

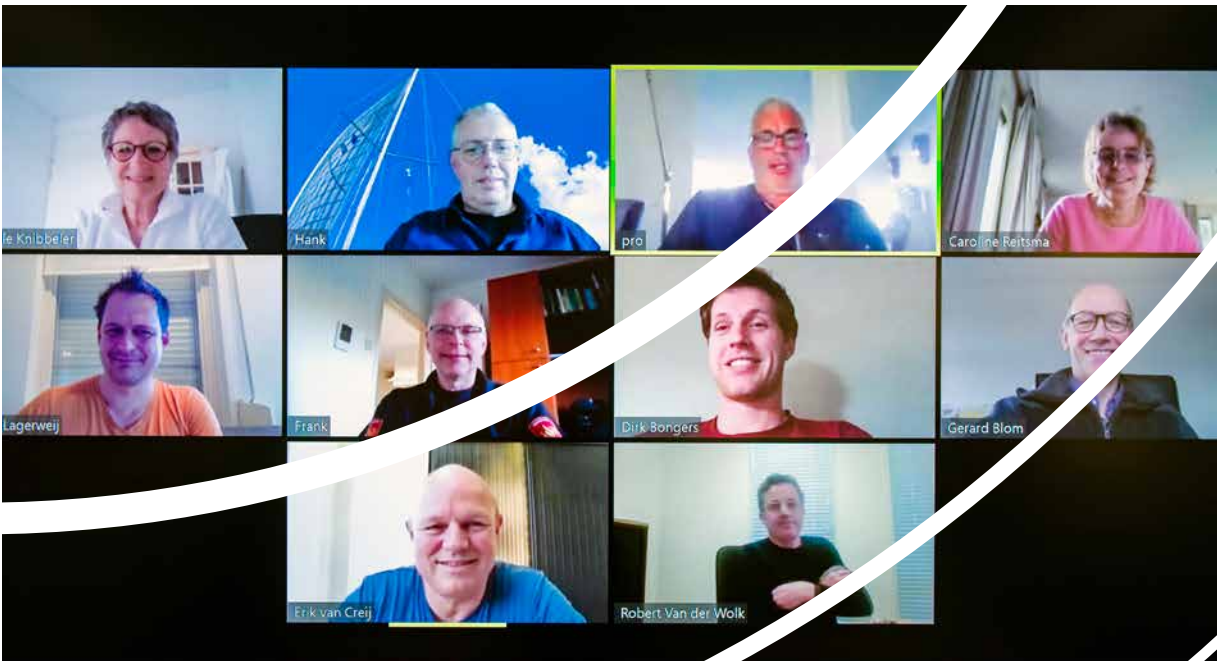


Sociaal Jaarverslag 2020

ONZE MENSEN



Samenwerken aan veiligheid in tijden van corona



Voorwoord

Een gezonde toekomst voor onze organisatie

Dat 2020 een 'anders dan anders' jaar was, mag duidelijk zijn. Meerdere malen stonden we daar al bij stil: in nieuwsbrieven, tijdens online sessies en de digitale kerstborrel. Natuurlijk is de coronacrisis in dit Sociaal Jaarverslag een 'hot item', want corona heeft een enorme impact op ons allemaal. Wat voor mij de boventoon voert als ik terugdenk aan het afgelopen jaar, is trots. Trots op hoe we er samen vol voor zijn gegaan in dit bijzondere jaar.

Als crisisorganisatie weten we als geen ander snel te schakelen en inventief te werk te gaan. Dat doen we niet alleen intern, maar zeker ook in de samenwerking met onze partners, zoals de gemeenten, GGD, politie et cetera. We hebben waar mogelijk onze werkwijze aangepast. Bijvoorbeeld door meer digitaal of creatiever te werken. Toch liep, logischerwijs, niet ieder project zoals we hadden verwacht. Sommige geplande stappen doorliepen we minder snel. Maar andere projecten kregen juist een onverwachte impuls. Het laat zien dat er veel veerkracht in onze organisatie zit.

