 23, 2019: 17). Deze daling kunnen we mogelijk wijten aan de coronapandemie en de daardoor ingeperkte (onderwijs)mogelijkheden.

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

Percentage medewerkers fulltime en parttime

Van het totaal aantal medewerkers bij de VRK (exclusief vrijwillige brandweer) werkte in 2020 51% fulltime (2019: 55%). Van hen was 75% man (2019: 80%) en 25% vrouw (2019: 20%). Het percentage parttime medewerkers bedroeg in 2020 49% (2019: 45%), van wie 16% mannen (2019: 16%) en 84% vrouwen (2019: 84% vrouwen). Het percentage fulltime medewerkers is ten opzichte van 2019 licht gedaald, terwijl het aantal parttime medewerkers met 4% licht is gestegen. Het aantal fulltime werkende vrouwen bleef gelijk aan dat van 2019 (25%). Het percentage fulltime werkende mannen daalde met 5% ten opzichte van 2019. Vastgesteld kan worden dat mannen nog steeds vooral fulltime werken en vrouwen vooral parttime.

Brandweer en GGD: een sterke samenwerking op alle fronten

Wat in 2020 begon als een crisis voor vooral de GGD, werd al snel door iedere werknemer als een crisis voor heel de VRK gevoeld. Daarom is de brandweer, ook onderdeel van onze veiligheidsregio, vanuit een gevoel van medeverantwoordelijkheid en collegialiteit en vanuit haar rol als hulpverlener, direct bijgesprongen. Zo werden samen met de collega's van de GGD, de schouders eronder gezet. Daardoor werd de GGD ontlast en werd wat druk weggenomen.

Op 17 april 2020 ontstond binnen Brandweer Kennemerland het initiatief om alle zorgmedewerkers een hart onder de riem te steken. Een idee dat breed werd omarmd. Het personeel van de VRK organiseerde (met inachtneming van de 1,5 meter

afstand) een respectmoment voor de zorg bij het Spaarne Gasthuis Hoofddorp en Haarlem. Op de parkeerplaatsen van beide locaties werd met hulpverleningsvoertuigen van brandweer, politie, ambulance en de Reddingsbrigade, een eerbetoon met applaus aan de zorg gebracht.

Deze actie was het startpunt voor een intensieve samenwerking tussen collega's van de brandweer en de GGD. Vanuit een groot gevoel van saamhorigheid met de collega's van de GGD, heeft de brandweer geholpen met:

- het organiseren van de logistiek rondom de eerste drive-in teststraat voor zorgmedewerkers in april;
- het verzorgen van de entryscreening op Schiphol en in de haven van IJmuiden;
- het inplannen van personeel op de teststraten en bij de entryscreening;
- het te woord staan van mensen op het klantcontactcentrum;
- het verplaatsen van de teststraat;
- het inrichten van een nieuwe testlocatie in Vijfhuizen en in de Waarderpolder in Haarlem;
- het ondersteunen van de verpleegkundigen die testen en vaccineren.

GGD en de brandweer hebben op een bijzonder succesvolle manier de krachten gebundeld. We kunnen wel concluderen dat het motto 'Samen sterk' hier zeker van toepassing was.



”

“We hebben allemaal hetzelfde doel en doen het daarom samen!

Vanaf maart 2020 houd ik mij met een aantal collega's bezig met entry screening op Schiphol en de haven van IJmuiden. Bij aankomst in Nederland controleren wij of de reizigers beschikken over een gezondheidsverklaring en een negatieve PCR-test, zoals dat voor Nederland is voorgeschreven. Schending van de afspraken wordt gemeld.

Het is levendig werk en door de samenwerking met de collega's van de GGD en de andere partners leer je veel nieuwe mensen kennen.

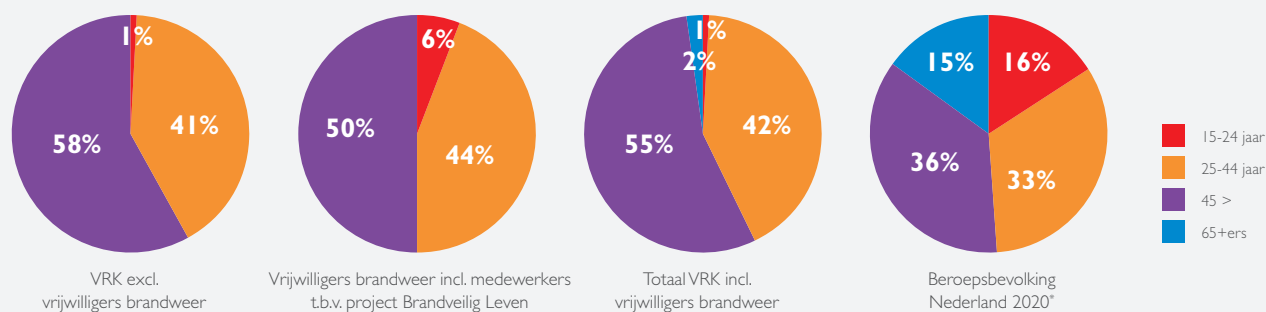
Controles vinden ook plaats in IJmuiden bij de ferry naar Newcastle. Ondanks het feit dat het werk hetzelfde is, is er een groot verschil: de omstandigheden doordat het werk daar in de buitenlucht wordt uitgevoerd.”

Maurice Meijer

Adviseur crisiscommunicatie Brandweer

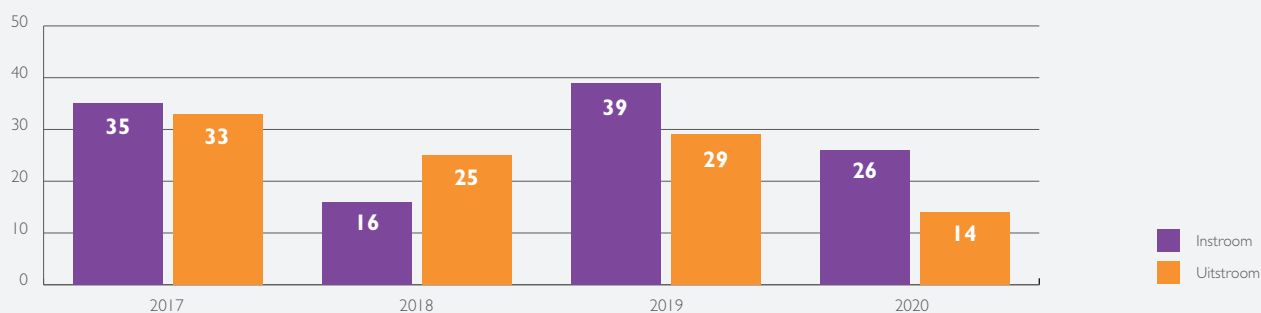


Leeftijdverdeling (medewerkers VRK en vrijwilligers brandweer)

