

SOCIAAL JAARVERSLAG VRK **2017**



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. O. Hoes, waarnemend burgemeester Haarlemmermeer; voorzitter
(stand per 31-12-2017) Dhr. J. Wienen, burgemeester gemeente Haarlem
Dhr. F.C. Dales, burgemeester gemeente Velsen
Dhr. C.M. Beentjes, wethouder volksgezondheid gemeente Heemskerk
Mevrouw mr. C.D.M. Kuiper-Kuijpers, wethouder Volksgezondheid gemeente Heemstede)

Directie: De heer ing. A.F.M. Schippers MPA, directeur Veiligheidsregio
De heer A. van de Velden, directeur Publieke Gezondheid

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Bert van de Velden	
Frans Schippers	
Een toekomstbestendige VRK	5
Inzet op vrijwillige brandweer	
Leeftijd medewerkers	
Speerpunt: werving en selectie	7
Speerpunt: diversiteit	8
Speerpunt: integriteit	9
Bewustwording integriteitsdilemma's	
Meldingen ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen	
Vertrouwenspersonen	
Verdeling man/vrouw per onderdeel	10
In beweging	11
Mobiliteitsbeleid	
Aantal gevoerde loopbaangesprekken	
Aantal mobiliteitsbewegingen binnen de VRK	
Aantal VRK medewerkers extern gedetacheerd	
In ontwikkeling	11
Persoonlijke en teamontwikkeling	
Managementontwikkeling	
Organisatieontwikkeling	
Overleg	
Vergroten van medewerkersparticipatie	
Modernisering arbeidsvoorwaarden	
Welzijn en veiligheid medewerkers	13
Inzet op verzuimbegeleiding	
Nazorg	

Voorwoord

Wij werken aan een open cultuur, waarbij communicatie, werkplezier en integriteit belangrijke waarden zijn. We willen vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid ons werk doen, waarbij medewerkers worden meegenomen en inspraak hebben. Met het bundelen van krachten, samenwerken en benutten van talenten willen we tot resultaten komen en de hulp- en dienstverlening zo inrichten dat deze aansluit bij de wensen van opdrachtgevers en inwoners.

Wij vinden dat diversiteit grote toegevoegde waarde heeft voor onze organisatie. Hoe meer 'smaken' hoe meer ideeën, uitwisseling en variatie in het vinden van oplossingen. Daarnaast willen we een afspiegeling zijn van de maatschappij. Daarom streeft de VRK naar meer diversiteit in de samenstelling van het personeelsbestand. Zo willen we meer vrouwen bij de brandweer en medewerkers met een migratieachtergrond in de hulpverlening. Mede met het oog op schaarste op de arbeidsmarkt (verpleegkundigen, artsen e.d.) die ons als organisatie gaat 'raken', ondernemen wij extra inspanningen op dit vlak. In 2017 is daarom meer accent komen te liggen op werving en selectie, arbeidsmarktcommunicatie en het 'binnenhalen' van onder meer jongeren en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij vinden het vanzelfsprekend dat we, als publieke organisatie, onze maatschappelijke verantwoordelijkheid hierin nemen.

De maatschappij verruwd en een steeds groter wordende groep mensen voelt zich in de steek gelaten door 'het systeem'. Een uitvloeisel hiervan is dat onze hulpverleners te maken krijgen met agressie tijdens de uitvoering van hun werk. Gezien ons werkgebied, met daarin onder meer Schiphol, is een mogelijk terroristische aanslag geen 'ver van mijn bed show'. Dit baart ons zorgen, omdat onder meer PTSS-achtige verschijnselen kunnen optreden. We zijn het aan onze medewerkers verplicht om na te denken over hoe we hen hier tegen (en eventuele gevolgen daarvan) kunnen beschermen en hun handvatten te bieden hoe zij daarmee om kunnen gaan.

Naar de toekomst toe willen we dat medewerkers – binnen vooraf gestelde kaders – eigenaarschap tonen voor hun werk, te behalen resultaten en hun inzetbaarheid. Dit vraagt om medewerkers, die op persoonlijk vlak en op teamniveau weerbaar zijn, verantwoordelijkheid nemen en zelfstandig kunnen opereren, zonder dat er bij voortduring een beroep op een leidinggevende moet worden gedaan voor het 'hoe' en het 'wat'. Al met al staan

we voor de uitdaging om onze manier van werken anders vorm te geven. Leidinggevend gaan daarin een andere rol vervullen.

