

SOCIAAL JAARVERSLAG VRK 2022



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: (per 31 -12-2022)	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 De heer A. van de Velden, directeur Publieke Gezondheid De heer H. Balk, Commandant Brandweer

Inhoudsopgave

Voorwoord		
De organisatie in beeld		
Onze mensen in cijfers		
Instroom van jong talent - van elkaar leren		
Percentage medewerkers fulltime en parttime		
Organisatieontwikkelingen		
VRK als crisisorganisatie		
Afschalen corona-organisatie		
Percentage medewerkers fulltime en parttime		
Nieuw e-HRM-systeem		
Aanbestedingen		
JongVRK		
Medewerkers fulltime en parttime		
Leeftijdsverdeling		
In- en uitstroom medewerkers VRK		
In- en uitstroom vrijwilligers		
Verdeling man-vrouw per onderdeel		
Personeelsbeleid, rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen		
Personeelsbeleid		
Strategisch Personeelsbeleidsplan		
Actueel personeelsbeleid		
Rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen		
Rechtspositie brandweervrijwilliger		
WNRA		
Werkgeversvereniging Samenwerkende		
Veiligheidsregio's		
Regeling Generatiepact/Vitaliteit een jaar verlengd		
Werving collega's		
Werving & selectie		
Florence Nightingale Fair		
Update 'Werken bij-website'		
Werving brandweer		
Campagnes		
Helden van Nu		
Testimonials		
Recruitment analytics		
Aantal vacatures per organisatieonderdeel		
4 Medewerkersparticipatie		14
VRK Koers		15
Samen Koers Borgen		
Durf Doe Groei ontwikkeltraject gestart		
5 Medezeggenschap		16
Werkwijze Ondernemingsraad		
5 Mobiliteit Vitaliteit Opleiding en Ontwikkeling		17
Mobiliteit		18
Strategisch Personeelsmanagement (SPM)		
Talenten Motivatie Analyse		
Participatiebanen		
Tweede loopbaan Brandweer		
Loopbaangesprekken		
Collega-coaching in 2022		
Vitaliteit		20
VRK Vitaal		
Ziekteverzuim		
Gezondheid en Veiligheid		
Sociaal Voorzieningen Fonds VRK		
9 Opleiding en ontwikkeling		22
Trainingen en cursussen		
Stageplaatsen		
Meldingen		22
Meldingen (bijna) ongevallen en agressie		
9 Meldingen integriteit en ongewenste omgangsvormen		23
Integriteit		
Ongewenste omgangsvormen		
Klachten		23

Voorwoord directie

Het jaar 2022 stond in het teken van herstel en terugkeer naar wat we gewoon waren. Althans dat lijkt zo, want wat we wel kunnen vaststellen is dat de wereld er niet meer zo uitziet als drie jaar geleden. En dan hebben we het niet alleen over de ontwikkelingen die zich in de wereld voltrekken, zoals de oorlog in Oekraïne, de toenemende zorg over het klimaat en de economische situatie, maar ook over hoe we ons verhouden tot werk. Was plaats- en tijdonafhankelijk werken een paar jaar terug nog een noviteit, inmiddels is het geïntegreerd in hoe we werken. Er is een nieuw 'normaal'.

Weliswaar is het coronavirus, dankzij de hoge vaccinatiegraad, beheersbaar, maar bij een opleving bestaat er nog zeker een risico voor kwetsbare mensen. Aan de ene kant hebben we dus niet meer een vol opgetuigde corona-organisatie nodig en aan de andere kant moeten we snel kunnen opschalen als het virus oplaait. Dat doen we door een kernbezetting aan te houden. Overigens heeft het verloop en de duur van de pandemie ook in 2022 invloed gehad op onze medewerkers en de organisatie. Naast het verrichten van corona-gerelateerde taken zoals testen en vaccineren, moest ook de uitvoering van de reguliere taken doorgaan. In grote lijnen kan worden geconstateerd dat we daar met z'n allen - op een enkele uitzondering na - in geslaagd zijn door een tomeloze inzet van de medewerkers. Wel zien we ten opzichte van 2021 een stijging van het ziekteverzuim (+ 0,9%) vooral wat betreft het middellang en lang verzuim. In hoeverre de effecten van de coronapandemie hiervan de oorzaak zijn, is nog niet duidelijk. Sowieso is het zaak het ziekteverzuim goed in de gaten te houden.

Zoals gezegd is thuiswerken niet meer weg te denken. Dit denkconcept is onderdeel gemaakt van het project hybride werken dat in 2022 is gestart en uitgaat van het principe dat medewerkers - als hun functie dat toelaat - hun werkzaamheden uitvoeren op de plaats (kantoor, thuis of elders) die het best past bij de aard van de werkzaamheden op dat moment. Daarmee zorgen we uiteindelijk voor een betere balans tussen werk en privé. Extra belangrijk met het oog op de verlenging van de Regeling Generatiepact/vitaliteit.

Het beschikken over een toekomstgericht en flexibel personeelsbeleid is een 'must' als we op langere termijn willen blijven voldoen aan de opgaven die de VRK moet vervullen. We willen een goede en betrouwbare werkgever zijn en een organisatie waar het fijn is om te werken, waar je je gezien en gewaardeerd voelt en waar je je als mens kunt ontplooiën. De schaarste op de arbeidsmarkt maakt dat nog eens extra

belangrijk. Een verdere uitwerking van het personeelsmanagement (met aandacht voor de individuele medewerker) en een (pro)actieve en gerichte aanpak van werving en selectie (recruitment), dragen daaraan bij. De centrale thema's van het personeelsbeleid zijn beschreven in het Strategisch Personeelsbeleidsplan 2019-2022, dat in 2023 zijn vervolg krijgt in een plan voor de periode 2023-2026. Daarin zoomen we onder meer in op thema's als integriteit en ongewenste omgangsvormen, de VRK als aantrekkelijke werkgever en persoonlijke en/of teamontwikkeling.

De opgenomen cijfermatige gegevens laten in vergelijking met 2021 een stabiel beeld zien voor wat betreft de personeelsomvang (lichte toename), de personeelssamenstelling en de leeftijdsopbouw. Daarentegen zien we op het gebied van meldingen van bijna ongevallen/gevaarlijke situaties en ongewenste omgangsvormen een lichte toename. Helaas zien we de diversiteit van onze medewerkers niet veel veranderen. Ook dat vraagt de komende tijd nog de nodige aandacht. We willen het denken en werken vanuit meer perspectieven op een natuurlijke wijze versterken.

Het in stand en op peil houden van de crisisorganisatie vergt continu aandacht en de nodige inspanningen. Een adequaat en op niveau ingerichte VRK-crisisorganisatie is daarbij - gelet op haar maatschappelijke taak en opgave - onontbeerlijk. Inwoners van Kennemerland en Haarlemmermeer moeten op ons kunnen vertrouwen. Binnen het werving- en selectietraject wordt daarom specifiek aandacht besteed aan de 'warme' taak en het werven van crisisfunctionarissen.

Wij zijn trots op onze medewerkers en de door hun getoonde inspanningen en behaalde resultaten. Voor een impressie verwijzen wij u naar dit jaarverslag, waarvan wij de inhoud van harte aanbevelen.



Directie VRK

Frans Schippers, Bert van de Velden en Harm Balk

De organisatie in beeld

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

Onze mensen in cijfers

Kijken we naar het aantal medewerkers in onze organisatie, dan zien we een aantal kleine verschuivingen ten opzichte van 2021. Het aantal fte's steeg van 846 in 2021 naar 868 in 2022 (439 man en 429 vrouw) en het aantal medewerkers steeg met 1,5% van 1288 in 2021 naar 1307 in 2022. Onder hen zijn 748 mannen (2021: 752) en 559 vrouwen (2021: 536). Hierbij rekenen we brandweervrijwilligers en medewerkers ouder dan 65 jaar mee en laten we stagiairs buiten beschouwing. Het aantal mannen binnen onze organisatie is licht gedaald en het aantal vrouwen is licht gestegen. Van de medewerkers bij de VRK heeft 87% een vast dienstverband.

Bij de vrijwillige brandweer (incl. medewerkers Brandveilig Leven) werkten in 2022 401 medewerkers (2021: 396) van wie 368 mannen (2021: 371) en 33 vrouwen (2021: 25). Dit betekent een lichte daling (0,8%) van het aantal mannen tegenover een toename (32%) van het aantal vrouwen.