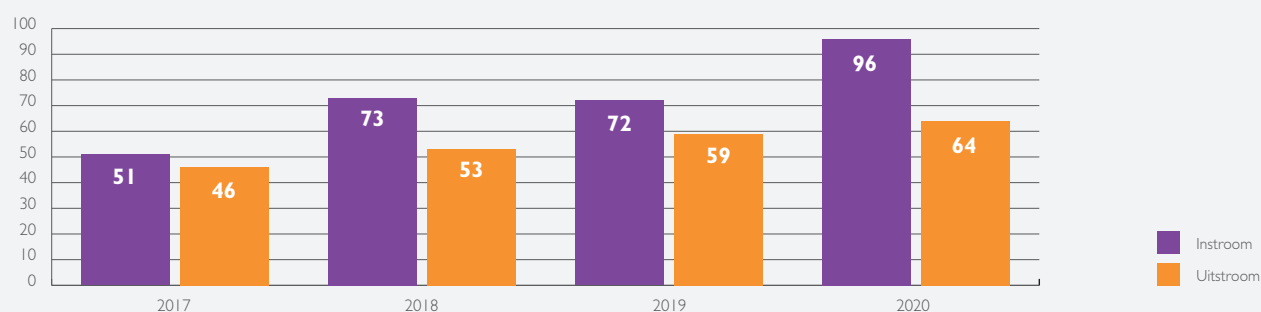


In de leeftijdscategorie 15 tot en met 24 jaar blijft het percentage medewerkers/vrijwilligers bij de VRK aanzienlijk achter ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking (16%). Het percentage ouder dan 45 jaar is inclusief 65+ers ten opzichte van 2018 en 2019 gelijk gebleven (57%). Bij alle organisatieonderdelen, behalve bij de vrijwillige brandweer en het Veiligheidsbureau, vallen de meeste medewerkers in de leeftijdscategorie 45 jaar of ouder. Dit komt overeen met het landelijk beeld. Bij de vrijwillige brandweer is het percentage jongeren, ten opzichte van 2019 (7%) iets gedaald (6%). Bij de categorie 25-44 jaar zien we ten opzichte van 2019 een lichte toename (van 42% naar 44%), terwijl we bij de categorie 45 jaar en ouder een minieme daling zien (van 51% naar 50%).

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

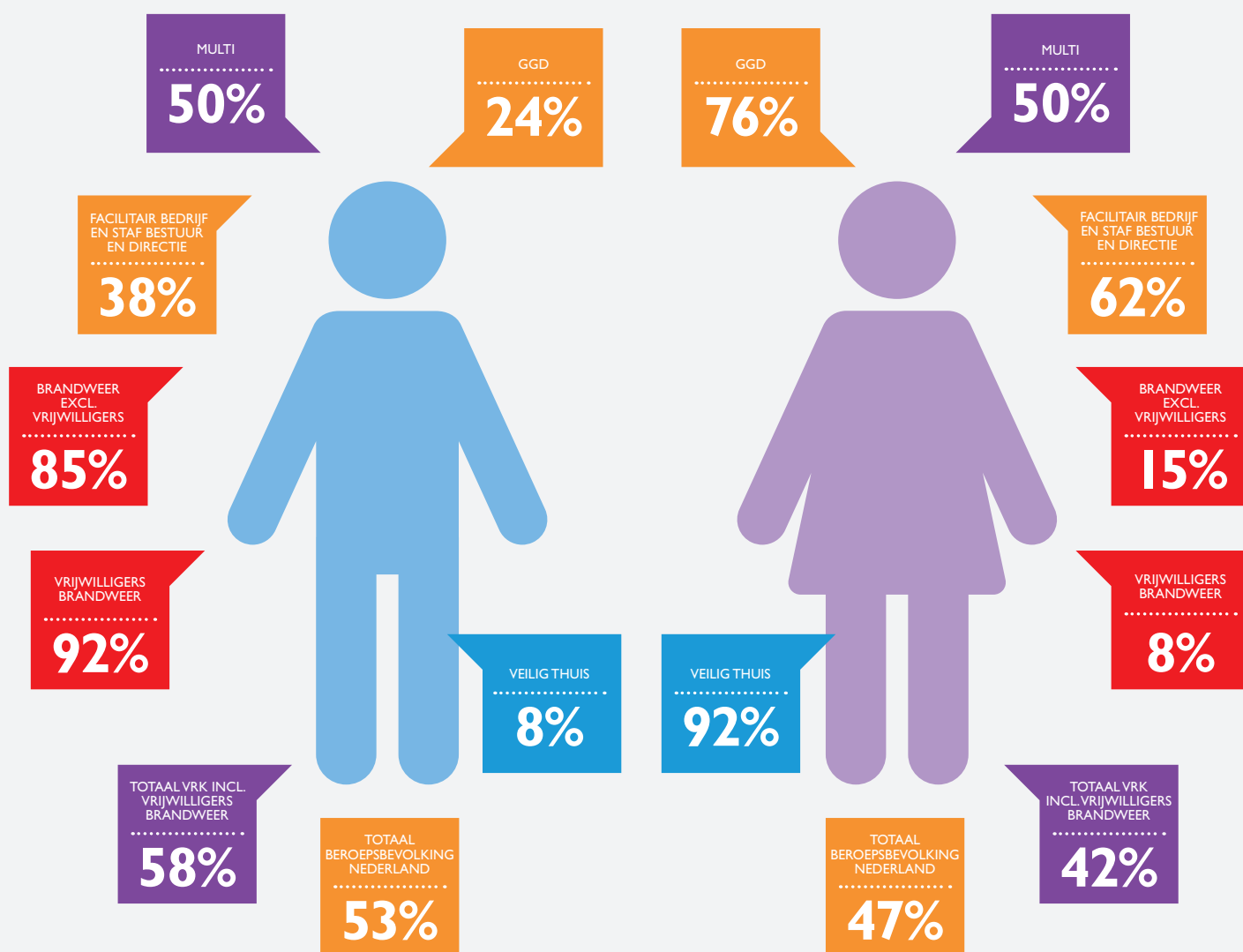


In- en uitstroom medewerkers VRK (excl. vrijwilligers, stagiairs)



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

Verdeling man/vrouw per onderdeel



De verdeling man/vrouw bij de VRK (inclusief vrijwilligers) geeft ten opzichte van 2019 een verschuiving te zien. Zo zien we in 2020 een verhouding van 58% man en 42% vrouw tegenover 62% man en 38% vrouw in 2019. Een verschuiving van 4% ten gunste van het aandeel vrouwen (mede door de inbedding van Veilig Thuis), waarmee de verhouding man/vrouw binnen de organisatie weer evenwichtiger is geworden. Dit sluit dan ook steeds meer aan op het Nederlandse beeld (53% man/47% vrouw-bron: CBS). Wel zijn de verschillen tussen de brandweer en de GGD groot. Bij de brandweer zijn in totaal meer mannen werkzaam (89% man/11% vrouw) en bij de GGD meer vrouwen (76% vrouw/24% man). Bij het Facilitair Bedrijf en de Staf Bestuur en Directie (SBD) werken aanzienlijk meer vrouwen dan mannen (38% man/62% vrouw). De verdeling bij het VBK en de Meldkamer NH (multi) is daarentegen in evenwicht (50% man/50% vrouw). Bij Veilig Thuis werken zijn er in verhouding veel meer vrouwen dan mannen (92% vrouw/ 8% man).