Een mooi voorbeeld van hoe we er samen als organisatie iets van maken, is de Stappen Challenge. Virtueel liepen 173

collega's in zo'n drie maanden tijd naar de Noordkaap. Deze uitdaging hielp ook mij van mijn bureaustoel af. Maar wat ik vooral koester, is de verbinding en het contact onder collega's die een dergelijke Challenge oplevert. Want vitaliteit betekent veel meer dan lichamelijk gezond blijven. Het betekent ook mentaal fit zijn. En het betekent fit blijven in je baan. Dat doen we door ons als professional te blijven ontwikkelen. Het project Vakmanschap, dat in 2020 werd opgezet, is daar een geweldig voorbeeld van. Dit project laat zien dat niet iedereen hetzelfde nodig heeft.

Ik zet me graag honderd procent in voor een gezonde toekomst voor onze organisatie en mensen. Het komende jaar wil ik daarom meer focussen op de organisatieontwikkeling, onze cultuur en ons gedrag. Want samen werken we aan een veilige regio. Ieder van ons heeft veel kennis en kwaliteiten in huis. Waardeer elkaars verschillen, geef feedback en vul elkaar aan. Als er iets is dat we hebben geleerd van het afgelopen jaar, is het wel dat je samen meer bereikt dan alleen! Een mooie les om mee te nemen in 2021.

Marie-Louise van Schaijk
Directeur Veiligheidsregio en Commandant
Brandweer Brabant-Noord