Voor de uitvoering van bepaalde taken maakten we in 2022 gebruik van externe inhuur. Van de in totaal 539 ingehuurd medewerkers, is het merendeel (425) ingezet in de corona-crisisorganisatie. Door het afschalen van de crisisorganisatie gedurende het jaar, was er aanzienlijk minder inhuur dan in 2021 (ruim 2300) toen de crisis nog in volle gang was. De ingehuurd medewerkers richtten zich onder meer op werkzaamheden als testen, bron- en contactonderzoek, vluchtcontactonderzoek en vaccinatie of zijn ingezet bij het klantcontactcenter. De kosten van de corona-gerelateerde inhuur brengen we in rekening bij het ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport (VWS).

Instroom van 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 hopen we ze te enthousiasmeren voor een toekomstige baan bij de VRK. In 2022 maakten 17 mensen gebruik van een betaalde stageplaats (2021: 23). Interne medewerkers en externe geïnteresseerden kunnen ook een dag(deel) meelopen bij de repressieve dienst van de brandweer. Denk hierbij aan leden van B&W, ambtenaren

OOV, collega hulpdiensten of 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 2022 52% fulltime (2021: 52%). Van hen was 74% man (2021: 74%) en 26% vrouw (2021: 26%). Het percentage parttime medewerkers was in 2022 48% (2021: 48%). Van hen was 18% man (2021: 18%) en 82% vrouw (2021: 82%). Daarmee zijn de percentages fulltime- en parttime medewerkers ten opzichte van 2021 exact gelijk gebleven. Ook kan worden vastgesteld dat mannen nog steeds vooral fulltime en vrouwen vooral parttime werken. Landelijk zien we dat in 2022 het percentage fulltimers licht is toegenomen en het percentage parttimers iets is afgenomen (bron: CBS).

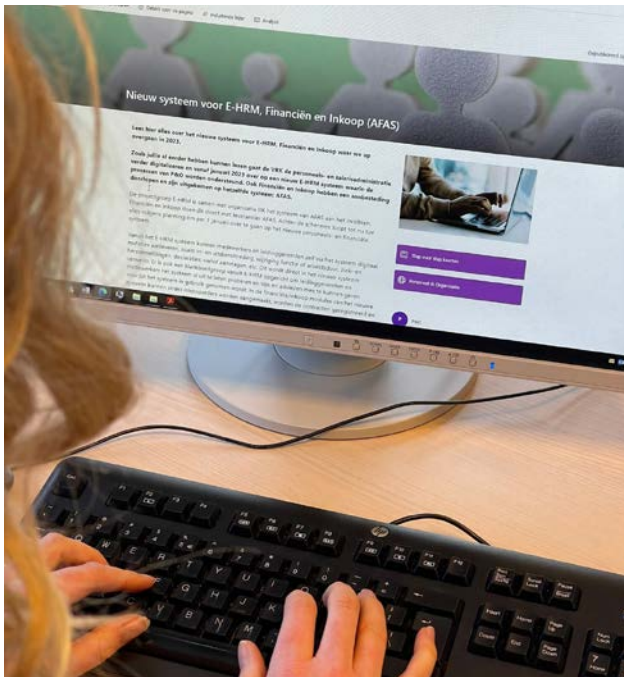
Organisatieontwikkelingen

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 onze rol als crisisorganisatie invulling en inhoud te kunnen geven zijn er voldoende opgeleide en geoefende crisisfunctionarissen nodig. Dit vraagt continue aandacht en vergt de nodige inspanningen op het gebied van Multidisciplinair Opleiden-Traineren-Oefenen (MOTO). Jaarlijks wordt er een programma op- en 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).

Afschalen corona-organisatie

De corona-organisatie - die grotendeels bestaat uit medewerkers die via uitzendbureaus zijn ingehuurd (425 in 2022) - was in de eerste maanden van 2022 nog volledig operationeel. De medewerkers hielden zich vooral bezig met vaccineren. Door het gunstige verloop van de pandemie konden we vanaf mei nadenken over hoe we de corona-organisatie konden afschalen om tot een kernbezetting te komen.



Nieuw e-HRM-systeem

De organisatie nam per 1 januari 2023 een nieuw e-HRM-systeem in gebruik om de salarisdienstverlening te optimaliseren, ter ondersteuning van de werkzaamheden voor de afdeling P&O. In 2022 zijn alle voorbereidingen getroffen om van ADP naar het AFAS-systeem over te gaan. De gewenste P&O-processen zijn in 2022 uitgewerkt en worden vanaf januari 2023 ondersteund door geautomatiseerde werkstromen (workflows). Daardoor voorkomen we onnodige administratieve handelingen en inefficiëntie.

De komende tijd ontwikkelen we dit verder door. Het systeem creëert ruimte voor betere en completere management-informatie, signaleert vroegtijdig vraagstukken en dilemma's, faciliteert de gesprekscyclus en maakt het mogelijk het werkproces te integreren in dit systeem. Daarnaast optimaliseren we met dit systeem de bestuurbaarheid van P&O-processen en worden medewerkers en leidinggevend in hun functioneren beter ondersteund, waarbij P&O desgewenst faciliteert, initieert, adviseert en toetst.

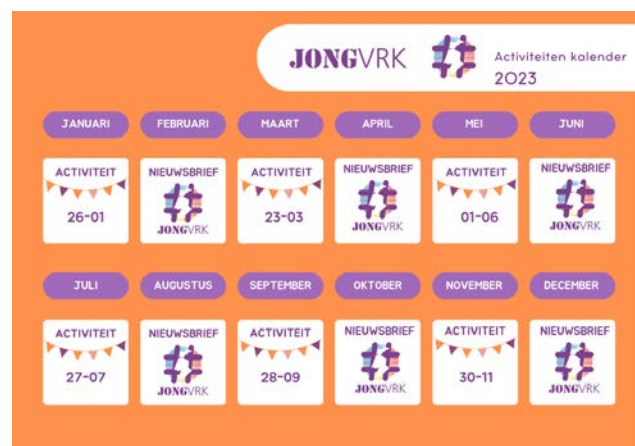
Aanbestedingen

Om toe te kunnen werken naar een rechtmatige en doelmatige bedrijfsvoering, hebben we een aantal Europese aanbestedingen gestart en afgerond. De trajecten die zijn doorlopen, namen veel tijd in beslag. De meest omvangrijke betrof de aanbesteding van een nieuw personeelssysteem (e-HRM) en financieel systeem. Het traject is wel dusdanig op tijd afgerond dat beide systemen per 1 januari 2023 operationeel konden zijn. Verder hebben we Europese aanbestedingen afgerond voor:

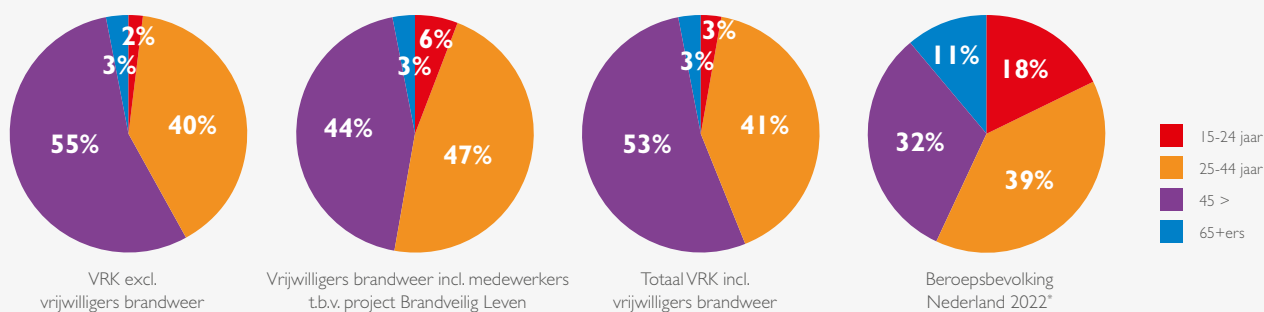
- leiderschap en teamontwikkeling;
- externe inhuur (uitzendkrachten en intermediaire dienstverlening);
- assessments.

JongVRK

Ook in 2022 is JongVRK 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 2022 waren dat onder meer een volleybaltoernooi, een lunchlezing over de VRK-coachpool, een mocktail-workshop in het kader van dry januari en een netwerkborrel. Het is mooi dat het animo voor de activiteiten van JongVRK ieder jaar toeneemt. Het budget dat door de organisatie beschikbaar is gesteld, maakt dat we ook in 2023 weer kunnen inzetten op activiteiten die het netwerk van jonge mensen binnen de VRK versterken.