De aantallen in de taartdiagrammen op pagina 7 laten zien dat onze organisatie vergrijst en daardoor op termijn kwetsbaar wordt, omdat binnen een bepaald tijdsbestek veel expertise uitstroomt. Steeds meer medewerkers maken, in het kader van levensfasebewust werken en een betere balans tussen werk en privé, gebruik van de mogelijkheden van het Generatiepact. Ook gaan meer medewerkers met pensioen. De instroom van jonge(re) medewerkers wordt steeds belangrijker om de continuïteit en de doorontwikkeling van de organisatie te waarborgen. Helaas zijn we er nog niet in geslaagd om het percentage medewerkers 15 – 24 jaar noemenswaardig te laten stijgen. Vanwege de aard van het werk en het type functies is dat voor een organisatie als de VRK ook niet merkwaardig. De organisatie zal zich dan ook met name moeten richten op het vergroten van het aantal medewerkers in de leeftijd van 25 tot 45 jaar. Daarbij staat duurzame inzetbaarheid voorop. We moeten ervoor zorgen dat onze mensen opgeleid, gezond, vitaal en mobiel zijn én blijven.

Thuiswerken

Na de uitbraak van het virus in Nederland heeft het kabinet medio maart werkgevers en medewerkers dringend verzocht zoveel mogelijk thuis te werken. Voor de functies waarin dat mogelijk is, gaven wij hier vanzelfsprekend gehoor aan. Een groot deel van de medewerkers werkte daarom vanaf dat moment geheel of gedeeltelijk thuis en is niet of nauwelijks op het werk geweest. Thuiswerken is daarmee in een ander perspectief komen te staan en werd meer regel dan uitzondering. We verwachten dat thuiswerken ook na de pandemie blijft bestaan. Natuurlijk zijn we ons ervan bewust dat niet iedere medewerker onder ideale omstandigheden kan thuiswerken, doordat de werkplek niet aan de arboregels voldoet of vanwege andere oorzaken. Omdat we het belangrijk vinden dat thuiswerkers hun werk goed kunnen verrichten en zij gezond blijven, schenken we extra aandacht aan aspecten als vitaliteit en de inrichting van de werkplek (onder meer tegemoetkoming in de kosten/digitaal werkplekonderzoek).

Inbedding Veilig Thuis Kennemerland

Sinds 1 januari 2020 is Veilig Thuis Kennemerland als sector, onderdeel van de VRK. Dit betekent dat het personeelsbestand van de VRK sindsdien met bijna 90 medewerkers is gegroeid. In het afgelopen jaar is gewerkt aan de afronding van de inbedding van Veilig Thuis binnen de VRK ('verbinden'). Daarbij is onder meer gewerkt aan de verdere aansluiting van de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden, de participatie van de medezeggenschap voor Veilig Thuis en de evaluatie van de overgang naar de VRK (uitwerking aandachtspunten in 2021).

”

“Het is ons gelukt als nieuw zelfstandige sector Veilig Thuis ons werk (ook in tijden van corona) uit te blijven voeren, we worden ondersteund en gezien door de ketenpartners en door de collega's van de VRK. Daarbij zijn we te allen tijde gericht op het ondersteunen van gezinnen, waar van voldoende veiligheid op dat moment (nog) geen sprake is.”

Wianne Brandt

*Kwartiermaker en
Sectormanager Veilig Thuis*





VRK als crisisorganisatie

De VRK heeft naast haar reguliere taak, een multidisciplinaire crisistaak op het gebied van veiligheid en gezondheid. Om deze taak te vervullen en als crisisorganisatie te kunnen fungeren, hebben we voldoende opgeleide en geoefende crisisfunctionarissen nodig. Dit vraagt de nodige inspanningen op het gebied van Multidisciplinair Opleiden-Traineren-Oefenen (MOTO). Hiervoor stellen we jaarlijks een programma voor de huidige en nieuwe functionarissen op. Het merendeel heeft daarbij een piketfunctie. 120 medewerkers van de VRK hebben een crisisfunctie (warme functie) naast de reguliere (koude) functie.

JongVRK

Jongerenplatform JongVRK ging na de kick-off in 2019 in 2020 door met de organisatie van activiteiten op basis van de input van collega's. Hiermee wil zij jonge medewerkers (tot 35 jaar) van de VRK aan elkaar verbinden. Ook wil JongVRK een nuttig platform zijn voor de hele organisatie. Binnen JongVRK kunnen medewerkers sparren en brainstormen. Uiteraard hadden digitale activiteiten in 2020 de overhand. Zo waren er veel activiteiten die bestonden uit een mix van educatieve en inspirerende activiteiten. Denk aan een lunchlezing over corona, een pubquiz over de organisatie, een bootcamp en een workshop over persoonlijke ontwikkeling. Al deze activiteiten waren online. Juist in 2020 was verbinding in de organisatie belangrijk. Er werd dan ook heel enthousiast gereageerd. JongVRK zet ook in 2021 in op het verbinden en organiseren. Waar nodig digitaal, maar wanneer het kan ook met fysieke activiteiten.



Dominique Heus

*Teammanager Corona Personele zaken,
Officier van Dienst Brandweer*

“Het afgelopen jaar heeft JongVRK de digitale verbinding binnen alle afdelingen van de organisatie opgezocht, die verbinding willen we dit jaar niet alleen digitaal, maar ook fysiek vergroten.”

Personeelsbeleid, Rechtspositie en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen

Personeelsbeleid

Strategisch Personeelsbeleidsplan 2019-2022

De uitwerking van een aantal thema's uit de jaarschijf 2020 van het Strategisch Personeelsbeleidsplan 2019-2022, heeft door de coronacrisis wat vertraging opgelopen. Zo stonden onder meer de herziening van het formatieplan VRK, het opstellen van de uitgangspunten voor inclusiviteit en een analyse van exitgesprekken op de rol. Deze werkzaamheden zijn niet uitgevoerd en worden daarom aan de jaarschijf 2021 toegevoegd.

Actueel personeelsbeleid

Om een goed en adequaat personeelsbeleid te kunnen voeren en van goed werkgeverschap te kunnen spreken, is het essentieel om over actuele personeelsinformatie te beschikken. We hebben het dan over actuele personele regelingen voor wat betreft rechtspositie, arbeidsvoorwaarden, gezondheid en veiligheid. Met de actualisering en de bestuurlijke vaststelling van de 'Gedragscode VRK', de 'Regeling nevenwerkzaamheden VRK'

en de 'Regeling melden vermoeden misstand VRK (ook wel klokkenluidersregeling genoemd)' is daar in 2020 weer een stap in gezet. In 2021 geven we hier een vervolg aan. De regelingen zullen worden geplaatst op een plek op intranet die voor iedereen goed te vinden is ('personeelsplein').

Arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen

Oprichting werkgeversvereniging veiligheidsregio's

In september 2020 is door het Veiligheidsberaad het principebesluit genomen om een werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's op te richten. De werkgeversvereniging geldt voor alle 25 veiligheidsregio's en de cao van de gemeenten moet daarbij zoveel mogelijk worden gevolgd. De verwachting is dat de VRK tot 1 januari 2022 de CAR UWO blijft volgen en daarna gaat deelnemen aan de nieuwe werkgeversvereniging. Het doel is om in 2021 formeel de landelijke werkgeversvereniging op te richten, een ondersteuningsorganisatie in te richten en een businesscase op te stellen.

WNRA

De Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) is, met uitzondering van de medewerkers die onder de cao Ambulancezorg vallen, ook in 2020 voor medewerkers van de VRK (inclusief brandweervrijwilligers), nog niet ingevoerd. Invoering is tot nader order uitgesteld. Een van de belangrijkste redenen voor het uitstel is een kanttekening vanuit de Europese regelgeving rondom de rechtspositie van de vrijwilligers. We verwachten wel dat de WNRA weer wordt opgepakt zodra er meer duidelijkheid is over de rechtspositie van de vrijwilligers.

Rechtspositionele ontwikkelingen

Rechtspositie brandweervrijwilligers

Er bestaat momenteel een reëel risico dat elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met de Europese wet- en regelgeving. Deze wetgeving bepaalt dat gelijk werk ook gelijk moet worden beloond. We hebben landelijk een aantal oplossingsrichtingen bekeken. Eén van die oplossingsrichtingen is taakdifferentiatie. In die oplossingsrichting kan vrijwilligheid behouden blijven. Wel zullen we een fundamenteel onderscheid moeten maken tussen de brandweervrijwilligers en beroepsmedewerkers. Via een impactanalyse hebben we per regio de consequenties van de taakdifferentiatie in kaart gebracht. Het Veiligheidsberaad zal op basis hiervan in 2021 een landelijk besluit nemen.



Levensloopteging eindigt

De levensloopteging stopt per 1 januari 2022. Dit betekent dat het dan niet meer mogelijk is om te sparen op een levensloopteging én dat deze teging wordt opgeheven. In 2019 kwam er meer duidelijkheid over de manier waarop de levenslooptegingen kunnen worden overgebracht naar andere depots. In 2020 waren er meerdere voorlichtingsbijeenkomsten over de zogenaamde transitie levensloop. Hierbij werd onder meer uiteengezet hoe medewerkers van een bruto levensloopteging naar een netto FLO-spaarteging komen en hoe ze versneld kunnen sparen.

Vanwege de afspraken rond de FLO hebben de cao-partijen afgesproken tot 1 januari 2022 nog maximaal gebruik te maken van de levensloopteging. Als alternatief voor de individuele levensloopteging hebben partijen afgesproken te komen tot een individuele opbouw van een netto-spaarteging tot 225% van het netto-inkomen op de leeftijd van 55 jaar. Omdat het te sparen bedrag hoger is (225% netto in plaats van 210% bruto in de levensloopteging) en men op 55-jarige leeftijd het spaarbedrag moet hebben bereikt (in plaats van 59 jaar), moeten de meeste medewerkers versneld sparen.

Uit onderzoek blijkt dat dit mogelijk is door in de kalenderjaren 2020 en 2021 maximaal te storten op de levensloopteging en zo te bewerkstelligen dat:

- a) de betreffende medewerkers op 55-jarige leeftijd kunnen beschikken over 225% van het netto FLO-spaarteging, dat per 1 januari 2022 ingaat;
- b) voor de betreffende medewerkers jonger dan 55 jaar op 1 januari 2022 - met een maximale werkgeversbijdrage netto-spaar van 20% - een netto-saldo van 225% op de leeftijd van 55 jaar is bereikt.

Regeling Generatiepact wederom verlengd

De regeling Generatiepact geeft medewerkers in een bepaalde levensfase de mogelijkheid hun arbeidstijd onder gunstige voorwaarden te verminderen. Zo kunnen zij hun werkbelasting beter laten aansluiten op de levensfase waarin zij zich bevinden. Daarmee behouden zij een goede balans tussen werk en privé. Deze regeling was ook in 2020 van kracht. 18 medewerkers maakten gebruik van de mogelijkheid waardoor het totaal aantal deelnemers nu uitkomt op 58. Het is duidelijk dat medewerkers een dergelijke regeling waarderen. Inmiddels is besloten de regeling tot 31 december 2021 te verlengen. Bij de cao-onderhandelingen 2021 wordt opnieuw bekeken of een dergelijke voorziening moet worden opgenomen.



Werving collega's

Door de coronacrisis waren er in 2020 maar een beperkt aantal activiteiten. Een aantal geplande wervingsactiviteiten is geschrapt. Deze zullen, als dat kan, in 2021 worden opgepakt.

Werving & selectie

Ondanks de coronacrisis zijn er in 2020 104 vacatures uitgezet. Vanwege de toename van het aantal vacatures, het belang van het werken aan het werkgeversmerk en het vinden en binden van medewerkers, is er per 1 juli 2020 een adviseur recruitment gestart. Vanwege corona vonden de werving en selectie-procedures op een andere manier plaats. Zo waren de sollicitatiegesprekken vooral digitaal. Inmiddels zijn we gewend aan deze nieuwe vorm van communiceren. Vanwege corona konden er in 2020 geen live-evenementen plaatsvinden rondom recruitment en arbeidsmarktcommunicatie. Wel was er werving via social media en filmpjes.



Elsemarie Berman
adviseur recruitment

Mijn visie is dat recruitment van ons allemaal is en een gezamenlijke activiteit; wij zijn allen ambassadeurs van de VRK. Je weet zelf het beste wat jouw functie leuk en interessant maakt en wat het werken bij de VRK zo bijzonder maakt! Vaak weet je ook waar mogelijk interessante kandidaten zich bevinden. Die informatie kan ik weer gebruiken om de juiste doelgroepen te vinden om vacatures onder de aandacht te brengen op een aansprekende wijze. Om zo de VRK als een aantrekkelijk werkgever te positioneren.

Werving brandweerprofessionals

In 2020 zetten we in op de werving van brandweerprofessionals voor de 24-uurs beroepsdienst, met het taakaccent duiken. Om een zo groot mogelijke doelgroep te bereiken en te enthousiasmeren, plaatsten we diverse filmpjes op social media. Daarbij is ook ingezoomd op de inhoud en eisen van de duiktaak en op de vraag hoe je met een brief en een cv als kandidaat kunt opvallen. De gebruikelijke sportavonden en zwemtrainingen, waaraan kandidaten vooraf kunnen deelnemen om zo te trainen voor de sportselectiedagen, waren door de crisissomstandigheden niet mogelijk. In plaats daarvan is gekozen voor een digitale instructie (film) met oefeningen. We bekijken nog hoe en op welk moment de kandidaten de sportselectiedagen coronaproof kunnen volgen, zodat we de selectie in 2021 kunnen afronden.