Personeel in beeld

man vrouw

Beroepsmedewerkers

Totaal 337 medewerkers

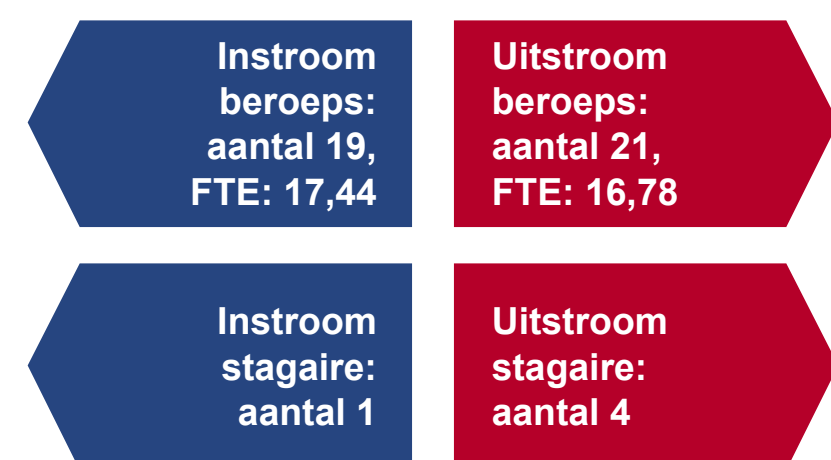


Vrijwilligers

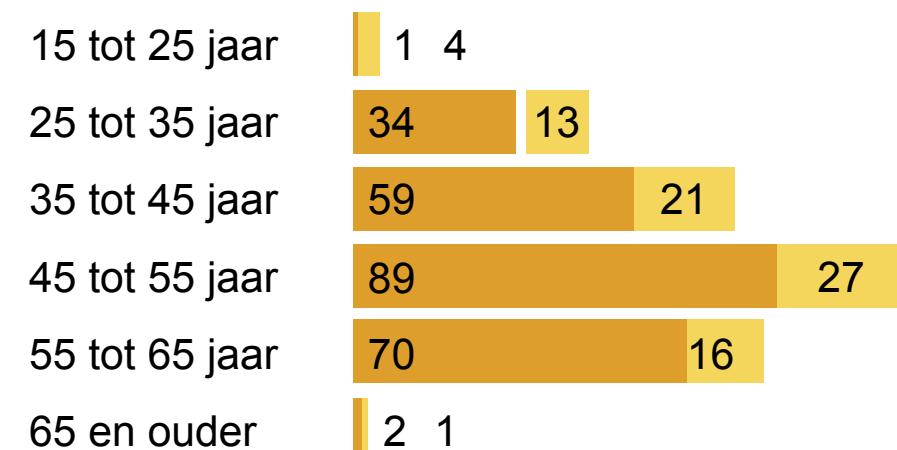
Totaal 917 vrijwilligers



In- en uitstroom



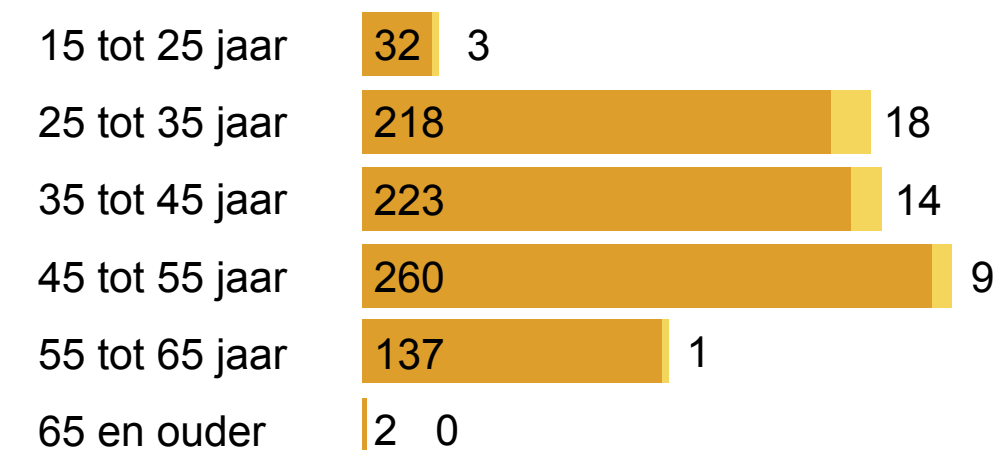
Leeftijd van medewerkers



In- en uitstroom



Leeftijd van vrijwilligers



Onze opleidingen



Begroot bedrag: € 365.650
Uitgegeven: € 379.517



Opleidingen gestart in 2020: 14
Opleidingen afgerond in 2020: 13



Opleidingen operationele functies
Deelnemers in opleiding: 218
Uitgegeven: € 535.759

Onze gezondheid



Ziekteverzuim: 4,15%
Ziekmeldingen: 219
Gemiddelde ziekte duur: 20,16 dagen
Gemiddelde meldingsfrequentie: 0,8%



Team Collegiale Ondersteuning:
1 keer ingezet
Vertrouwenspersoon: 5 meldingen



487 keuringen (inclusief herkeuringen
en keuringen nieuwe medewerkers)



77,6% van de uitrukmedewerkers
heeft 'overgewicht tot extreem
overgewicht'



Brandweervrijwilliger

Interview Joren van Druenen

“Voor corona draaide ik nét twee maanden met de hele club mee”

De 25-jarige Joren van Druenen sloot zich vlak voor de coronacrisis aan bij post Berlicum als vrijwilliger.

“Mijn motivatie om brandweervrijwilliger te worden? Allereerst wil ik graag anderen in nood helpen. Maar het is ook een heel grote jongensdroom: ik keek vroeger al op naar die grote, rode wagen!” Van Druenen, in het dagelijks leven hardware engineer, had geluk: vanwege een uitvaller in de groep viel zijn wachttijd voor de opleiding erg mee. “Ik moest eigenlijk een half jaar wachten, maar kon toen toch onverwacht eerder beginnen. De opleiding is in grote lijnen wat ik ervan had verwacht. Wel komt er veel meer theorie bij kijken dan ik dacht. Bijvoorbeeld als je het hebt over levensreddend handelen, dan moet je van alles weten over het menselijk lichaam. En ik wist niet dat er zoveel aspecten zaten aan het blussen van een simpel brandje.”