Medewerkerstevredenheid vinden wij belangrijk. Uit het in 2017 gehouden Medewerkers Tevredenheidsonderzoek kwam naar voren dat werkplezier en samenwerking met directe collega's pluspunten van onze organisatie zijn. Ook bevoegdheid en loyaliteit scoren hoog. Dit maakt ons trots. Daarentegen kan integrale samenwerking worden verbeterd. Delen van visie en elkaar feedback geven worden eveneens genoemd als verbeterpunten. Tot slot zien sommige medewerkers graag een verbetering wat betreft de werkplek en een aantal algemene voorzieningen. Per sector is er in 2017 (doorlopend naar 2018) al een aantal zaken opgepakt. Zo is er bijvoorbeeld bij het Facilitair Bedrijf een doorbraakteam geformeerd, die werkt aan verbeteringen. Medewerkers doen hierin actief mee.

Een beetje integer bestaat niet. Als publieke organisatie is integer handelen van wezenlijk belang. Iedereen komt in het werk of privé wel eens voorvallen tegen waarbij je vraagtekens kunt zetten. Het in openheid kunnen bespreken van dergelijke dilemma's helpt ons bij het bewust worden met welk gedrag we wel of niet schade berokkenen aan onze organisatie, naar collega's toe maar ook naar buiten toe als het gaat om onze reputatie van betrouwbare partner.



Directie VRK
Frans Schippers
Bert van de Velden

Een toekomstbestendige VRK

In 2017 is een verdergaande stap gezet in het vormgeven van strategisch personeelsmanagement. Met behulp van het HR3P-model vergaren we input voor de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsplanning, op afdelings- of teamniveau.

Dit kan worden meegenomen in de jaarwerkplannen. Zo kunnen we beter anticiperen op ontwikkelingen en voorkomen we dat gedwongen mobiliteit, bijvoorbeeld bij boventaligheid, disfunctioneren en WW-uitstroom of burn- of boreout, plaatsvindt. Bij de brandweer richten we ons hierbij vooral op het managen van de uitstroom (FLO, vergrijzing) en het grip krijgen op uitstroom bij de vrijwillige brandweer.

Leeftijd medewerkers

Uit de gegevens blijkt dat onze organisatie een sterke vergrijzing kent. Dit maakt ons kwetsbaar omdat binnen afzienbare tijd veel expertise gaat uitstromen. Instroom van jonge(re) medewerkers die tijdig 'het stokje kunnen overnemen' wordt daarom steeds belangrijker.

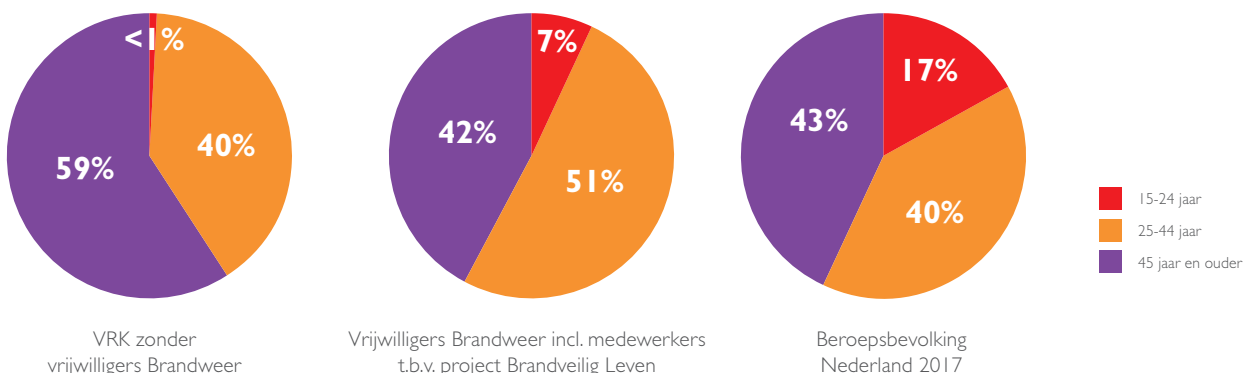
Het generatiepact is een instrument wat ons bij verjonging helpt en draagt er toe bij dat oudere medewerkers duurzaam inzetbaar blijven. We willen hen langer plezierig laten werken en hen de ruimte geven om hun kennis goed over te dragen aan de jongere

Daarnaast hebben we ook weer meer inzicht gekregen in de VRK-brede personeelssamenstelling en kunnen we voorzichtig iets zeggen over de effecten van P&O gerelateerde interventies en waar we de komende jaren moeten bijsturen op sociaal beleid.