Coronamedewerkers (coronateam)

Na de intrede van het coronavirus bleek al snel dat de afdeling Infectieziektebestrijding van de GGD over onvoldoende personeel beschikte om de werkzaamheden rondom de bestrijding van het virus uit te voeren. In 2020 zijn er daarom ruim 150 medewerkers geworven, waarvan het merendeel op tijdelijke basis via uitzendbureaus en een klein deel als vaste kracht om als coronamedewerker aan de slag te gaan. Zo zijn er medewerkers aangesteld voor het Klant Contact Center (KCC) en voor uitvoeren van bron- en contactonderzoek, bemonsteraars die de testen afnemen, coördinatoren en artsen. Belangrijke functies in de keten tegen de bestrijding van corona. Er was een wekelijkse of tweewekelijkse instroom van nieuwe allround medewerkers die als onderdeel van het zogenoemde coronateam aan de slag gingen. Voorafgaand volgden zij een introductie- en inwerkprogramma.

Podcasts Meldkamer Noord-Holland

Meldkamer Noord-Holland werkte in 2020 aan een aantal podcasts om voor iedereen duidelijk te maken wat er gebeurt als 112 wordt gebeld en wie er klaarstaan om burgers in een noodsituatie te helpen. Hiervoor interviewde een aantal journalisten de centralisten van de meldkamer. Dat leverde indrukwekkende verhalen op. Door de podcasts raken meer mensen bekend met het beroep van centralist, waardoor zij zich bewust worden van het belang van dit werk. Ook kan dit mensen enthousiasmeren om op de meldkamer te gaan werken. De podcasts zijn gedeeld op social media.



Medewerkersparticipatie

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



Van Samen Koers Realiseren naar Durf Doe Groei

In 2018 is binnen de VRK onder de naam 'Samen Koers Kiezen' een organisatie-ontwikkelingstraject 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. De volgende 4 speerpunten voor het vervolgtraject zijn inmiddels bepaald:

- Veiligheid en gezondheid verbinden; We spelen proactief in op de behoefte en vragen vanuit de samenleving en verbinden onze kennis en expertise.
- Profileren en positioneren; We zijn trots op ons werk en willen dat laten zien.
- Samenwerken; We doen het niet alleen, maar met elkaar.
- Eigenaarschap/leiderschap tonen; We nemen meer regie en komen met initiatieven.

"We groeien naar een expertisecentrum waarin gezondheid en veiligheid zijn gebundeld. We zijn trots op ons werk en laten dat zien. Om ons werk nog beter uit te kunnen voeren, vergroten we de samenwerking binnen en buiten de VRK en nemen we zelf de regie en verantwoordelijkheid in deze ontwikkelingen"

In het vervolgtraject 'Samen Koers Realiseren' is door zo'n 70% van alle VRK-teams (ruim 300 medewerkers) nagedacht over de vraag wat deze toekomstige koers betekent voor het dagelijks werk. Om hier inhoud aan te geven is 2020 gelabeld als het jaar van 'Durf Doe Groei', aspecten die onmisbaar zijn voor het realiseren en het in de praktijk brengen van de 'koers'. Voor

de doorontwikkeling naar 'Durf Doe Groei' zijn de volgende 8 kernthema's voor het collectief én het individu bepaald:

1. Groeien in gelijkwaardigheid & vertrouwen
2. Initiatief & verantwoordelijkheid nemen
3. Leren gaat met vallen & opstaan
4. Werk aan geluk
5. We nemen positie in!
6. Samen kom je verder
7. Beren op de weg
8. Werken aan de koers

Door de coronapandemie werd het motto 'Durf Doe Groei' ineens de praktijk. De organisatie en haar medewerkers werden uitgedaagd om de VRK-koers en de daarin vervatte speerpunten in de praktijk te brengen. Veel medewerkers hebben ander werk gedaan, zijn nieuwe waardevolle samenwerkingen aangegaan of hebben andere collega's leren kennen. Sommigen zijn naar voren gestapt en zijn gegroeid in een andere discipline of een ander team en medewerkers spraken zich meer uit. Daarmee is er voor wat betreft 'Samen Koers Realiseren' en het motto 'Durf Doe Groei' in 2020 een slag gemaakt waarop de medewerkers van de VRK trots kunnen zijn.



Medewerkersonderzoek

De VRK houdt elke 3 jaar een onderzoek onder haar medewerkers. Dit onderzoek stond voor 2020 gepland. Vanwege de pandemie, het gegeven dat veel collega's met crisiswerkzaamheden bezig waren in plaats van met hun reguliere werk en de omstandigheden hieromheen, besloten we het medewerkersonderzoek in de gebruikelijke vorm te

cancelen. Als alternatief kozen we voor een beperkter onderzoek. Dit richtte zich op het werken onder corona-omstandigheden en de aspecten die daarbij komen kijken (welzijn, samenwerking, beleving, faciliteiten). De eind-rapportage laat een aantal trots- en verbeterpunten zien.

Trotspunten: inspanningen van collega's, samenwerking met collega's en de mogelijkheid om op afstand te werken.

Verbeterpunten: communicatie, samenwerken op afstand, de toegang tot tools, apparaten en software en interne processen.

De resultaten van het onderzoek nemen we mee bij de verdere verbetering van de bedrijfsvoering en, waar mogelijk, de processen rondom crisisbeheersing.

Vernieuwde medezeggenschap

De afgelopen jaren werkten we aan vernieuwing van de medezeggenschap. Het doel is om medewerkers meer te laten participeren in de besluitvorming over aangelegenheden binnen de organisatie. Zo maken we beter gebruik van hun aanwezige kennis, deskundigheid en interesse.

Om dit te realiseren wordt de medezeggenschap lager in de organisatie neergelegd. Wel vraagt dit om een andere werkwijze en om een andere rol van de Ondernemingsraad en de directie. Zo vinden overleg, afstemming en besluiten over zaken als regelingen en procedures lager in de organisatie plaats. De meer strategische onderwerpen worden in dialoog met de directie besproken. Medezeggenschap krijgt zo al vroeg in het besluitvormingsproces een plek en dat heeft een positieve invloed op de ontwikkeling van de organisatie. Hierdoor kunnen we ook sneller anticiperen op ontwikkelingen in de snel veranderende samenleving. Een goed voorbeeld hiervan is natuurlijk de coronapandemie. Belangrijk is wel tijdig te zorgen voor transparante informatie.

Bij de vormgeving van de vernieuwde medezeggenschap kijken we ook naar praktische manieren om de opvattingen van medewerkers over bepaalde onderwerpen eerder scherp te krijgen. Dat vergroot het gevoel van betrokkenheid en versterkt de opvatting van medewerkers dat hun mening belangrijk is en dat er naar hen wordt geluisterd. Bovendien kan zo sneller en meer gedegen worden gereageerd op advies- en instemmingsaanvragen van de directie over belangrijke vraagstukken. Ook krijgen we zo beter zicht op het welzijn van medewerkers. De komende tijd geven we verdere invulling aan deze ontwikkeling. De verkiezingen voor de nieuwe Ondernemingsraad die voor maart 2021 staan gepland en waarvoor de voorbereidingen inmiddels zijn gestart, staan hier los van.