‘Genoeg binding met de post’

Door de coronacrisis kunnen de vrijwilligers niet meer als groep oefenen. “Samen met

een andere man die het opleidingstraject volgt, doe ik nu de oefeningen met onze begeleider. De rest van de groep vrijwilligers ‘spreek’ ik helaas alleen via twee app-groepen: één voor praktische zaken, en één voor het sociale aspect. Voor corona had ik nét twee maanden met de hele club meegedraaid. Dat was natuurlijk super. Ondanks dat ik hen nu niet kan zien vanwege de coronamaatregelen, is er genoeg binding met de post. De brandweerorganisatie probeert alles goed te regelen: er wordt alles aan gedaan om de opleiding door te laten gaan.” In maart dit jaar verwacht Van Druenen naar een oefencentrum te gaan. “Dan gaan we echte vlammen zien, hoop ik!”

‘De organisatie doet er alles aan om de opleiding door te laten gaan’



Team Collegiale Ondersteuning

Interview Patrick Steijn

“Mensen hebben allemaal een korter lontje”

Het Team Collegiale Ondersteuning (TCO) wordt bij Veiligheidsregio Brabant-Noord vertegenwoordigd door acht collega's. Eén van hen is Patrick Steijn. “TCO is er voor alle brandweervrijwilligers én beroepsmedewerkers: voor collega's, door collega's.”

Het TCO is 24 uur per dag, zeven dagen per week bereikbaar voor collegiale ondersteuning. “We zijn geen medici, maar wél getraind om te praten met iemand die niet goed in zijn vel zit. Bijvoorbeeld na een vervelend voorval of een uitruk die erg ingrijpend was.” Na een aanvraag voor een gesprek, komen twee TCO-leden langs. “Wij leggen uit dat het iedereen kan overkomen om 's nachts wakker te liggen van een gebeurtenis tijdens het (vrijwilligers)werk. Het bewijst dat je mens bent, en met de juiste begeleiding kun je het achter je laten.” Mocht de hulp van het TCO uiteindelijk toch niet toereikend zijn, wordt doorverwezen naar het Instituut voor Psychotrauma (ARQ IVP).

Meer inzicht

Steijn blikt terug op een rustig 2020 voor het TCO. “Normaal gesproken komen we drie keer per jaar als team bij elkaar, voor evaluatie en bijscholing. En we

organiseren avonden voor de partners van onze vrijwilligers. Dan geven we meer inzicht in wat het werk inhoudt en hoe de achterban aan de bel kan trekken als zij na een incident merken dat het niet lekker loopt. Deze avonden worden goed bezocht, maar de coronacrisis gooide roet in het eten: alles werd afgelast. Wel hebben we onderling veel in een groeps-app besproken. We zijn afgelopen jaar maar één keer ingezet bij een evaluatie van een incident op een kazerne.”

Veerkracht

Steijn bemerkt een verandering in het gedrag van mensen als gevolg van de coronacrisis. “Mensen hebben allemaal een korter lontje. Ze zien elkaar weinig, zijn bang voor baanverlies. Uit ervaring weet ik dat als het thuis niet lekker loopt, incidenten harder binnenkomen. De veerkracht is minder. Daardoor kan het mogelijk drukker worden voor het TCO in 2021.”

‘Als het thuis niet lekker loopt, komen incidenten harder binnen’

Interview Ondernemingsraad

“We werken aan het gezonder maken van onze organisatie”

Vanaf maart 2020 moest de Ondernemingsraad (OR) overschakelen op digitaal overleg. Hoewel het even wennen was, bleek het zeker niet onverdienlijk: in het afgelopen jaar leverde de OR op tal van vlakken een belangrijke bijdrage.