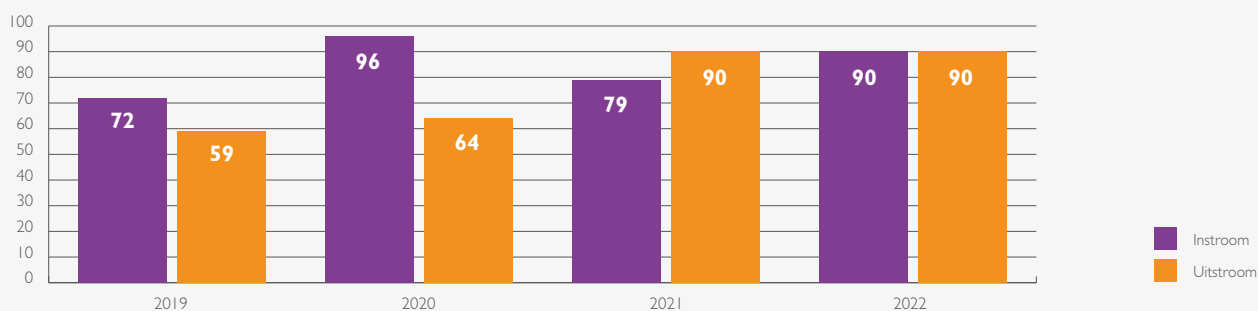


Leeftijdsverdeling (medewerkers VRK en vrijwilligers brandweer)



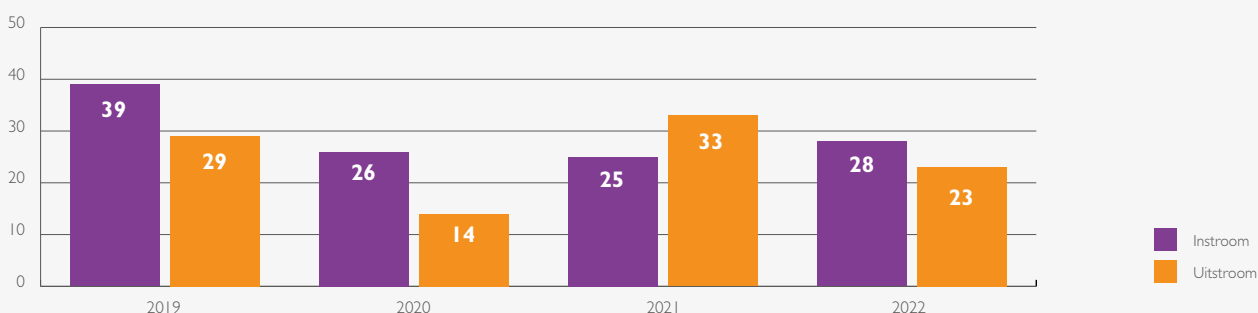
In de leeftijdscategorie 15 tot en met 24 jaar blijft het percentage medewerkers/vrijwilligers bij de VRK met 2% aanzienlijk achter ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking (18%). Het percentage medewerkers dat ouder is dan 45 jaar, inclusief 65+ers, is ten opzichte van 2021 licht gedaald van 59% naar 58%. Bij alle organisatieonderdelen, behalve bij de vrijwillige brandweer, de afdeling Crisisbeheersing (voorheen Veiligheidsbureau) en Veilig Thuis, vallen de meeste medewerkers in de leeftijdscategorie 45 jaar of ouder. Dit wijkt af van het landelijk beeld, waarbij organisaties vooral medewerkers hebben in de categorie 25-44 jaar. Bij de vrijwillige brandweer is het percentage jongeren (15-24 jaar) ten opzichte van 2021 (8%), in 2022 gedaald naar 6%. Bij de categorie 25-44 jaar zien we ten opzichte van 2021 een lichte daling (van 48% naar 47%), terwijl we bij de categorie 45 jaar en ouder een stijging zien (van 44% naar 47%).

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

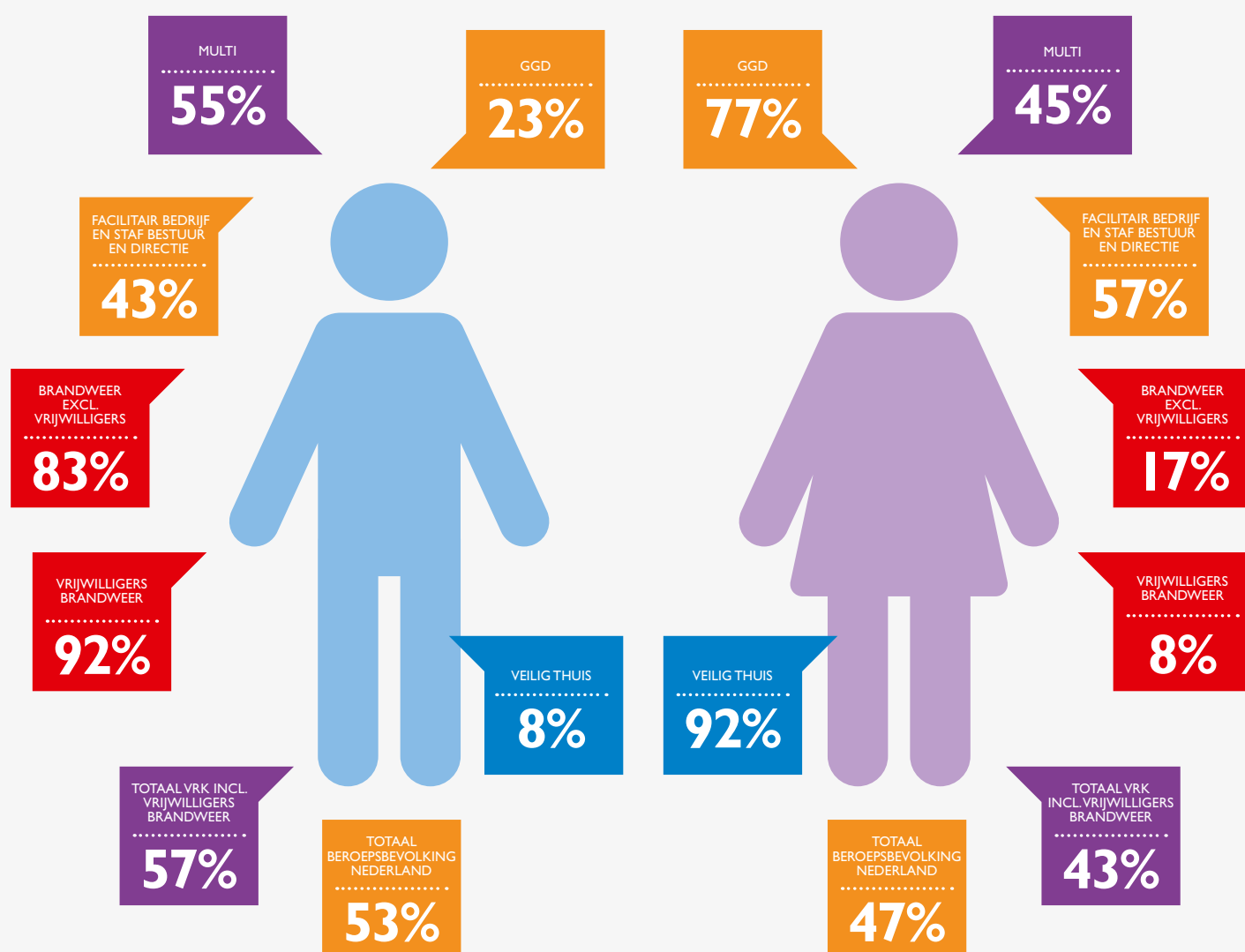


De redenen van uitstroom waren divers: pensioen, FLO, op eigen verzoek, ziekte/ arbeidsongeschiktheid en beëindiging contract van rechtswege.

