



**Sociaal
Jaarverslag 2021
Onze mensen.**

Samenwerken aan veiligheid.

 **VEILIGHEIDS
REGIO**
BRABANT-
NOORD

 **BRANDWEER**
Brabant-Noord



Verbinden met elkaar en anderen

Iedere periode kent zijn eigen uitdagingen. Waar het in 2020 onwennig voelde om plotseling meer digitaal en op 1,5 meter afstand te werken door de coronacrisis, zijn we in 2021 beter ingespeeld op de praktische gevolgen van de pandemie. Tegelijk merkten we dat ons uithoudingsvermogen afgelopen jaar regelmatig werd aangesproken. Bijvoorbeeld omdat we te maken kregen met ziekte en quarantaine. Dat vroeg de nodige flexibiliteit en een nieuwe manier van werken.

Wat me opvalt is dat we inmiddels behendig omgaan met de golven die corona nu eenmaal veroorzaakt. Als organisatie proberen we zoveel mogelijk maatwerk te leveren door aandacht te hebben voor wat op dat moment nodig is. Dat doen we onder meer door oog te hebben voor elkaars leefwereld. Want goed met elkaar optrekken, vraagt meer alertheid in tijden dat je elkaar niet dagelijks ziet bij het koffiezetapparaat en werkt in kleinere groepjes. Je mist door het ontbreken van die informele gesprekken soms niet alleen persoonlijke, maar ook inhoudelijke informatie. Aan de andere kant is digitaal werken ook heel efficiënt gebleken. Even iets met alle postcommandanten afstemmen kan nu ineens in een half uur 's avonds. En digitale sollicitatiegesprekken of introductiebijeenkomsten zijn ook al zeker geen uitzondering meer.

Ondanks dat de omstandigheden niet altijd makkelijk zijn, werken we intern en met onze partners goed samen. Het afgelopen jaar hebben we naast onze bestaande kernwaarden - betrokken, betrouwbaar, deskundig en paraat - ook aandacht gehad voor onze manier van werken. En dan merken we: elkaar ontmoeten kan ook in aangepaste vorm. We worden makkelijker in het digitaal werken en elkaar op de hoogte houden en betrekken in projecten. Ook volgden we workshops feedback geven, waarin we leerden hoe je elkaar een positief zetje kunt geven.

In onze tussentijdse evaluatie van het beleidsplan hebben we ook al benoemd dat we inhoudelijk goede stappen hebben gezet op het gebied van brandweer en crisisbeheersing, maar ook als organisatie. In deze tijden is het niet vanzelfsprekend dat alles lukt, maar we doen het toch wél maar mooi! Voor anderen een steun en toeverlaat zijn, binnen de deadline ons advies uitbrengen, op tijd uitrukken.... We hebben weer laten zien: wij staan voor veiligheid en in tijden van nood kan er op ons worden gerekend!

Marie-Louise van Schaijk

Directeur Veiligheidsregio en Commandant Brandweer Brabant-Noord



Personeel in beeld

4

Personeelsbeleid

5

- Zo werken wij samen aan veiligheid
- Samen Vitaal
- Introductie nieuwe medewerkers
- Resultaten van het programma Vakmanschap
- Team 'Vakbekwaam worden' over 2021
- Basismodule Ambassadeur Brandveilig Leven voor alle collega's

5

6

7

8

9

10

Arbo en veiligheid

11

- Meldingen (bijna) ongevallen en materiële schades
- Veiligheid op de werkvloer
- Cursus Integriteit en weerbaarheid Jeugdbrandweer

11

12

13

Medezeggenschap

14

- Ondernemingsraad blikt terug en deelt nieuwe plannen

14

Ontwikkelingen 2021 en verder

15

- COVID-19 pandemie door de ogen van C&R
- (Toekomst van) vrijwilligheid bij de Veiligheidsregio
- Tweede loopbaanbeleid betekent uitdaging voor diverse collega's
- Werkgeversvereniging voor de Veiligheidsregio's

15

16

17

18



Inhoudsopgave.