De OR gaf onder meer advies over het beleidsplan Samen naar de top. Een belangrijke boodschap vanuit de OR voor het Koersteam: er mag meer worden gecommuniceerd. Andere onderwerpen waar de OR zich afgelopen jaar over boog, zijn onder meer de brandweezorg, werkkostenregeling, vitaliteit, strategische personeelsplanning, het updaten van het vrijwilligersreglement en ORT voor de meldkamer. Dat laatste thema speelde het hele jaar, met als positief resultaat dat er een eerlijke, toekomstbestendige en breed gedragen berekening tot stand is gekomen.

Eén lijn

Frank van Hoek, die spreekt namens de hele OR, is blij dat de OR vroegtijdig wordt meegenomen in nieuwe stukken. “Zo kunnen we goed meepraten. Neem als voorbeeld de update van het vrijwilligersreglement, waarnaar we in 2020 keken. Er is nu een papieren reglement opgesteld dat op iedere kazerne komt te liggen. Eén lijn brengen in de informatievoorziening schept veel duidelijkheid binnen de organisatie.”

Vlotter

Volgens OR-voorzitter Gerard Blom heeft het orgaan een redelijk goed beeld van wat er speelt binnen de organisatie. “De organisatie staat open voor onze adviezen en luistert naar de signalen die we als OR afgeven. Met de komst van directeur Marie-Louise van Schaijk zien we dat zaken vlotter worden opgepakt, en dat belangrijke thema’s zoals vitaliteit steeds meer aandacht krijgen. Zo werken we samen aan het gezonder maken van onze organisatie.”

De OR denkt momenteel na of na tien jaar een andere vorm van medezeggenschap gewenst is. In mei vinden nieuwe OR-verkiezingen plaats. Door de organisatiewijzigingen zal de zetelverdeling anders zijn. De huidige voorzitter Gerard Blom neemt dan afscheid van de OR.



Interview Rik Zwaans

“Druk met mensen binden en boeien aan onze organisatie”

De 29-jarige Rik Zwaans is sinds twee jaar postcommandant bij Brandweerpost Schaijk. “Het afgelopen jaar stond voor mij, net als voor velen, in het teken van corona. Onze 23 vrijwilligers aan ons blijven binden was én is voor mij de grootste uitdaging.”

Door de coronacrisis lagen in maart vorig jaar de oefeningen voor vrijwilligers plotseling stil. “Ik merkte al snel dat mensen die oefenavond anders invulden. Het was lastig om de mensen gemotiveerd te houden. Door regelmatig een Zoom-meeting in te plannen of een online quiz te doen, probeerde ik de club bij elkaar te houden.”

Extra steuntje in rug

Na de eerste lockdown werd het mogelijk om in kleine groepjes toch fysiek te oefenen. Een extra steuntje in de rug vormde de elektronische leeromgeving, waardoor ieder postlid zich online kon bijscholen over tal van thema's. “Deze tijd heeft me geleerd dat je veel praktische zaken op afstand kunt doen, of met minder mensen. Ook na corona. Bijvoorbeeld door thuis de theorie te bekijken en op de kazerne te focussen op de praktijk.”

Corona overheerst

De ondersteuning vanuit de regio om na versoepeling van coronamaatregelen invulling aan activiteiten te geven, vindt Zwaans waardevol. “In 2020 heb ik veel steun vanuit de regio ervaren; er wordt goed op het welzijn van mensen gelet. Samen met de andere postcommandanten van het Cluster Maasland bespreek ik hoe we iedereen gemotiveerd houden, hoe we in deze tijd nieuwe vrijwilligers werven en hoe we straks voorzichtig kunnen opstarten. Als ik aan 2020 denk, dan overheerst corona. Al het andere, zoals uitstapjes, het organiseren van een wedstrijd of de werving van nieuwe leden, viel weg. Toch was het druk, omdat alles anders dan anders moest. Mijn focus voor 2021? Mensen blijven binden en boeien aan onze organisatie!”