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



Verdeling man/vrouw per onderdeel



Kijken we naar de verdeling man/vrouw bij de VRK (inclusief vrijwilligers) dan zien we in 2022 vrijwel hetzelfde beeld als in 2021 (57% man en 43% vrouw tegenover 58% man en 42% vrouw in 2021). Dit komt nog niet volledig overeen met het algemene beeld in Nederland (53% man/47% vrouw, bron: CBS 3e kwartaal 2022), maar al wel in de buurt. Toch zijn de verschillen tussen de brandweer en de GGD nog wel groot. Bij de brandweer (excl. vrijwilligers) zijn meer mannen werkzaam (83% man/17% vrouw) en bij de GGD meer vrouwen (77% vrouw/23% man). Bij het Facilitair Bedrijf en de Staf Bestuur en Directie werken eveneens meer vrouwen dan mannen (43% man/57% vrouw). Bij de afdeling Crisisbeheersing (vh. VBK) en de Meldkamer Noord-Holland (multi) is het percentage mannen (55%) ten opzichte van het percentage vrouwen (45%) iets gestegen. Bij Veilig Thuis werken 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 vergrijsd en daarmee op termijn kwetsbaarder wordt. Binnen een bepaald tijdsbestek zal immers veel kennis en expertise uitstromen, omdat medewerkers met pensioen gaan. De instroom van jonge(re) medewerkers wordt dan ook steeds belangrijker om de continuïteit en de doorontwikkeling binnen de organisatie te waarborgen. De VRK moet dan ook investeren in het verhogen van het percentage medewerkers van 25 tot 45 jaar. Daarbij staat duurzame inzetbaarheid voorop. Het is van essentieel belang dat onze mensen opgeleid, gezond, vitaal en mobiel zijn én blijven.

Personeelsbeleid, rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen

Personeelsbeleid

Strategisch Personeelsbeleidsplan

De looptijd van het Strategisch Personeelsbeleidsplan 2019-2022 is verstreken en we zijn inmiddels gestart met het opstellen van het Strategisch Personeelsbeleidsplan voor de periode 2023-2026. Terugkijkend op het plan 2019-2022 moeten we concluderen dat een aantal thema's vertraging heeft opgelopen of niet zijn uitgewerkt. Dit kwam mede door de coronapandemie. Dat is onder meer het geval voor de herziening van het formatieplan VRK, het opstellen van de uitgangspunten voor inclusiviteit, de evaluatie van de opzet voor personeelsgesprekken (gesprekscyclus) en de verdere implementatie van het integriteitsbeleid. Deze werkzaamheden worden zoveel als mogelijk meegenomen naar het plan dat we voor de komende vier jaar opstellen en dat we in 2023 ter vaststelling aan het Dagelijks Bestuur voorleggen.

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 wat betreft de rechtspositie, arbeidsvoorwaarden, gezondheid en veiligheid. Met de verlenging van de Regeling Generatiepact/Vitaliteit voor 2023, de thuiswerkvergoeding, de vaststelling van de Regeling attenties bij jubilea en uitdiensttreding en de voorbereiding van een nieuwe Werktijdenregeling VRK is daar in 2022 weer een stap in gezet. Het jaar 2022 was ook het eerste jaar waarin de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's van kracht was.

Rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen

Rechtspositie brandweervrijwilliger

Er bestaat momenteel een reëel risico dat elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met de Europese wet- en regelgeving. Deze wetgeving bepaalt dat gelijk werk ook gelijk moet worden beloond. Landelijk is een aantal oplossingsrichtingen onderzocht om vrijwilligheid te behouden. De richting die in eerste instantie nader wordt verkend is een onderscheid tussen beroepsmedewerkers en brandweervrijwilligers (verplicht en niet verplicht). Consignatie- en kazerneringsregelingen hebben een verplichtend karakter en zouden dan in de toekomst niet meer verenigbaar zijn met de status van vrijwilligheid. Op landelijk niveau wordt deze oplossingsrichting verder uitgewerkt, waarna besluitvorming plaatsvindt in het Veiligheidsberaad.

WNRA

De Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) is, behalve voor medewerkers die onder de cao Ambulancezorg vallen, ook in 2022 nog niet ingevoerd voor medewerkers van de VRK (inclusief vrijwilligers). De invoering is wederom tot nader order uitgesteld. Daarmee valt het personeel van de veiligheidsregio's nog steeds onder het publieke ambtenarenrecht. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld het personeel in dienst van gemeenten, dat door de invoering van de WNRA, onder het privaatrecht valt.

Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's

In mei 2021 hebben de veiligheidsregio's een eigen werkgeversvereniging opgericht: de Werkgevers Vereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV). Dit is een zelfstandige werkgeversvereniging met een eigen bestuur. Sinds 1 januari 2022 is de WVSV operationeel. Zij heeft alle taken van de VNG-Brandweerkamer overgenomen. De vereniging is



verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarden van ca. 28.000 medewerkers van de 25 veiligheidsregio's, waaronder de beroepsbrandweer en de brandweervrijwilligers. De taak van de WVSV is om onderhandelingen te voeren om tot goede collectieve arbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaardenovereenkomsten te komen. Het betreft de volledige rechtpositie van alle medewerkers van de veiligheidsregio's.

De WVSV organiseert minimaal twee keer per jaar een Algemene Vergadering (AV), waarin alle leden (de 25 voorzitters van de veiligheidsregio's) samenkomen. De onderhandelingsdelegatie WVSV en de vakcentrales komen in principe vier keer per jaar bij elkaar in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV). Vergaderingen van het bestuur zijn naar behoefte. Daarnaast organiseert de WVSV jaarlijks verschillende bijeenkomsten voor haar leden, zoals voorlichtingsbijeenkomsten voor haar ambtelijke leden. Afspraken gemaakt in het LOAV worden vastgelegd in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en een Uitwerkingsovereenkomst (UWO) Veiligheidsregio's, verkort de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's.

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 2022 van kracht. In 2021 hebben 9 medewerkers van de regeling gebruikgemaakt. Daarmee komt het totaal aantal deelnemers op 77. Uit de evaluatie die onder het personeel is gehouden bleek dat medewerkers een dergelijke regeling waarderen. Inmiddels heeft het bestuur besloten de regeling tot en met 31 december 2023 te verlengen.



Werving collega's

Bij werving, selectie en recruitment is volop ingezet op het invullen van reguliere vacatures en corona-vacatures en is er gebruikgemaakt van nieuwe (digitale) methoden en analyses.

Werving & selectie

In 2022 waren er 143 vacatures, exclusief de corona-vacatures. Dit komt nagenoeg overeen met het aantal vacatures in 2021 (144). In 2022 vonden weer meer sollicitatiegesprekken 'live' plaats, maar we voerden ook volop digitale sollicitatiegesprekken. Het is opmerkelijk dat geïnteresseerden in de oriëntatiefase enthousiast reageerden op de mogelijkheid van een digitale meet & greet/digitaal kopje koffie, voordat eventueel werd overgegaan tot een sollicitatie. We merken dat zo'n digitaal kopje koffie een laagdrempelige en vrijblijvende manier is om erachter te komen of de vacature past bij een sollicitant en vice versa.

Florence Nightingale Fair

Op 11 en 12 mei 2022 was de VRK voor het eerst aanwezig op de Florence Nightingale Fair. Een landelijk evenement gericht op verpleegkundigen. Vanuit diverse organisatieonderdelen van de VRK waren er enthousiaste collega's mee om de VRK te vertegenwoordigen en om inhoudelijk over hun werk te vertellen. Er waren ca. 1600 bezoekers, variërend van studenten tot doorgewinterde verpleegkundigen. Bij de VRK-stand werd verteld over wat er allemaal mogelijk is als verpleegkundige (of andere zorgprofessional) bij de VRK. Het was leuk om te zien dat dit veel mensen verraste, en zeker niet alleen de studenten. Er zijn helaas niet direct nieuwe collega's gestart vanuit de contacten op deze beurs, maar wellicht komt dat nog. In ieder geval hebben we de VRK als werkgever in de spotlight gezet.

Update 'Werken bij-website'

De 'Werken bij-website' is aangepast met actueel beeldmateriaal. De nieuwe beelden passen beter bij de diverse onderdelen van de VRK en bij onze uitstraling. Ook de teksten over de VRK passen we continu aan met informatie over actuele thema's. Waar vorig jaar werd geschreven over digitale sollicitatiegesprekken en andere onlineactiviteiten, krijgt nu het werken in een crisisfunctie meer aandacht. Binnenkort voegen we ook informatie over het thema duurzaamheid toe.

Werving brandweer

Net als in voorgaande jaren is ingezet op de werving van brandweerproufessionals voor de 24-uurs beroepsdienst, met het taakaccent duiken. Maar ook het werven van brandweervrijwilligers is een terugkerende actie. Daarbij zetten we verschillende manieren van werving in.