”

Vanuit de OR werken we met hart voor de organisatie en namens alle medewerkers, nu en in de toekomst. We vinden het belangrijk dat medewerkers werk maken van wat zij belangrijk vinden in het werk en voor de organisatie en dit ook laten weten. De OR kan hierbij dienen als 'doorgeefluik' naar de directie, zodat we allemaal een bijdrage leveren aan het vormgeven van het beleid en de koers voor de komende jaren.

Ik werk met veel plezier bij de OR, probeer goed te luisteren naar mijn collega's en mij uit te spreken over de vraag hoe we samen de organisatie verder kunnen helpen.

Lidya Ducro

Lid Ondernemingsraad VRK



In 2020 was de Ondernemingsraad betrokken bij onder meer het diversiteitsbeleid, de vaststelling van geactualiseerde regelingen (gedragscode, nevenwerkzaamheden en melding vermoeden misstand), roosters brandweer en ambulancedienst en privacy.

A portrait of a man with short dark hair and glasses, wearing a bright yellow high-visibility vest over a light blue polo shirt. He is looking slightly off-camera with a neutral expression. The background is a blurred office interior with large windows and a green plant on the left.

Duurzame inzetbaarheid

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

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

Mobiliteit

Strategisch Personeelsbeleid

In februari 2020 is er door P&O een adviseur recruitment geworven, die vanwege de coronacrisis, op 1 juli 2020 is gestart. Deze functie werd gecreëerd omdat het aantal vacatures vanaf 2017 (16) fors is gestegen (2018: 56/2019: 99). Ook in 2020 zette de stijgende lijn zich door, met in totaal 104 vacatures. De cijfers laten zien dat de mobiliteit bij de VRK steeds meer leeft en aandacht krijgt. Een van de taken van de adviseur recruitment is het verzorgen van arbeidsmarktcommunicatie. Dit heeft door de coronacrisis niet de aandacht gekregen die het verdient. Door de crisis heeft de adviseur recruitment, naast de werving voor bestaande vacatures, ook veel aandacht besteed aan de werving van tijdelijk personeel (coronateam) voor onder meer de teststraten en het bron- en contactonderzoek. Door de crisis is nauwelijks aandacht besteed aan de participatiebanen. Doordat kantoorpersoneel bijna volledig thuiswerkt en de medewerkers van het primaire proces veelal andere prioriteiten hebben, zijn de kansen voor deze banen aanzienlijk verminderd.

Strategisch Personeelsmanagement

Strategisch personeelsmanagement staat bij leidinggevend en P&O steeds hoger op de agenda. Er is steeds beter zicht op de bewegingen op de arbeidsmarkt. Dit is voor de continuïteit en de doorontwikkeling van de organisatie essentieel. Teamanalyses worden telkens bijgesteld, om op het juiste moment over de juiste medewerkers te beschikken. Met instrumenten als personeelsplanning en personeelsschouw kunnen we een beeld vormen van onder meer natuurlijk verloop, gewenste mobiliteit, opleidingsbehoefte, vitaliteit en belastbaarheid, waardoor we uitval wegens ziekte kunnen voorkomen. Ook kunnen we scheve verhoudingen, zowel qua capaciteit als samenstelling en kennis en kunde snel signaleren waarna we hierop kunnen anticiperen. Door middel van het 'goede gesprek' kunnen we op medewerkersniveau inspelen op ontwikkelingen, behoud van (ander) werk, mogelijke uitval, opleidingsbehoeften of uitstroom. Dit geldt ook voor crisisfunctionarissen en combi-medewerkers bij de brandweer. Door de genoemde instrumenten in te zetten en te perfectioneren kunnen we bovendien proactief inspelen op eventuele kwalitatieve of kwantitatieve schaarste op de arbeidsmarkt. Zo zijn de formatie en de flexibele schil van de organisatie toegerust op (toekomstige) ontwikkelingen.

Medewerker verantwoordelijk voor eigen ontwikkeling

Opleiding en training zijn gericht op het vergroten van de inzetbaarheid van medewerkers. Dat geldt voor het werk bij de VRK, maar eventueel ook voor werk buiten de VRK. Medewerkers van de VRK zijn, in het licht van hun duurzame

inzetbaarheid, zelf verantwoordelijk voor en 'eigenaar' van hun eigen ontwikkeling. Gelukkig nemen medewerkers steeds meer zelf de regie.

Naast het op peil houden en actualiseren van vakkennis, gaat het ook om permanente (persoonlijke) ontwikkeling en verbetering van de inzet, vaardigheden, kwaliteit en houding. Leren beperkt zich niet tot het volgen van een concrete training of opleiding. Het gaat ook over het eigen maken van een bepaalde houding of mind-set. Denk aan persoonlijk leiderschap tonen, verantwoordelijkheid nemen en ondernemerschap. Leidinggevenden stimuleren en faciliteren hun medewerkers om zichzelf te ontwikkelen. Dat doen zij vanuit het principe van goed werkgeverschap en om een duurzame en flexibele inzet van medewerkers te bewerkstelligen. Daarmee sluiten zij zich aan bij de speerpunten vanuit het traject Samen Koers Realiseren, 'Durf Doe Groei' en bij de aspecten mobiliteit, vitaliteit en opleiden/ontwikkelen.

Er wordt in het takenpakket van medewerkers meer tijd ingeruimd voor persoonlijke ontwikkeling. Wel zien we hierin verschillen per afdeling. De opleidingsplannen leiden per organisatieonderdeel tot een strategisch opleidingsplan voor de verschillende sectoren en uiteindelijk voor heel de VRK. Overigens is hier op bepaalde afdelingen in 2021 nog een extra inspanning vereist. Leiderschapsontwikkeling en teamontwikkeling moeten voortdurend aandacht krijgen. Daarom selecteren via een aanbestedingsprocedure in 2021 bureaus die trainingen op het gebied van leiderschap en teamontwikkeling voor de VRK kunnen gaan verzorgen.

Talent en Motivatie Analyse (TMA)

P&O heeft het afgelopen jaar 63 keer gebruikgemaakt van de Talent en Motivatie Analyse (TMA). Dit loopbaaninstrument werd in 2019 ontwikkeld. Een TMA biedt handvatten voor en geeft richting aan het bepalen van de volgende stappen in de loopbaanontwikkeling van de medewerker. Dit kan binnen of buiten de VRK zijn. Het credo van de TMA is 'de juiste persoon op de juiste plek, doen waar je goed in bent en waar je plezier aan beleeft'. De VRK beschikt inmiddels over 19 (in 2019: 10) opgeleide en gecertificeerde analisten voor het afnemen en uitvoeren van een TMA. Binnen de organisatie is er bij diverse afdelingen behoefte aan begeleiding op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. Vooralsnog wordt de TMA door P&O als individueel loopbaaninstrument ingezet. Het streven is echter om dit instrument ook snel in te zetten bij werving en selectie en teamontwikkeling.