‘Na de eerste lockdown werd het mogelijk om in kleine groepjes toch fysiek te oefenen’



Postcommandant

Interview Juan Bouwmans

“Corona heeft ons overvallen: dat zie je terug in de cijfers”

Meer zorgen, meer zieken en dus ook meer verzuim. “De gevolgen van de coronacrisis zijn duidelijk zichtbaar binnen jullie 24-uursorganisatie”, vertelt bedrijfsarts Juan Bouwmans.

Nog niet eerder was het verzuim door infectieziekten zo hoog binnen de organisatie. Bouwmans: “Er zijn drie categorieën voor verzuim; psychische klachten, klachten aan het bewegingsapparaat en overige klachten. Sinds de coronacrisis is daar de categorie infectieziekten bijgekomen. Corona heeft de maatschappij, en de organisatie, overvallen. Meer mensen werden ziek, de impact was fors. Dat zie je terug in de verzuimcijfers van 2020.”

Grote impact

Door de coronamaatregelen werd het keuren van brandweervrijwilligers uitgesteld en kwamen oefeningen stil te liggen. De bedrijfsarts boog zich regelmatig over de vraag: hoe zorgen we

ervoor dat de mensen fit en paraat blijven? “Thuiswerken heeft een grote impact op medewerkers. Mensen missen sociale contacten, krijgen meer fysieke klachten en ervaren minder plezier in het werk. Mijn tip: probeer in verbinding te blijven met collega’s en voorkom fysieke klachten door het inrichten van een goede thuiswerkplek. En als je ergens mee zit, maak het bespreekbaar bij je leidinggevende. Wie denkt vast te lopen, kan ook altijd bij mij terecht voor een luisterend oor en advies.”

‘Iedereen snapt de urgentie’

Ook 2021 staat in het teken van corona. “Daar zal de organisatie op in moeten blijven spelen. We moeten met elkaar de maatregelen blijven bewaken. Dat kan alleen als er goed wordt gecommuniceerd en zaken met elkaar worden afgestemd. Iedereen snapt de urgentie, maar is het soms beu. Blijf zoeken naar creatieve manieren om met elkaar in gesprek te blijven. En bedenk: iedereen staat er anders in, vanwege zijn eigen gezondheid en privésituatie. Houd begrip voor elkaar.”

‘Blijf in verbinding met collega’s en houd begrip voor elkaar’



Bedrijfsarts

“We zetten sterk in op de ontwikkeling van medewerkers”

De coronacrisis zorgde voor een verschuiving in de taken voor het team P&O. Ondanks het relatief nieuwe team én de allesoverheersende coronacrisis, kreeg het team veel voor elkaar in 2020. Brigitte de Jager, teamleider P&O en Communicatie, blikt terug op een bewogen jaar.

Natuurlijk vroeg de crisis om regelmatig bijsturen, vertelt Brigitte. “We moesten onverwacht op zoek naar een andere manier van samenwerken. Verbinding en aandacht voor medewerkers, voorheen vanzelfsprekend, gingen opeens veel minder vanzelf.” Door het inzetten van een covid-vragenlijst en nieuwsbrieven voor medewerkers én leidinggevenden, ondersteunde het team deze noodzakelijke verandering. Daarnaast gingen de andere werkzaamheden gewoon door. Zo werd intranet en het vrijwilligersreglement ge-update, en er is meer tijd vrijgemaakt voor ondersteuning en verbinding met de postcommandanten. Ook de doorontwikkeling van AFAS kreeg een boost. “Allemaal stappen om efficiënter te kunnen werken en de organisatie beter te kunnen ondersteunen met de juiste data.”