Personeel in beeld



Beroepsmedewerkers*

Totaal 297 medewerkers



Vrijwilligers*

Totaal 913 medewerkers



Cijfers
Vakbekwaamheid

Beroepsmedewerkers	Man	Vrouw
15-25 jaar	3	2
25-35 jaar	28	10
35-45 jaar	54	20
45-55 jaar	75	24
55-65 jaar	59	15
65 en ouder	7	0

Vrijwilligers	Man	Vrouw
15-25 jaar	27	5
25-35 jaar	214	17
35-45 jaar	239	14
45-55 jaar	246	7
55-65 jaar	137	3
65 en ouder	4	0

Instroom	Beroeps	Externen	Stagiaires
	6	12	2
	13	12	4
Uitstroom	Beroeps	Externen	Stagiaires
	4	5	2
	10	9	2

Instroom	Vrijwilligers	Jeugdbrandweer
	8	3
	54	5
Uitstroom	Vrijwilligers	Jeugdbrandweer
	9	1
	58	15

Opleidingen beroepsfuncties

Begroot bedrag	€ 316.328
Uitgegeven	€ 266.211

Opleidingen operationele functies

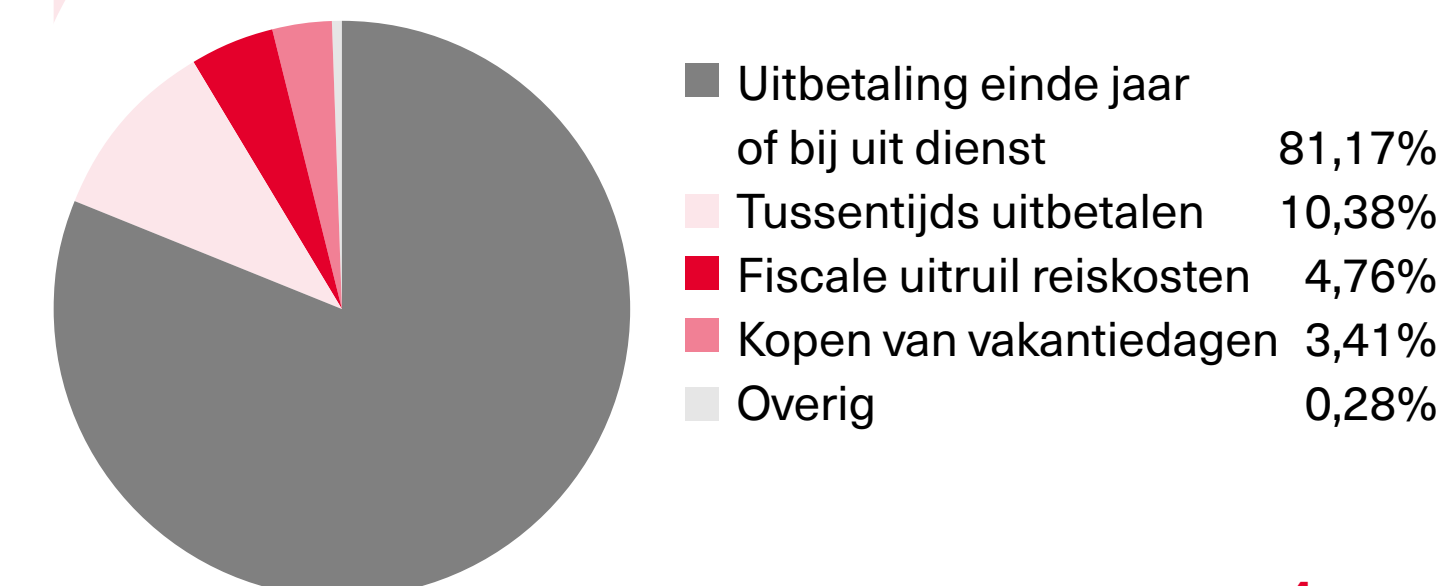
Opleidingsklassen gestart in 2021	14
Opleidingsklassen afgerond in 2021	16
Aantal deelnemers geslaagd	105
Aantal deelnemers in opleiding	130
Begroot bedrag	€ 563.599
Uitgegeven	€ 534.023

Dit betreffen voorlopige cijfers, interne en externe controle dienen nog afgerond te worden.