Campagnes

In de huidige arbeidsmarkt is werven alleen niet voldoende. Dit betekent niet dat werven geen zin heeft. De VRK moet blijven

opvallen met haar vacatures en de doelgroepen via onder meer social media, campagnes en jobboards blijven bereiken. We hebben daarom in 2022 voor verschillende vacatures, campagnes uitgezet. Veel van deze campagnes waren succesvol en leverden goede kandidaten op. Bovendien dragen deze campagnes indirect bij aan de profilering van de VRK als aantrekkelijke werkgever.

Helden van Nu

"Als je 112 belt en er moet met spoed brandweer, ambulance en politie naar een groot incident, weet jij dan wanneer de veiligheidsregio in actie komt en hoe dat is georganiseerd?" Op deze vraag weten veel mensen het antwoord niet. Daarom gaven we in het tv-programma 'Helden van Nu' antwoord op deze en andere vragen. Met dit soort initiatieven proberen we beter voor het voetlicht te brengen wat wij als VRK en crisisorganisatie doen. Hopelijk enthousiasmeert dit mensen om bij een veiligheidsregio te komen werken.

Testimonials

Onze 'Werken bij-website' is belangrijk om potentiële nieuwe medewerkers en andere geïnteresseerden te laten zien wie er werken bij de VRK, wat de ontwikkelmogelijkheden zijn en hoe gevarieerd onze organisatie is. Daarom laten we op de website collega's van diverse organisatieonderdelen aan het woord. Zij vertellen hun bijzondere verhaal, vertellen over hun ervaringen binnen de verschillende onderdelen van de VRK of leggen uit

The screenshot shows the 'Werken bij-website' for the Kennemerland region. It features a grid of employee testimonials. Each testimonial includes a photo of the employee, their name, title, and a short quote about their work at the VRK.

Employee	Title	Quote
Ron de Rijk	Manager Veilig Thuis Kennemerland	"Ik wilde van twee betekenissen zijn voor de maatschappij."
Imke Reininga	Adviseur crisisbeheersing bij Crisisbeheersing Kennemerland	"Tien tijdige inzetten aan de veiligheid binnen Kennemerland moest mijn werk heel anders zijn."
Peter Hukom	Procesondersteuner bij team Maatschappelijke Zorg	"Bij de VRK kan ik mijn talenten volledig benutten. Daarvoor blijf ik me inzetten."
Mark Zwart	Operational manager brandweer, maritieme brandweer	"Je weet nooit wat je op een dag gaat meemaken."
Marco de Looze	Inspecteur hygiënische aanpak van vuil	"Ik werk in een omgeving waar ik mensen kan helpen."
Dominique Heus	Clustermanager incidentbestrijding	"Ik ben elke dag blij dat ik dit werk doe."

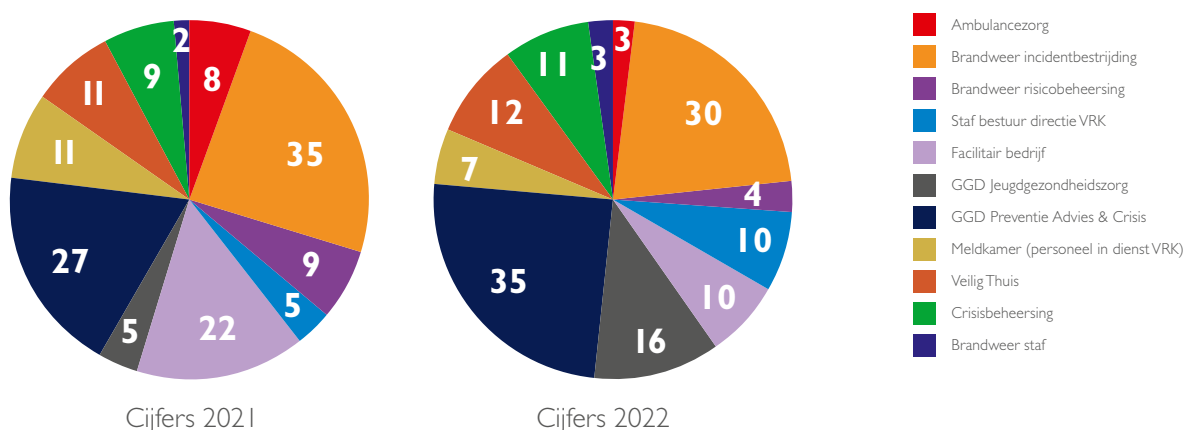
waarom ze zijn overgestapt van een heel andere branche naar onze sector. Ook collega's die binnen hun eigen discipline mooie carrièrestappen hebben gemaakt, komen aan het woord. In de testimonials komt ook de diversiteit van onze collega's en de verscheidenheid in functies naar voren. In 2022 zijn er 7 testimonials toegevoegd en gepromoot via onze socialmediakanalen. Hier kwamen veel positieve reacties op.

Recruitment analytics

In 2022 zijn in totaal 1154 sollicitaties binnengekomen, een kleine stijging ten opzichte van 2021 (1135 sollicitaties).

Van alle nieuwe collega's die zijn aangenomen, waren er 47 interne kandidaten (2021: 49) en 83 externe kandidaten (2021: 71). In 2021 kenden de bedrijfsonderdelen Brandweer Incidentbestrijding (24%), Preventie Advies en Crisis (19%) en Facilitair Bedrijf (15%) de meeste vacatures. In 2022 waren de meeste vacatures bij Preventie Advies en Crisis (25%) en Brandweer Incidentbestrijding (21%), maar kende ook Jeugdgezondheidszorg (11%) veel vacatures.

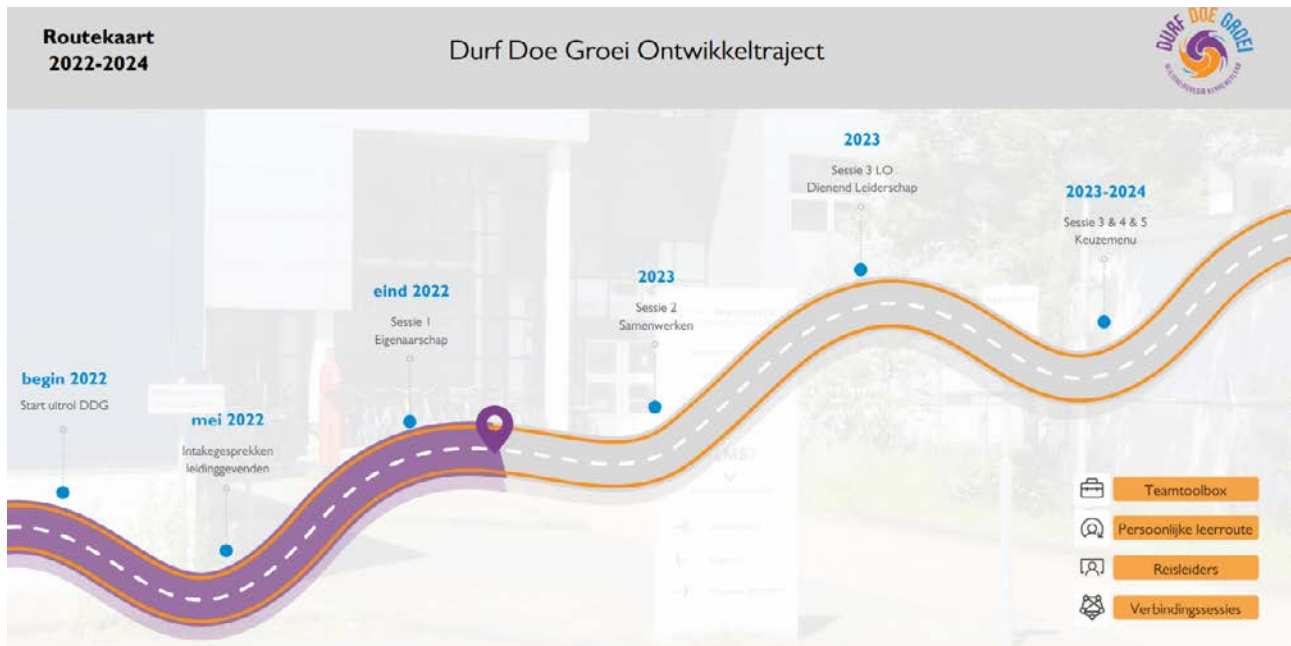
Aantal vacatures per organisatieonderdeel (exclusief corona)



A close-up portrait of a woman with long, wavy grey hair, smiling warmly at the camera. She is wearing large, thin hoop earrings and a blue top. The background is a soft-focus green plant.