Tweede loopbaan Brandweer

Door het coronavirus zijn de vanaf maart 2020 geplande vervolgbijeenkomsten tweede loopbaan Brandweer (voor de zogenoemde bezwarende functies en de daarin opgenomen

training 'Baas in eigen loopbaan') gecancelled. De bijeenkomsten worden, als dat kan, in 2021 weer opgepakt.

Loopbaangesprekken

In 2020 zijn er 103 (2019: 118) loopbaangesprekken gevoerd. Daarnaast hebben 63 collega's één of meerdere TMA-gesprekken met één van onze TMA-analisten gevoerd. Deze zijn niet in deze telling meegenomen. Er zijn 41 (2019: 52) loopbaantrajecten afgerond, waarvan 18 trajecten (2019: 25) hebben geleid tot een andere baan of een andere richting. Vanuit 2020 lopen er 23 trajecten door in 2021 (2019: 19).

Opleiding en ontwikkeling

Op het gebied van opleiding en ontwikkeling heeft P&O door de coronacrisis geen 'in company' opleidingen/trainingen verzorgd. Ook konden medewerkers niet gebruikmaken van het opleidingsaanbod.

Het merendeel van de organisatieonderdelen stelt ieder jaar een opleidingsplan op. Hierin worden de opleidingswensen van het betreffende onderdeel en haar medewerkers voor het volgende jaar vastgelegd. Op basis van deze verschillende plannen willen we komen tot een opleidingsplan voor heel de organisatie. Zo kunnen we zorgen voor synergie en besparen we kosten.

Brandweeropleidingen

Uiteraard heeft corona ook invloed gehad op het brandweeronderwijs dat, door de in 2019 opgerichte Brandweerschool Noord-Holland, wordt gegeven. In het eerste kwartaal van 2020 werd besloten om de scholing per 16 maart 2020 on hold te zetten en de landelijke richtlijnen van de overheid en de specifieke brancherichtlijnen voor de brandweer te volgen. Door landelijk gezamenlijk te investeren in de reactivering van de opleidingen (met een regie- en initiërende rol voor de Brandweerschool Noord-Holland), is het gelukt om de meest urgente leergangen (digitaal en praktijk) voor te bereiden op de eindtoets. De minder urgente leergangen zijn doorgeschoven en zullen, wanneer mogelijk, in 2021 worden gestart.

Collega coaching

In 2020 kenden we bij de VRK 8 coaches, inclusief de coördinator. De vraag naar coaching is toegenomen door de aanhoudende werkdruk en de veranderde werkomstandigheden tijdens corona. De vragen gingen over stress tijdens het werk, gebrek aan overzicht, moeite met thuiswerken en de zoektocht naar een baan die past bij de persoonlijke talenten.

De interne coachpool droeg bij aan het continue leerproces binnen de organisatie. Zij begeleiden de teams in hun reflectie op de VRK-koers, stimuleerden om talenten zo goed mogelijk te benutten en uitval te voorkomen door onder meer de vitaliteit te verhogen. Ook brachten zij het zelflerende vermogen van teams op gang.

Sociaal Voorzieningen Fonds VRK

De VRK beschikt sinds 2014 over een Sociaal Voorzieningen Fonds. Daarmee kunnen personeelsleden die in de financiële problemen zijn geraakt en lid zijn van het Fonds, worden geholpen. Er wordt een renteloze lening verstrekt die wordt terugbetaald door salaris in te houden over een af te spreken periode. Het Fonds heeft sinds haar oprichting 20 collega's kunnen helpen om uit de problemen te komen. Daarmee is aangetoond dat het Fonds in een belangrijke behoefte voorziet en het welzijn van de betrokken medewerker bevordert.



Erik Groot

Voorzitter Sociaal Voorzieningen Fonds

“Het is met name de externe druk van deurwaarders en incassobureaus die bij schulden stress oplevert. Doordat het Fonds deze schulden aflost valt die druk weg en zorgen we ervoor dat betrokkene inzetbaar blijft voor werk. Dit wordt vaak als een enorme opluchting ervaren. Het bestuur van het Fonds beoordeelt iedere aanvraag vanuit het verhaal erachter.”

Gezondheid en Veiligheid

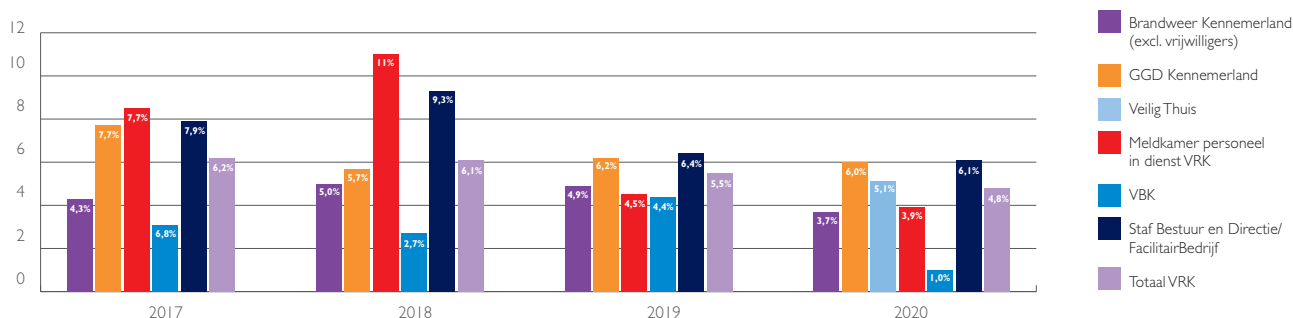
De VRK wil risico's rondom (fysieke) veiligheid, gezondheid en welzijn zo veel mogelijk preventief en bij de bron aanpakken. Goede arbeidsomstandigheden zijn belangrijk. Blijvende aandacht hiervoor betaalt zich terug in werkplezier, laag verzuim, een hoge tevredenheid en een vitale en duurzame organisatie. Uitgangspunt is dat arbo een zorg en verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemers samen. Beperking van gezondheidsbedreigende factoren en de zorg voor vitale medewerkers staan hierbij voorop. Dit ook met oog op de belastbaarheid van bepaalde doelgroepen zoals ouderen, medewerkers met jonge kinderen, vrouwen (in de overgang), medewerkers met 24-uursdiensten en onregelmatige dienstroosters.

Behoud van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van de medewerker zijn belangrijke uitgangspunten bij de vormgeving van het beleid en krijgen de komende periode nog nadrukkelijker de aandacht. Het beleid op het gebied van mobiliteit en opleiding & ontwikkeling valt hiermee samen. Het voorkomen van ziekteverzuim heeft prioriteit. Door aandacht te hebben voor signalen en snel actie te ondernemen, spelen we hierop in.