Per 31-12-2017 waren er 1138 medewerkers, inclusief brandweer vrijwilligers, werkzaam bij de VRK. Het aantal Brandweer Vrijwilligers (incl. vrijwilligers Brandveilig Leven) bedroeg 418.

generatie. Het generatiepact is goed ontvangen door de ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg (GO). In 2017 zijn 29 medewerkers gebruik gaan maken van het generatiepact. Het 'vrijvallende' equivalent hiervan bedroeg 2,32 fte, wat ruimte biedt voor het aantrekken van jongeren. Ook door stages en werkervaringsplekken aan te bieden proberen we jong talent te interesseren en voor de toekomst aan ons te verbinden. Het aantal geregistreerde/betaalde stageplaatsen is sinds 2014 redelijk constant (2014; 21, 2015; 22, 2016; 23, 2017; 21).

Leeftijdsverdeling (medewerkers VRK en vrijwilligers Brandweer)



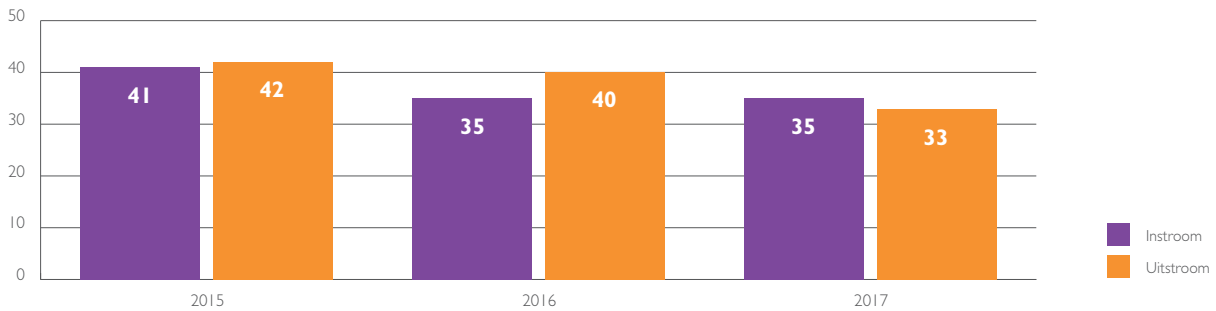
In de leeftijdscategorie 15 tot en met 24 jaar blijft het percentage medewerkers/vrijwilligers ver achter ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking (3% Totaal VRK, inclusief vrijwilligers, ten opzichte van 17% op landelijk niveau). Bij alle organisatieonderdelen, behalve bij de Vrijwillige Brandweer, vallen de meeste medewerkers in de leeftijdscategorie 45 jaar of ouder. Binnen de Vrijwillige Brandweer is het aantal jongeren, ten opzichte van 2016, licht gestegen van 6% naar 7%. Bovendien heeft er in 2017 een verschuiving plaatsgevonden waardoor het merendeel van de vrijwilligers nu in de leeftijdscategorie 25 en 45 jaar valt en niet meer in de categorie ouder dan 45 jaar, zoals dit in 2016 het geval was.

Inzet op vrijwillige brandweer

Onze brandweer kan niet zonder vrijwilligers. Helaas vertrokken in de afgelopen jaren relatief veel van hen. Deze trend willen we keren. Vrijwilligers die vertrekken vragen we een digitaal exit-formulier in te vullen waarbij ze kunnen aangeven wat de reden(en) van vertrek is/zijn. Zo krijgen we een goed inzicht in hun beweegredenen en kunnen we vervolgens werken aan verbeterpunten om de uitstroom tegen te gaan. Daarnaast is er een wervingscampagne opgezet specifiek gericht op het 'binnenhalen' van vrijwilligers.

Van het totaal aantal medewerkers werkzaam bij de VRK (exclusief Vrijwillige Brandweer) werkt 56% fulltime, waarvan 81% mannen en 19% vrouwen. Het aantal medewerkers wat parttime werkt is 44%, waarvan 16% mannen en 84% vrouwen.

In- en uitstroom vrijwilligers (inclusief vrijwilligers brandveilig leven)





Speerpunt: werving en selectie

De schaarste op de arbeidsmarkt van bepaalde beroepsgroepen wordt groter. Arbeidsmarktcommunicatie wordt daarmee steeds belangrijker. In 2017 is arbeidsmarktcommunicatie door diverse mensen 'er bij gedaan'. We vinden echter dat het meer prominente aandacht verdient. Inmiddels is de nieuwe VRK-website met het onderdeel 'werken bij' live gegaan. Dit is hét portaal voor VRK-medewerkers en geïnteresseerden waarop interne en externe vacatures, tijdelijke vacatures binnen ons regionaal samenwerkingsverband (Regioflexwerk) en opdrachten en stages, te vinden zijn. Via deze ingang is ook het platform 'VRK huurt in' te bereiken. Hier kunnen zzp'ers en bedrijven meedingen naar mogelijke opdrachten (aanbesteding) bij de VRK.