Medewerkersparticipatie

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



VRK Koers

In 2022 is er veel tijd besteed aan het neerzetten van de VRK Koers 2019-2024.

Samen Koers Borgen

Naast de culturele ontwikkelingen (Durf Doe Groei) waren er in 2022 ook veel ontwikkelingen rondom de structuur van onze organisatie. Zo heeft de brandweer haar leiding en inrichting aangepast om nog meer als één brandweer te kunnen samenwerken. Verder heeft de sector Jeugdgezondheidszorg (JGZ) met haar Expeditie JGZ een nieuwe toekomstvisie bepaald en de aansturing, effectiviteit en efficiëntie verbeterd. Met het project Samen Koers Borgen hebben alle sectoren naar hun inrichting gekeken om te bepalen in hoeverre deze in lijn is met de beoogde VRK Koers en om te bekijken of dit efficiënter en effectiever kan. Veilig Thuis en de Ambulancezorg gaan hier nog wat dieper op in. Een deel van de sectoren Preventie, Advies & Crisis (PAC), Crisisbeheersing Kennemerland (vh. VBK) en Risicobeheersing (RB) hebben bekeken hoe zij beter kunnen samenwerken. En ook het Facilitair Bedrijf stelde aanpassingen voor de inrichting voor en deed voorstellen om collega's integraal beter te kunnen ondersteunen.

Durf Doe Groei ontwikkeltraject gestart

In 2022 startte ook het Durf Doe Groei (DDG) ontwikkeltraject. Dit traject richt zich op het trainen, coachen en begeleiden van leidinggevend en teams op Durf Doe Groei thema's zoals Eigenaarschap, Samenwerken en Dienend leiderschap. Hiermee ontwikkelen we houding en gedrag, passend bij de beoogde Koers 2019-2024. We voeren dit traject

samen met externe partner De Galan Groep uit. De VRK wil samen met De Galan Groep het traject vormgeven, het geleerde borgen en toewerken naar een gezamenlijke taal. Hoewel er enkele kaders zijn bepaald, kiezen de teams en leidinggevend zelf hoe dit traject eruitziet. Verder werken we met interne 'reisleiders' voor het ontwerpen en begeleiden van dit traject en maken we gebruik van interne talenten door collega-coaches en interne co-trainers in te zetten. Zo helpen we onze organisatie om dit op de lange termijn zelf te doen.

De eerste ervaringen zijn positief. Onze mensen zien dit traject als een verademing, omdat we na corona weer als team met ontwikkeling bezig zijn. Anderzijds vinden zij het ook lastig om er (voldoende) tijd voor te maken, omdat de werkdruk



behoorlijk hoog ligt. Op termijn worden er ook verbindingssessies georganiseerd. Daardoor kan er ook kruisbestuiving en 'samen leren' op VRK-breed niveau plaatsvinden.

Medezeggenschap

Ook voor de medezeggenschap was 2022 een markant jaar. De Ondernemingsraad (OR) ziet dat de organisatie de volgende stap wil maken door meer eigenaarschap en zeggenschap bij de medewerkers te beleggen. Dat traject vraagt aandacht en duidelijkheid. Het is voor medewerkers essentieel dat zij weten wat deze begrippen inhouden en - nog belangrijker – dat ze begrijpen waarom we dit doen en wat het uiteindelijk voor hen oplevert. Voor de OR stond daarbij de vraag centraal wat hun rol hierin is en hoe zij deze beweging zo goed mogelijk kan stimuleren. Er is veel tijd geïnvesteerd om de juiste afstemming binnen de organisatie te vinden. De OR heeft zich laten adviseren én inspireren tijdens diverse trainingen. Bovendien heeft zij goed gekeken naar soortgelijke bewegingen binnen andere veiligheidsregio's en organisaties.

Zo heeft de OR ervaren dat de participatieladder (een instrument waarmee je meet in hoeverre iemand participeert binnen de organisatie) helpt om duidelijkheid te creëren in het proces van besluitvorming en betrokkenheid. De OR wil met de participatieladder binnen de organisatie aan de slag. Zij maakt daarbij gebruik van de volgende animatie: [bekijk hier de OR animatie](#)

Werkwijze Ondernemingsraad

De rechten en plichten van de OR zijn vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden. Hierin staat onder meer dat de OR namens de werknemers overlegt met de directie over zaken die belangrijk zijn voor de werknemers en de organisatie. De OR ziet toe op het beleid en volgt dit met een kritische blik. Waar nodig probeert de OR dit beleid te beïnvloeden of komt zij zelf met initiatieven.

Zo hanteert de OR voor het project Samen Koers Borgen de volgende uitgangspunten:

- Inspraak van en door medewerkers moet vroegtijdig in het besluitvormingsproces worden georganiseerd (advies over voorgenomen besluiten).
- De beweegredenen (urgentie en belang van de verandering) moeten voor iedereen helder zijn.
- Medewerkers moeten worden betrokken bij het organiseren en regelen van hun werk.
- Medezeggenschap veronderstelt het nemen van initiatief, overleg, adviseren en vooraf instemming geven.
- De OR is in de kern een vertegenwoordigend orgaan. Zij moet voordat zij adviseert, de achterban raadplegen.

De OR bestaat uit 12 leden. Voor 3 leden is echter nog een vacature beschikbaar. We verwachten dat alle vacatures in de loop van 2023 worden ingevuld. Meer informatie over de ontwikkelingen en belangrijke gebeurtenissen binnen de OR in 2022, is te vinden in het OR-Jaarverslag 2022.





Mobiliteit Vitaliteit Opleiding en Ontwikkeling

De VRK streeft naar duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Hier wordt actief op gestuurd. Mobiliteit, Vitaliteit en Opleiden en Ontwikkelen (MVO) gaan daarbij steeds meer samen. Hiermee spelen we in op organisatieontwikkelingen en veranderende eisen, persoonlijke en teamontwikkeling, meer plezier in het werk, participatie tot aan het pensioen en betere inzet van talenten.

Mobiliteit

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, politieke, juridische en ecologische ontwikkelingen. Maar ook aan een crisis als een pandemie, de oorlog in Oekraïne, digitalisering en het gebruik van social media. Het zijn allemaal belangrijke factoren die invloed hebben op onze interne bedrijfsvoering. De vraag hoe we als VRK op deze veranderingen inspelen, wordt steeds belangrijker. Het vereist onder meer goed doordacht Strategisch Personeelsmanagement (SPM).

Ons personeel is vanuit SPM een bepalende factor voor het succes van de organisatie. Medewerkers zijn met hun potentieel de belangrijkste factoren voor een gezonde organisatie. Dat betekent dat er een samenhang moet zijn tussen de strategie, structuur, cultuur en medewerkers. Het functioneren van onze medewerkers vormt voor de VRK dan ook de bron van succes en continuïteit. Uiteraard vereist een goede personeelsstrategie een weldoordacht plan dat aansluit bij de doelen van onze organisatie. Een plan dat bovendien bijdraagt aan aspecten als duidelijkheid en saamhorigheid en daarmee aan een prettige bedrijfscultuur waar mobiliteit, vitaliteit en opleiding en ontwikkeling (MVO) een vast onderdeel van zijn. Kortom: een organisatie die klaar is voor de toekomst.

SPM is een instrument voor het management en P&O, zodat zij kunnen sturen op wat er nu en in de toekomst nodig is. Elke P&O-adviseur spreekt met de leidinggevenden over hun ontwikkelingen en maakt analyses van wat de ontwikkelingen op personeelsgebied betekenen voor de afdelingen, de teams en de medewerkers en welke fases en stappen er kunnen worden gezet. Vaak sluit hier ook de mobiliteitsadviseur bij aan. Leidinggevenden 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 zijn er juist tekorten? En welke competenties zijn de komende tijd kritiek? Het is van belang dat leidinggevenden hierover het gesprek met elkaar voeren en elkaars beeld toetsen. Zij moeten ook bekijken welke gevolgen deze ontwikkelingen hebben voor de formatie en de bezetting van teams en wat de gevolgen zijn voor 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 de medewerkers en doelstellingen

van de organisatie op elkaar worden afgestemd? Er komen tal van vragen bij kijken die om een weldoordachte aanpak vragen. P&O ondersteunt bij de totstandkoming van de optimale formatiebezetting en de gewenste ontwikkeling van individu en organisatie. Zo zorgt zij ervoor dat de organisatiedoelen worden behaald. In 2022 is een eerste aanzet gegeven, in 2023 wordt SPM inhoudelijk verder vormgegeven en uitgerold.