VRK Vitaal

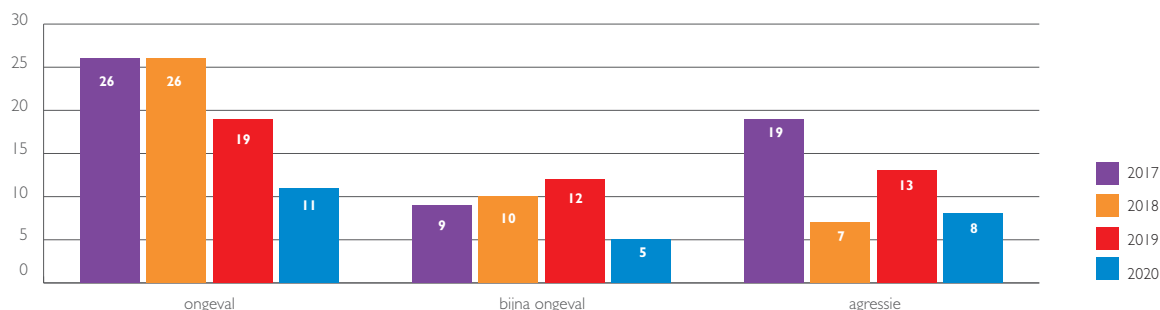
Iedereen wil een gezond leven, mentaal en fysiek. Soms is een beetje extra hulp daarbij welkom. In 2019 werd daarom voor de eerste keer de 'week van de vitaliteit' georganiseerd. Hierin werd aandacht besteed aan de vitaliteit van de medewerkers en de verbetermogelijkheden. Zowel medewerkers als vrijwilligers konden (op verschillende locaties) meedoen aan allerlei activiteiten op het gebied van slapen, bewegen, rust en ontspanning, mentale veerkracht en voeding. Er was vooral lof over de behulpzame inzichten rondom vitaliteit. Daarom organiseerden we in januari 2020 weer een dergelijke week. De voorbereidingen hiervoor troffen we eind 2019. In deze week lag de nadruk op testen en informeren en in de weken daarna meer op het aan de slag gaan met de thema's van de workshops. Door de uitbraak van de coronacrisis gingen een aantal workshops en activiteiten niet door of stopten deze. Denk aan de wekelijkse sportactiviteiten (circuittraining, buikspierkwartier en een fitwalk buiten). In het najaar kwam er een programma voor online VRK-Vitaal activiteiten in 2021. Daarmee kan iedereen ook in deze zeer drukke tijd worden geholpen vitaal te blijven. Tot slot werd veel aandacht besteed aan een goede werkhouding en voorzieningen voor de thuiswerkplek.

Ziekteverzuim (excl. bevallings- en zwangerschapsverlof)



Het ziekteverzuimcijfer bij de VRK (4,8%) ligt iets hoger dan het landelijk percentage bij overheidsdiensten (4,5% in het 3e kwartaal 2020, bron: CBS). Het verzuimpercentage (VRK-totaal) is ten opzichte van 2019 (5,5%) met 0,7% gedaald en komt uit op 4,8%. Ook de verzuimfrequentie daalde van 0,8 naar 0,7. Een frequentie van 1 wordt doorgaans als normaal gezien. De VRK scoort op dit aspect dus aanzienlijk lager. Bij de GGD is het verzuimpercentage licht gedaald ten opzichte van 2019 (van 6,2% naar 6,0% in 2020). De daling die in 2019 bij het Facilitair Bedrijf/Staf Bestuur en Directie is ingezet is in 2020 voortgezet (van 6,4% naar 6,1%). Het verzuim bij de VBK is, na een stijging in 2019, in 2020 fors gedaald naar 1,0%. Bij de Meldkamer is het verzuim ten opzichte van 2019 licht gedaald (van 4,5% naar 3,9%). Bij de brandweer is het verzuimpercentage vrijwel gelijk aan dat in 2019 (3,7%). Tot slot ligt het verzuimpercentage bij nieuwkomer Veilig Thuis op 5,1%. Het aantal verzuimcasussen bij de bedrijfsarts bedroeg 124. In 59 gevallen was hierbij sprake van psychische klachten (waarvan 18 werk gerelateerd). Het aantal verzuimcasussen lag daarmee nagenoeg op hetzelfde niveau als in 2019 toen er 127 werden geregistreerd (waarvan 48 psychische klachten).

Meldingen (bijna) ongevallen en agressie



Meldingen (bijna) ongevallen en agressie

Er zijn in 2020 24 incidenten gemeld, waarvan 8 agressie-meldingen, 11 bedrijfsongevallen (waaronder 3 sportongevallen) en 5 bijna ongevallen/gevaarlijke situaties, waarvan 1 bij duiken. Het aantal incidenten is ten opzichte van 2019 bijna gehalveerd. Een goede ontwikkeling die mede voortkomt uit de structurele aandacht voor de veiligheid van de medewerkers. De daling laat zich zien bij alle categorieën meldingen.

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 ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen

Integriteit

Integriteit een belangrijk aspect van de bedrijfsvoering. De VRK wil het moreel besef en het bewustzijn vergroten door met elkaar in gesprek te gaan en te blijven over integriteitsvraagstukken. Dit al vanaf het moment van indiensttreding, waarbij de medewerker met het afleggen van de ambtseede of ambtsbelofte verklaart dat hij of zij in publieke dienst integer zal handelen. 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.

Ongewenste omgangsvormen

De vertrouwenspersonen van de VRK hebben een belangrijke rol als het gaat om duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het gaat daarbij om het adviseren van medewerkers die te maken krijgen met zogenaamde ongewenste omgangsvormen zoals agressie, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie tijdens de uitvoering van hun functie.

Na vertrek van een aantal personen en de werving van een nieuwe vertrouwenspersoon beschikt de VRK momenteel over 5 vertrouwenspersonen (4 vrouwen en 1 man). In 2020 zijn 6 meldingen van ongewenst gedrag in behandeling genomen door de vertrouwenspersonen. Deze meldingen hadden grotendeels te maken met vormen van pestgedrag. Uiteraard is het 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 beeld. Naast de meldingen die in behandeling zijn genomen zijn de vertrouwenspersonen regelmatig geconsulteerd over zaken waar geen sprake was van ongewenste omgangsvormen. In die gevallen zijn de medewerkers verwezen naar beter passende ondersteuning.

Het aantal meldingen blijft relatief laag vergeleken met landelijke cijfers over ongewenst gedrag in vergelijkbare organisaties. Het is een landelijk fenomeen dat meldingsbereidheid van ongewenst gedrag laag is. Wellicht is sprake van een drempel om dingen te melden, maar onvoldoende bekendheid met het bestaan en de rol van de vertrouwenspersonen kan ook een rol spelen. Hier zal in 2021 in de interne communicatie meer aandacht aan worden besteed.

Colofon

Uitgave

Veiligheidsregio Kennemerland, maart 2021

Beeldmateriaal

Brandweer en GGD Kennemerland

Portretfotografie

Evelien Henstra

Veiligheidsregio Kennemerland

Cover: zelfgemaakte foto's door

medewerkers op hun thuiswerkplek

Vormgeving

Sixtyseven Communicatie BV