Speerpunt: diversiteit

Een belangrijk speerpunt in 2017 was het vergroten van de diversiteit in de personeelssamenstelling. Ons motto daarbij is: talent als basis, diversiteit als kracht. Dit houdt in dat we hebben ingezet op het werven van meer vrouwen bij de brandweer, maar ook mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben genomen. Het percentage vrouwen binnen de brandweer is licht gestegen. Ook zijn binnen de brandweer 2 medewerkers in het kader van de banenafspraken Participatiewet aan het werk gegaan. De inzet op het aantrekken van mensen met een migratie achtergrond is nog een uitdaging. Dit vraagt ons kritisch te kijken naar de wervingskanalen. Diversiteit gaat ook over acceptatie en tolerantie. Iedereen die instroomt moet zich welkom, opgenomen en veilig voelen bij de VRK.

Speerpunt integriteit

Bewustwording integriteitsdilemma's

Integriteit heeft binnen onze organisatie continue aandacht. In voorgaande jaren is er veel aandacht geweest voor (het aanspreken op) ongewenste omgangsvormen, zoals seksuele intimidatie, pesten, discriminatie en agressie. Zaken waarbij het gevoel van veiligheid van medewerkers in het geding is. In 2017 lag de focus op bewustwording van integriteitsdilemma's. Het gaat dan om kwesties zoals declaratiegedrag, privégebruik van bedrijfsmiddelen, het aannemen van cadeaus van burgers en klanten en het bekleden van nevenfuncties die het imago van de VRK kunnen schaden. Om dit bewustwordingsproces te vergroten zijn er in 2017 sessies 'bewustwording integriteit' gehouden. Aan de hand van de eigen ervaren dilemma's, werden tools aangeboden om hiermee om te gaan. Inmiddels zijn er een aantal eigen medewerkers opgeleid om leidinggevenden en teams in de toekomst te begeleiden bij het bespreekbaar maken van integriteitskwesties.

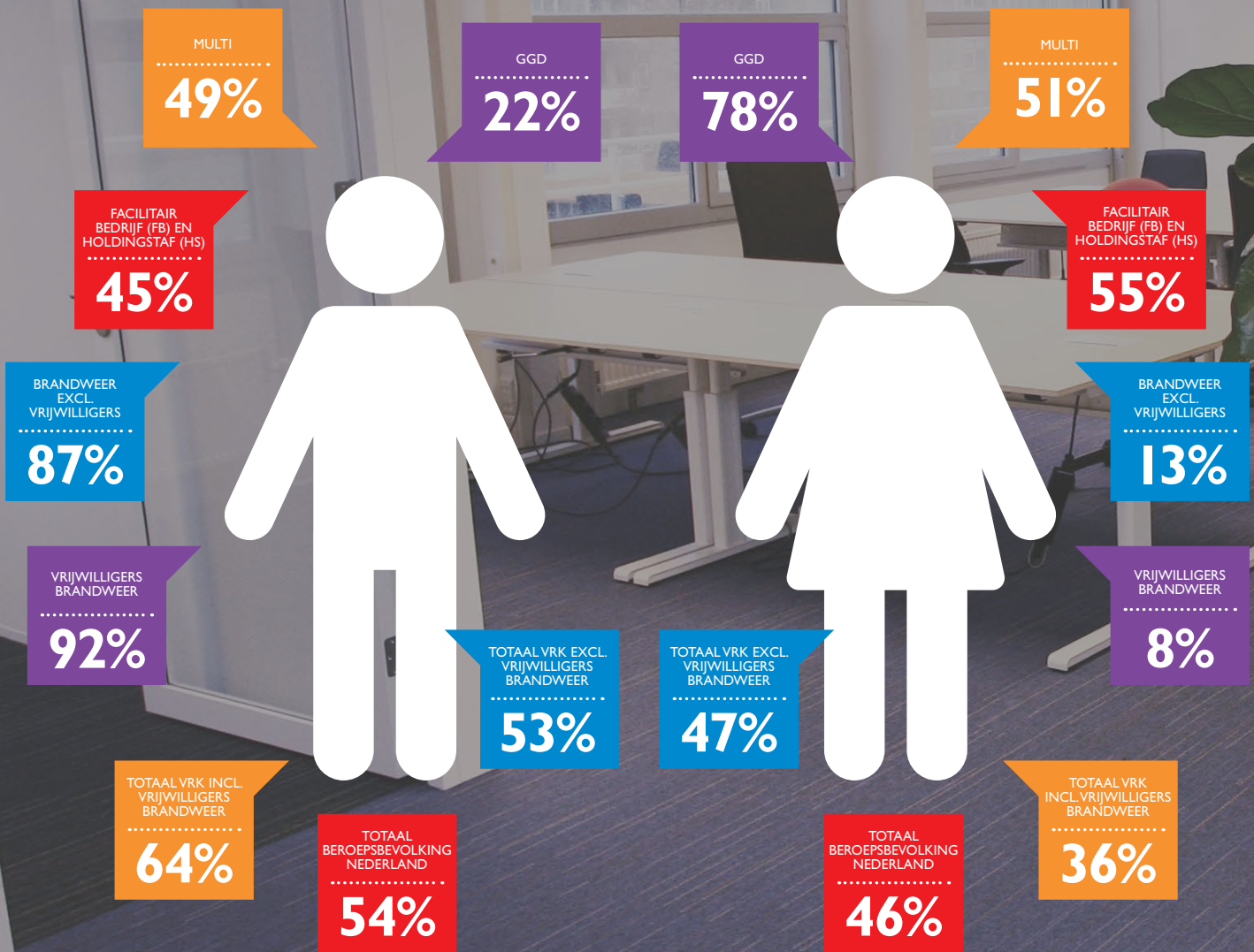
Meldingen ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen

Het aantal meldingen in 2017 is (nog) niet beschikbaar. In 2016 waren er 11 meldingen. In het algemeen is het aantal meldingen sinds 2014 afgenomen (van 20, naar 10, naar 11). Het aantal meldingen rondom een (dreigend) arbeidsconflict in combinatie met (een) vorm(en) van ongewenst gedrag is hoog in vergelijking met andersoortige meldingen. Dit geldt ook voor meldingen die te maken hebben met intimidatie. Het aantal meldingen rondom pesten is constant gebleven. De afname van het aantal meldingen is niet eenvoudig te verklaren. Het is mogelijk dat er geen sprake is geweest van ongewenst gedrag of integriteitsschendingen. Een andere verklaring kan zijn dat, door zowel positieve als negatieve oorzaken, de meldingsbereidheid is afgenomen. Dit verschijnsel zien we namelijk ook op landelijk niveau. Het is een complexe materie, waarbij het moeilijk is exact 'de vinger te leggen' op oorzaak en gevolg.

Vertrouwenspersonen

Het team vertrouwenspersonen bestond in 2017 uit 7 personen en heeft een gevarieerde samenstelling. De vertrouwenspersonen zijn in hun hoofdfunctie werkzaam bij verschillende sectoren/afdelingen binnen de VRK, zodat medewerkers een brede keuze hebben in het geval zij een vertrouwenspersoon willen consulteren.

Verdeling man/vrouw per onderdeel



De verdeling man/vrouw is bij de VRK (totaal, excl. Vrijwillige Brandweer) procentueel gelijk aan 2016 (mannen; 53%, vrouwen; 47%). Landelijk zagen we hierin wel een verschuiving. Was de verhouding in 2016 nog 61% mannen en 39% vrouwen, in 2017 is deze 54% mannen en 46% vrouwen. Op het totaal aantal medewerkers (exclusief vrijwilligers brandweer) is de verdeling man/vrouw gelijk aan het Nederlandse beeld en komen we langzaam tot een 50%-50% verdeling. Kijken we op kolomniveau dan zien we een ander beeld. De verschillen tussen de kolommen BRW, GGD, Multi en de ondersteuning (Facilitair Bedrijf en Holdingstaf) zijn groot. Bij de Brandweer (beroeps en vrijwilligers) zijn mannen ruim in de meerderheid. Het tegenovergestelde beeld zien we bij de GGD. Bij Multi en bij de ondersteunende afdelingen is de verdeling tussen mannen en vrouwen evenwichtiger.

In beweging

Mobiliteitsbeleid

In 2017 introduceerden we nieuw mobiliteitsbeleid. Hiermee willen we proactief inspelen op organisatieontwikkelingen, persoonlijke ontwikkeling stimuleren en werkplezier vergroten. Ook hopen we hiermee aanwezige talenten beter te kunnen benutten en gedurende de loopbaan de match tussen medewerker en functie optimaal te houden, zodat er prettiger gewerkt kan worden tot aan de pensioendatum. In het beleid staat het volgende centraal:

- Bevorderen van het opdoen van nieuwe ervaringen. Dit kan bijvoorbeeld door binnen de organisatie andere taken te verrichten, deel te nemen aan de pool 'projectleiders', detachering elders binnen de organisatie of daarbuiten of door het vervullen van een korte 'opdracht'
- Bevorderen van interne doorstroom en uitstroom en een flexibele inzet van medewerkers
- De regie over de eigen loopbaan en verantwoordelijkheid voor blijvende inzetbaarheid meer bij de medewerkers zelf leggen
- Ervoor zorgen dat talenten en capaciteiten beter matchen met de functie en de taken die hierbij horen
- Het management stimuleert en faciliteert de uitwisseling van personeel (intern en extern) en begeleidt en ondersteunt medewerkers in hun ontwikkeling
- Het beschikbaar stellen van instrumenten voor medewerkers om hun talenten en drijfveren te ontdekken.

In ontwikkeling

Onze omgeving is continu en steeds sneller aan het veranderen. Veranderende eisen aan onze dienst- en hulpverlening, ontwikkelingen in onze bedrijfscultuur en onze werkwijzen maakt dat medewerkers voortdurend mee moeten bewegen en zich moeten ontwikkelen. E.e.a. vraagt om nieuwe/andere kennis en vaardigheden en andere manieren van leidinggeven en samenwerken. Uiteraard besteden we hier aandacht aan in leiderschapstrajecten en Management Development-trajecten.

Persoonlijke en teamontwikkeling

In 2017 stelden we nieuwe uitgangspunten vast voor opleidingen en trainingen waarmee ontwikkeling in de brede zin van het woord meer wordt gestimuleerd en de toegankelijkheid tot studiefaciliteiten wordt vergroot.

Los van vaktechnische opleidingen die medewerkers buitenshuis (moeten) volgen bieden we een pakket 'in company' (vaardigheids-)trainingen en overige opleidingen aan zodat

Aantal gevoerde loopbaangesprekken

In 2017 zijn er (na de komst van de nieuwe mobiliteitsadviseur in september) 34 loopbaan- of loopbaan gerelateerde gesprekken gevoerd, waarvan 20 wat langdurigere. In 2016 waren dit circa 31 gesprekken.

Aantal mobiliteitsbewegingen binnen de VRK

In 2017 waren er circa 31 mobiliteitsbewegingen. Hierin zijn promotie naar een leidinggevende functie, demotie, aanstelling in een geheel andere functie, interne detachering en herplaatsingskandidaten meegerekend. Niet meegenomen zijn ploegwisselingen (39 personen) en een overgang van Aspirant naar Manschap A of van Manschap A naar Manschap B (18 personen) binnen de brandweer.

Aantal VRK medewerkers extern gedetacheerd

In 2017 zijn er 6 medewerkers gedetacheerd buiten de VRK; voor korte en langere tijd en voor een volledig dienstverband of enkele dagen per week.

medewerkers hun kennis en vaardigheden kunnen verbreden en verdiepen. Het opleidingsbeleid biedt ook ruimte voor individuele loopbaanwensen en persoonlijke ontwikkeling. De interne coaching pool is er voor begeleiding bij persoonlijke ontwikkeling, maar ook voor begeleiding van teams, bijvoorbeeld bij het vormgeven van intervisie of het bespreekbaar maken van integriteitsdilemma's.

In 2017 zijn er 49 'in company' opleidingsactiviteiten (6 minder dan 2016) voor ruim 450 medewerkers (50 meer dan 2016 en 80 meer dan 2015), variërend van een dagdeel tot meerdaagse trainingen. Dit betrof onder meer een variëteit aan trainingen waarbij 'samenwerken' centraal stond en diverse trainingen 'gespreksvaardigheden' voor leidinggevendenden. Een greep uit overige trainingen: politiek-bestuurlijke sensitiviteit, 'Lean', werkoverleg/vergaderen 3.0, smart-reading- en typing, bewustwording integriteit en persoonlijk leiderschap.

Managementontwikkeling

We vinden het belangrijk dat medewerkers persoonlijk leiderschap tonen. Hiermee bedoelen we dat kwaliteiten en talenten optimaal gebruikt worden om doelen te realiseren. Onder persoonlijk leiderschap verstaan we ook dat medewerkers zelf met initiatieven en ideeën komen en voorstellen doen om eventuele problemen op te lossen.