Talenten Motivatie Analyse

De VRK stimuleert en inspireert haar medewerkers om proactief aan de slag te gaan met hun loopbaan en persoonlijke ontwikkeling, zodat zij gezond en vitaal blijven. Zo gaan medewerkers steeds meer het werk doen waarbij hun kwaliteiten en talenten het beste tot uiting komen. Om daaraan te kunnen bijdragen zijn er medewerkers opgeleid om het thema 'mobiliteit' binnen de VRK te ondersteunen. Zij voeren samen met de mobiliteitsadviseur zogenoemde Talenten Motivatie Analyse (TMA) gesprekken. Een TMA geeft duidelijkheid over wie je bent, waar je talenten liggen, welke drijfveren je hebt en hoe je die het beste kunt inzetten. Medewerkers worden daardoor gemotiveerd en gestimuleerd om zelf nóg meer eigenaarschap te pakken voor wat betreft hun eigen loopbaan en persoonlijke ontwikkeling. In 2022 hebben 69 collega's (2021: 55) gebruikgemaakt van de TMA. Zij konden daarvoor terecht bij een van de 16 (2021: 17) opgeleide en gecertificeerde VRK-analisten. In december 2022 startte weer een opleiding zodat we in maart 2023 over 10 nieuwe TMA-analisten kunnen beschikken. Talentontwikkeling creëert tenslotte meer 'werkgelek'. In april 2022 is gestart met het opleiden van medewerkers voor een team-TMA, zodat teams de TMA-methodiek ook kunnen inzetten bij teamontwikkeling. Dat sluit goed aan bij het leiderschaps- en teamontwikkelprogramma (LTO) dat in 2022 is gestart. Een aantal teams maakte hiervan al gebruik.

Participatiebanen

Het werken met participatiebanen heeft in 2022 helaas nauwelijks aandacht gehad. Dat kwam omdat kantoorpersoneel door de crisissen en de drukte nog zoveel mogelijk thuiswerkte. Daardoor was er nagenoeg geen mogelijkheid om deze banen te creëren en te begeleiden. Hopelijk kunnen we in 2023 wel weer invulling geven aan de participatiebanen.

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

afgeschaft 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 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. Daarom is er in 2022 een tweede groep gestart. We zijn van plan om in het laatste kwartaal van 2023 een derde groep te laten starten. De VRK beschikt over een werkgroep met één vertegenwoordiger van elke beroepspost. Deze vertegenwoordiger voert gesprekken met het MT-Brandweer en P&O over hoe de VRK, binnen de landelijke richtlijnen en kaders, vormgeeft aan het tweede loopbaanbeleid en over de communicatie hierover naar de medewerkers.

Loopbaangesprekken

In 2022 zijn er 94 (2021: 108) loopbaangesprekken gevoerd. Deze staan los van de TMA-gesprekken. Er zijn 69 (2021: 32) loopbaantrajecten afgerond (ook vanuit de jaren 2020 en 2021), waarvan er minimaal 29 hebben geresulteerd in een andere baan of in een andere richting. Vanuit 2022 lopen er 12 trajecten door in 2023 (2021: 18).

Collega-coaching in 2022

In 2022 waren er 12 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. Ook zetten we steeds vaker collega's van buiten de coachpool in die helpen bij het begeleiden van groepen. Denk aan reflectiesessies, intervisie en eenmalige workshops. Zij kunnen daarmee hun talent inzetten en een bijdrage leveren aan ons leerklimaat. Ook in 2022 was er veel vraag naar coaching, vanuit elk organisatieonderdeel. Het ging hierbij om individuele trajecten (40) en kortdurende of ad hoc-gesprekken (27). De vragen gingen over onder meer werkdruk, hulp bij prioriteren, effectiever communiceren, jezelf profileren, leiderschap en de loopbaan. Nog steeds passen de coaches met plezier de Talenten Motivatie Analyse (TMA) toe om de persoonlijke drijfveren en talenten te meten. Het is een mooie basis voor coachgesprekken of een startpunt voor loopbaanontwikkeling. Verder ondersteunden de coaches nieuwe medewerkers bij het prettig 'landen' op hun werkplek.

Uiteraard leverde de coachpool ook in 2022 een bijdrage aan de VRK Koers. Dat deed zij vooral in het Durf Doe Groei ontwikkeltraject dat zich richt op Leiderschaps- en Teamontwikkeling (LTO) binnen de VRK. Ze dachten mee over de aanpak, maar meerdere coaches werkten ook als co-trainer naast een trainer van De Galan Groep. Tussen de teamsessies door richtten de coaches zich ook op coachtools en -instrumenten om het geleerde levend te houden. Niet voor niets wordt de inzet van interne coaches en groepsbegeleiders gezien als een goede manier om het geleerde te borgen en het leer- en verbeterproces blijvend te optimaliseren.

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 onze aandacht. Met een nieuwe opzet van en content voor de intranetpagina's van VRK Vitaal hebben we in 2022 een nieuwe impuls gegeven aan vitaliteit. Daarin was ook aandacht voor loopbaan en mobiliteit en voor opleiding en ontwikkeling (MVO).

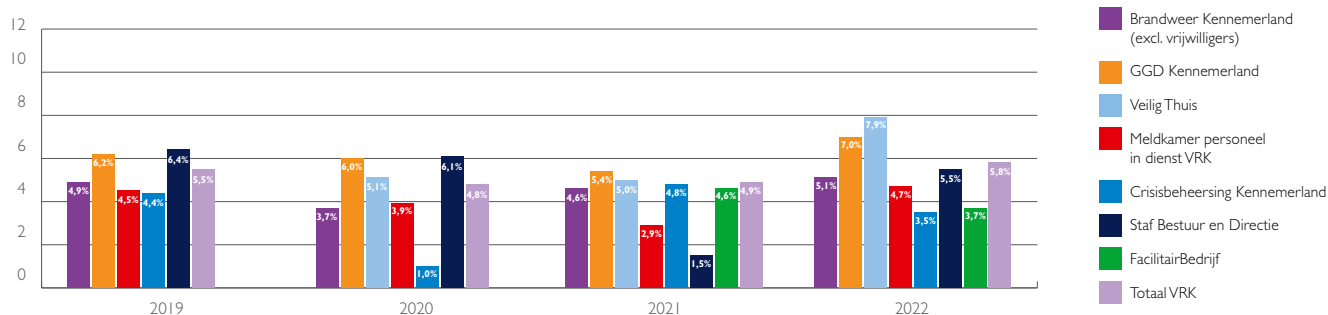
De VRK is gaan werken met de Vitaliteitsschijf van Vijf die breed kijkt naar vitaliteit: Vitalogisch (zelfbewustzijn nut & noodzaak), Fysiologisch (fysiek welzijn), Psychologisch (mentaal welzijn), Ecologisch (sociaal welzijn) en Filosofisch (spiritueel welzijn: talenten en zingeving).

Sinds maart 2023 zet een aantal vitaliteitsambassadeurs zich in om kennis over vitaliteit over te dragen aan hun collega's en hen hiervoor te enthousiasmeren. Ook inventariseren zij de behoeften van de teams, afdelingen en sectoren op het gebied van vitaliteit. Zo kunnen zij het activiteitenaanbod beter afstemmen op de behoeften van de medewerkers en het management.

Verder waren er weer verschillende activiteiten voor medewerkers, zoals het wekelijkse buikspierkwartier, de ontladen- en opladen-sessies en een sessie van het zeer succesvolle breinvriendelijk (thuis)werken. Ook konden medewerkers gebruikmaken van individuele (online) trainingen en van individueel advies, zoals een mental check-up, coachgesprekken, fysiotherapie, bedrijfsmaatschappelijk werk, hulp bij stoppen met roken en omgaan met de overgang.