Zachtere landing

Om mensen te binden en boeien, is in 2020 gestart met de ontwikkeling van een introductieprogramma voor

nieuwe medewerkers. “We willen dat zij een ‘zachtere landing’ maken in onze organisatie, want een goede introductie draagt bij aan de tevredenheid van de medewerker. Dat begint al bij het arbeidsvoorwaardengesprek. Het programma bestaat verder uit onder andere een welkomstkaart, een introductiedag en een goede kennismaking tussen beroepsmedewerkers en vrijwilligers tijdens de eed & belofte.”

Kwaliteiten beter benutten

Corona leerde ons al op een andere manier te werken. “In 2021 gaan we veel aandacht geven aan hoe we met elkaar samenwerken om onze gezamenlijke doelen te bereiken. Werkplezier, eigenaarschap en activiteitgerelateerd werken zijn belangrijke pijlers. Met de update van het functiehuis, het inzetten op strategische personeelsplanning en meer focus op de ontwikkeling, opleiding en doorstroom van medewerkers onderschrijven we deze nieuwe manier van werken. We kunnen de kwaliteiten van onze mensen nóg beter benutten. Groeien, doelen bereiken en verder ontwikkelen: die lijn zetten we in 2021 door!”

‘Mensen binden en boeien is onze prioriteit’



Teamleider P&O en Communicatie

Interview Rob Swinkels

“Een goede verbinding tussen opleiden en oefenen is belangrijk”



Kwartiermaker Vakmanschap

Rob Swinkels is kwartiermaker Vakmanschap. Het gelijknamige project focust op de vraag: wat heb jij nodig om je vak bij de brandweer goed uit te kunnen oefenen? Het afgelopen jaar werd de basis gelegd.

Iedere medewerker met een operationele taak heeft een eigen takenpakket, eigen verantwoordelijkheden en wensen. “Een goede verbinding tussen opleiden en oefenen is belangrijk. En we willen meer leren van praktijkervaringen. De oefenprogramma’s binnen het programma Vakmanschap sluiten aan op de vernieuwingen binnen de brandweer.”

Maatwerk

In 2020 werd het projectteam gevormd, dat zich focuste op de opdrachtformulering. “Over twee jaar willen we de basis hebben staan. De boodschap, het nemen van eigenaarschap op je eigen vakmanschap, moet helder zijn. Daar moet de organisatie op ingericht zijn. De eerste stap is dat we kijken naar waar een post of doelgroep, zoals de manschappen of chauffeurs, behoefte aan heeft en wat wordt verwacht van de post. Later gaan we dit op individueel niveau doen. We willen naar maatwerk toe.”

Menukaart

Binnen het project worden straks oefenplannen aangeboden in de vorm van een menukaart. “Dit moet vooral de vrijwilligers meer inzicht geven in de onderwerpen die voor hen het meest aansprekend zijn. De komende tijd wordt de oefencontent steeds verder uitgebreid. Van brandbestrijding en technische hulpverlening tot waterongevallen en incidentbestrijding gevaarlijke stoffen.”

Pakket oefenmiddelen

Het projectteam stelde afgelopen jaar ook een pakket oefenmiddelen vast dat iedere post krijgt. “Hierin is uniformiteit aangebracht, zodat iedere post hetzelfde minimale pakket tot zijn beschikking heeft. Alle oefenmiddelen van een post worden getest, naast het basispakket gelegd en eventueel vernieuwd of aangevuld. Er zit alles in wat nodig is om een goede oefening te ondersteunen.”

Het projectteam Vakmanschap wil innoveren, bijvoorbeeld door meer gebruik te maken van virtual reality-brillen of rijsimulators. Hoe meer ideeën, hoe meer innovaties we kunnen doorvoeren. Heb jij een idee? Stuur dit naar vakmanschap@brwbn.nl.

#ONZE MENSEN



Contact

 088 - 0208 208

 info@vrbn.nl

 Kooikersweg 2D, 5223 KA 's-Hertogenbosch