Om hier meer op te sturen lopen er al leiderschapsprogramma's voor medewerkers én leidinggevendenden. Van medewerkers wordt verwacht dat zij meer eigen verantwoordelijkheid (eigenaarschap) nemen (wat betreft samenwerking, proces en resultaat), zich flexibel opstellen, elkaar aanspreken en zich uitspreken. Bij leidinggevendenden ligt de focus op het vermogen tot veranderen en aanpassen en het doorvoeren van verbeterpunten. Iedere manager moet een herkenbare en flexibele stijl van leidinggeven ontwikkelen (situationeel leiderschap). Er is een omschakeling nodig van een directieve/hiërarchische manier van leidinggeven naar een stijl van stimuleren, coachen en faciliteren van medewerkers in hun ontwikkeling. Dit vraagt om een aantal kerncompetenties van het management.

Organisatieontwikkeling

In navolging van het zelfsturende team van P&O wordt er op verschillende plekken binnen de VRK geëxperimenteerd met zelfsturing en zelforganisatie. Daarmee willen we de VRK wendbaarder maken. Kernwoorden daarbij zijn werkplezier en veiligheid om jezelf te zijn, netwerkorganisatie, vergroten van innovatief vermogen, meer procesgericht werken, minder regels, gezond verstand gebruiken, zelfredzaamheid e.d.

In 2017 werden voorbereidingen getroffen voor toekomstige organisatieveranderingen. Het plan is om Preparatie & Nazorg (P&N) en Repressie samen te voegen tot de afdeling Incident Bestrijding (IB). Op die manier willen we een betere aansluiting

tussen het primaire proces en randvoorwaarden, zoals materieel, ondersteuning, opleiding en vakbekwaamheid, bewerkstelligen. Verder werd er hard gewerkt aan de vormgeving van de Landelijke Meldkamer Organisatie (LMO), waarin de MICK op zal gaan.

Overleg

Het werkoverleg is een plek waar voor en door medewerkers informatie kan worden uitgewisseld. Inmiddels hebben alle teams binnen de organisatie een werkoverleg op reguliere basis.

Vergroten van medewerkersparticipatie

We willen meer 'bottum up' beleid en instrumenten ontwikkelen. Dit zullen we doen door medewerkers aan de voorkant te betrekken, informatie op te halen, participatiemogelijkheden voor medewerkers te creëren en hun advies te vragen bij het ontwikkelen van beleid. Eén van de voorbeelden is het Kernteam 'samen koers kiezen' waarin medewerkers uit alle lagen van de organisatie samen nadenken over de toekomstvisie en strategie van de VRK.

Modernisering arbeidsvoorwaarden

Op 1 januari 2018 zijn we overgegaan op ons eigen ambtenarenreglement VRK, gebaseerd op de CAR-UWO. Dit heeft tot gevolg dat regelingen in sommige gevallen moeten worden herzien, opnieuw worden vastgesteld en gepubliceerd. In 2017 hebben we, vooruitlopend hierop, al een aantal zaken opgepakt. Daarnaast is onder meer een nieuwe reiskostenregeling ingevoerd, zijn daar waar noodzakelijk aanpassingen gedaan naar aanleiding van de nieuwe cao en is er een akkoord ondertekend aangaande de reparatie van het FLO-overgangsrecht. Om aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) te voldoen zijn bedrijfssystemen en processen aangepast. De beveiliging van personeelsinformatie, om datalekken te voorkomen, is daarmee nog verder opgeschroefd.

Welzijn en veiligheid medewerkers

Inzet op verzuimbegeleiding

Duurzame inzetbaarheid en het welbevinden van onze medewerkers vinden we belangrijk. Het voorkomen van verzuim, door beter de signalen van potentiële uitval te leren zien, staat daarbij voorop. Daarnaast willen we daar waar mogelijk het verzuim verkorten als het zich voordoet, door snellere interventies. Omdat we ons realiseren dat leidinggevend en P&O adviseurs hierin een belangrijke rol vervullen is in 2017 voornamelijk aandacht besteed aan verzuimbegeleiding. In dit kader hebben de P&O-adviseurs een training 'scenarioplanning' gevolgd en is er een training 'verzuimbegeleiding' aangeboden aan leidinggevend, waarin nieuwe methodieken de revue hebben gepasseerd.