Ziekteverzuim (excl. bevallings- en zwangerschapsverlof)



Het ziekteverzuimcijfer bij de VRK (5,8%) ligt 0,8% hoger dan het landelijk percentage bij bedrijven en overheidsdiensten (5% in het 3e kwartaal 2022, bron: CBS). Het verzuimpercentage (VRK-totaal) steeg in 2022 met 0,9% naar 5,8% (2021: 4,9%). De stijging wordt vooral veroorzaakt door de toename van middellang (8 tot en met 42 dagen) en lang verzuim (43 tot en met 365 dagen). De verzuimfrequentie steeg van 0,6 naar 1,1. Een frequentie van 1 wordt doorgaans als normaal gezien. De VRK scoort op dit aspect dus een fractie hoger. Bij de GGD is het verzuimpercentage ten opzichte van 2021 gestegen (van 5,4% in 2021 naar 7% in 2022). Bij het Facilitair Bedrijf zien we een daling van het ziekteverzuim van 1,3% (van 5,0% in 2021 naar 3,7% in 2022). De Directie en de Staf Bestuur en Directie kenden een aanzienlijke toename van het ziekteverzuim van 4,0% (van 1,5% in 2021 naar 5,5% in 2022). Het verzuim bij de afdeling Crisisbeheersing Kennemerland (vh. VBK) is gedaald (van 4,8% in 2021 naar 3,5% in 2022). De Meldkamer Noord-Holland (bij medewerkers van wie de VRK de werkgever is) kent een toename van het verzuim van 1,8% (van 2,9% in 2021 naar 4,7% in 2022). Bij de brandweer is het verzuimpercentage met 0,5% gestegen (van 4,6% in 2021 naar 5,1% in 2022). Tot slot is het verzuimpercentage bij Veilig Thuis ten opzichte van 2021 aanzienlijk gestegen (van 5,0% in 2021 naar 7,9% in 2022).

De bedrijfsarts behandelde in 2022 130 verzuimcasussen (2021: 97). In 57 gevallen (2021: 40) was hierbij sprake van psychische klachten (waarvan 25 werkgerelateerd) en in 31 gevallen van fysieke klachten (2 werkgerelateerd).

Gezondheid 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. In de loop van 2022 konden we gelukkig weer meer naar kantoor, maar de meeste medewerkers wilden het deels rustig thuis kunnen werken (met de daarbij behorende flexibiliteit) behouden. In juli 2022 startten we daarom met het project hybride werken. We hebben bekeken wat we al doen met hybride werken, de behoefte van de medewerkers geïnventariseerd aan de hand van diepte-interviews en een enquête en we hebben globale plannen gemaakt.

In 2023 gaan drie werkgroepen werken aan een aantal scenario's/schetsontwerpen. Hierin staat wat nodig en wenselijk is om goed hybride te kunnen werken op het gebied van:

- cultuur & gedrag (wat voor afspraken maken we met elkaar?);
- vitaal thuis en elders werken (welke middelen zijn daarvoor nodig?);
- alternatieve functie van de kantoren (verbouwing of herinrichting van kantoren).

Sociaal Voorzieningen Fonds VRK

De VRK beschikt sinds 2014 over een Sociaal Voorzieningen Fonds. Daarmee kunnen personeelsleden die in de financiële problemen zijn geraakt en lid zijn van het Fonds, worden geholpen. In 2022 deden 3 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 145 leden kent - heeft sinds haar oprichting 25 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

Trainingen en cursussen

Mede door de coronacrisis, maar ook door de periode na corona (inhalen achterstanden, opnemen extra uren, werkdruk), waren er minder fysieke in company-trainingen dan normaal en werd minder gebruikgemaakt van individuele opleidingsmogelijkheden. Wel waren er meer online trainingen op het gebied van Teams en Office.

Gedurende het jaar waren er ook enkele trainingen (16) als persoonlijk leiderschap en projectmatig werken. Tot slot zijn we in 2022 gestart met een meerjarig en organisatiebreed leiderschaps- en teamontwikkeltraject, in samenwerking met een externe opleidingsinstantie.

Stageplaatsen

Vanwege onze activiteiten rondom corona plus de gevolgen die daarbij horen en het gegeven dat veel mensen thuiswerkten waren er in 2022 minder kortdurende c.q. onbetaalde stageplaatsen. Het aantal betaalde stages lag wel op niveau (17).

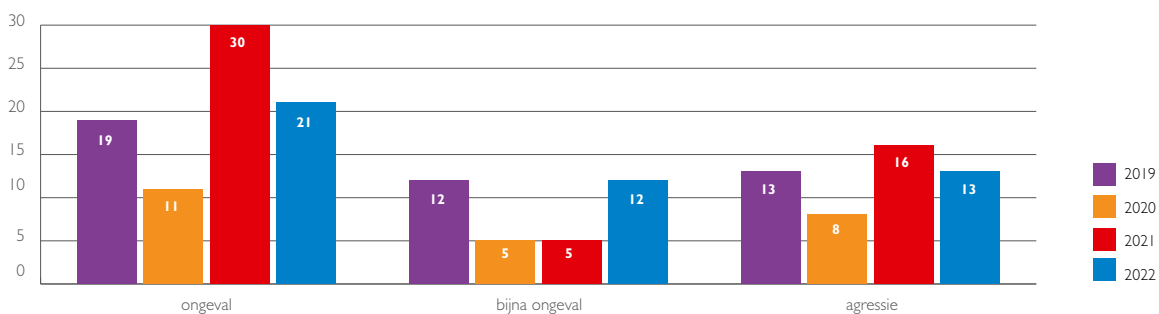
Meldingen

Meldingen (bijna) ongevallen en agressie

Er zijn in 2022 46 incidenten gemeld, waarvan 13 agressiemeldingen (met name bij de GGD), 21 bedrijfsongevallen (waaronder 7 sportongevallen en 1 duikongeval) en 12 bijna ongevallen/gevaarlijke situaties. Het aantal meldingen van incidenten is ten opzichte van 2021 (51 meldingen) licht gedaald.

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 aanwakken door met elkaar in gesprek te gaan over integriteitsvraagstukken en het accent te leggen op bewustwording, al vanaf indiensttreding. Integriteit komt naar 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 dan 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.

De VRK beschikt momenteel over 4 vertrouwenspersonen (3 vrouwen en 1 man). Het aantal was 5 vertrouwenspersonen. Medio 2022 is één van de vertrouwenspersonen uit dienst gegaan bij de VRK. Wel gaan we een wervingstraject starten om de groep vertrouwenspersonen weer aan te vullen. Dit doen we niet zozeer vanwege het aantal meldingen, maar om de spreiding van vertrouwenspersonen over de diverse organisatieonderdelen te blijven waarborgen.

In 2022 namen de vertrouwenspersonen 11 (2021: 6) meldingen van ongewenst gedrag in behandeling. Deze meldingen waren heel divers van aard wat betreft de vorm van het ongewenste gedrag. Uiteraard is het mogelijk dat er ook nog meldingen elders in de organisatie zijn gedaan (bijvoorbeeld bij de eigen leidinggevende) en daar verder zijn opgepakt. Deze komen daarom niet terug in dit cijferbeeld.

De vertrouwenspersonen zijn ook veelvuldig benaderd voor zaken, waarbij geen sprake was van ongewenste omgangsvormen. In die gevallen boden de vertrouwenspersonen een luisterend oor en zijn de medewerkers, waar nodig, verwezen naar beter passende ondersteuning. We zien nog steeds dat het aantal laagdrempelige verzoeken voor een vertrouwelijk gesprek hoger ligt dan het aantal meldingen binnen de genoemde categorieën van ongewenste omgangsvormen.

Klachten

Ook in 2022 is de organisatie benaderd door burgers die niet tevreden waren over onze dienstverlening en behandeling door onze medewerkers. Dat resulteerde uiteindelijk in een aantal klachten. Daarbij moeten we wel een onderscheid maken tussen klachten over de VRK (38 tegenover 32 in 2021) en klachten over de coronaorganisatie (132 tegenover 415 in 2021). De klachten over de VRK hadden betrekking op Ambulancezorg (6), GGD (17), Veilig Thuis (8), de brandweer (6) en de meldkamer (1). De behandeling van de corona-gerelateerde klachten (over onder meer bejegening, afname van testen, wijze van vaccineren, informatievoorziening, privacy en QR-code) heeft de organisatie de nodige tijd en inspanningen gekost. Nagenoeg alle klachten zijn binnen de daarvoor geldende termijn afgehandeld.

Colofon

Uitgave

Veiligheidsregio Kennemerland, maart 2023

Communicatie

Veiligheidsregio Kennemerland

Samenstelling tekst

Erik Groot

Vormgeving

Sixtyseven Communicatie BV

Portretfotografie

Evelien Henstra