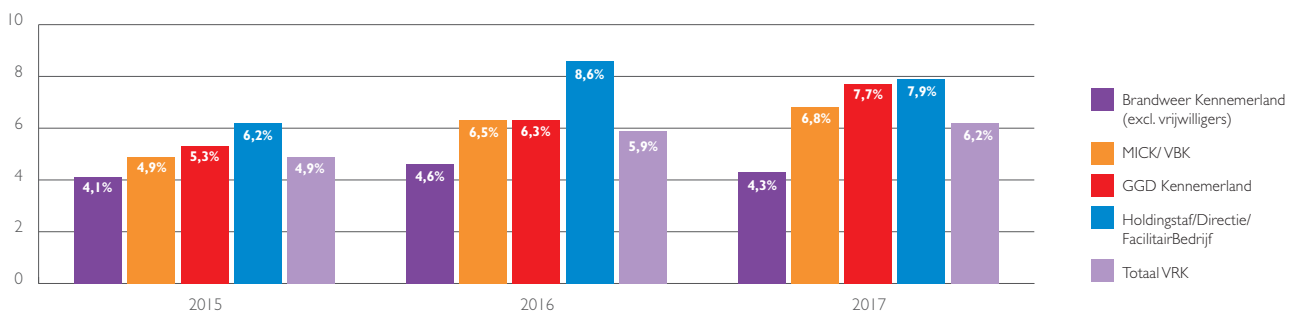
Andere noemenswaardige activiteiten waren onder andere een onderzoek naar posttraumatische stressstoornis (PTSS) onder

hulpverleners en arbeidshygiëne bij de brandweer om schadelijke effecten van rook tegen te gaan. Het vitaliteitsproject 'FIT-bits' en een gevarieerd aanbod van gezondheid/vitaliteit gerelateerde opleidingen werd ingezet, met het oog op duurzame inzetbaarheid.

Nazorg

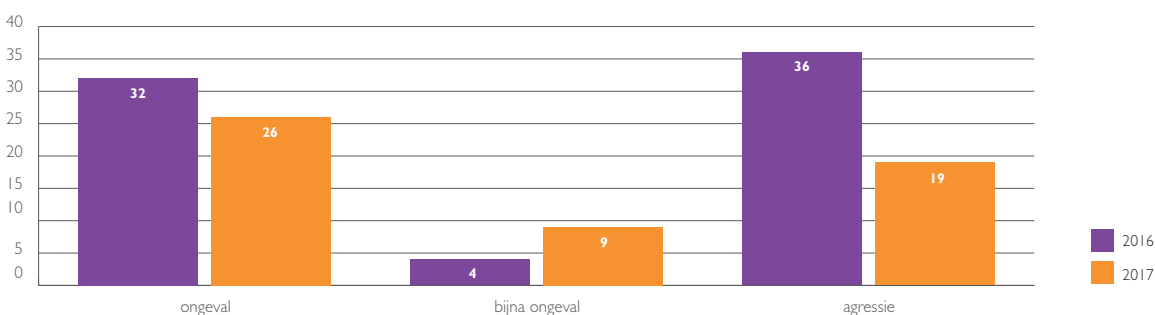
De monodisciplinaire nazorg binnen de VRK is uitstekend geregeld. Als aanvulling hierop heeft een werkgroep zich gebogen over (het organiseren van) de nazorg en begeleiding in geval zich een grootschalig, multidisciplinair incident (bijvoorbeeld een terroristische aanslag) voordoet, waarbij de reguliere collegiale opvang ontoereikend blijkt te zijn. In dergelijke gevallen moeten alle medewerkers (inclusief vrijwilligers) toegang hebben tot nazorg, op groeps- of individueel niveau.

Ziekteverzuim (excl. bevallings- en zwangerschapsverlof)



In 2017 steeg het verzuimpercentage (VRK totaal) naar 6,2%; een stijging van 0,3% ten opzichte van 2016 (5,9%). Dit is vooral ingegeven door het lang verzuim (43 tot 366 dagen) en extreem lang verzuim (731 dagen of meer). In het extreem lang verzuim zijn medewerkers die al een WIA-uitkering hebben meegerekend, waardoor een enigszins vertekend beeld ontstaat. Uit nadere analyse blijkt dat, door de hele organisatie heen (en in mindere mate bij Repressie, Brandweer), bij langdurig verzuim vaak sprake is van burn-out achtige klachten. PTSS komt voor, maar is niet een belangrijke marker voor het ziekteverzuim.

Meldingen (bijna) ongevallen en agressie



Het aantal agressiemeldingen wordt voornamelijk veroorzaakt door incidenten bij de GGD-Maatschappelijke Zorg (MZ), die overigens in 2017 flink zijn afgenomen. Uitleg begrippen: Ongeval: een bedrijfs-, sport- of duikongeval waarbij een medewerker letsel heeft opgelopen. Bijna ongeval: een situatie waarbij een ongeval uiteindelijk is voorkomen. Agressie: een situatie waarbij lichamelijke of verbale geweldpleging, belaging, intimidatie en/of bedreiging heeft plaatsgevonden.

Colofon

Uitgave

Veiligheidsregio Kennemerland, juni 2018

Beeldmateriaal

Brandweer en GGD Kennemerland

Tekst

Aukje Bron

Vormgeving

Sixtyseven Communicatie BV