Onze gezondheid

Ziekteverzuim	4,29%
Aantal ziekmeldingen	223 meldingen
Gemiddelde ziekte duur	20,56 dagen
Gemiddelde meldingsfrequentie	0,71%
Team collegiale ondersteuning	5 oproepen
Meldingen vertrouwenspersoon	5 meldingen
Aantal keuringen (incl. herkeuringen en keuringen nieuwe mensen)	496
Overgewicht / extreem overgewicht	75,80%

IKB - Bestedingsdoelen



* Nieuwe berekeningsmethode toegepast ten opzichte van voorgaande jaren.



Zo werken wij samen aan veiligheid

Ons doel? Een wendbare en lerende netwerkorganisatie zijn, waarin we doel- en toekomstgericht samenwerken. Afgelopen jaar stonden er diverse activiteiten op het programma onder de noemer 'Zo werken wij samen aan veiligheid'.

In maart 2021 ontvingen alle collega's een vragenlijst met vragen die gaan over hun ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, het geven en ontvangen van feedback en het denken in mogelijkheden. Door de respons van maar liefst 70,2% en de bespreking van de resultaten in de teams, ontstond een goed beeld van waar we als organisatie staan. En natuurlijk ook: waarin we nog verder willen ontwikkelen.

Ontbijtsessies

Het afgelopen jaar zijn diverse vervolgstappen gezet. Van half juni tot half juli nodigde Marie-Louise collega's uit om mee te doen aan een koffie-, lunch- of ontbijtsessie. Deze sessies werden georganiseerd vanuit een behoefte om ook de persoonlijke verhalen van collega's te horen die zij niet dagelijks ziet of spreekt. Hoe kijken zij bijvoorbeeld tegen de ontwikkeling van onze organisatie aan? Wat komen zij dagelijks tegen in hun werk? Juist in deze tijd waarbij we veel op afstand werken, was het goed om elkaar weer eens live te ontmoeten en te spreken. Ook bleek dat de attenties en aandacht worden gewaardeerd. We hebben oog voor elkaar, in goede en in slechte tijden!

Feedback geven en ontvangen

Begin juli kon iedereen meedoen aan het praktische en laagdrempelige online webinar feedback geven en ontvangen. Bureau Goudvisie nam ons mee in de basis van feedback, waarom feedback je kan helpen en wat de do's en dont's zijn bij het geven en ontvangen van feedback. Een groot aantal deelnemers gaf aan behoefte te hebben om ook live te oefenen met feedback geven en ontvangen. Deze workshops gaan in januari 2022 plaatsvinden.

Webinar werkplezier & werkgeluk

Tijdens de Week van de Vitaliteit kon iedereen zich op maandag online laten inspireren over werkplezier & werkgeluk door Arjen Banach. Wie met passie, trots en plezier zijn of haar werk doet, kan dit ook langer volhouden. Duurzame inzetbaarheid gaat immers ook over persoonlijke ontwikkeling.

Marie-Louise over de sessies:

"Er is behoefte om de draad weer op te pakken. En om handvatten te krijgen van waar we nu staan. We willen weer een versnelling omhoog en hopelijk kunnen we deze trend, met af en toe een stapje terug, doorzetten naar de Week van de Vitaliteit en een samenkomst in december. Dank jullie wel voor jullie vertrouwen en openheid tijdens onze gesprekken."



**Personeels-
beleid.**



Samen vitaal

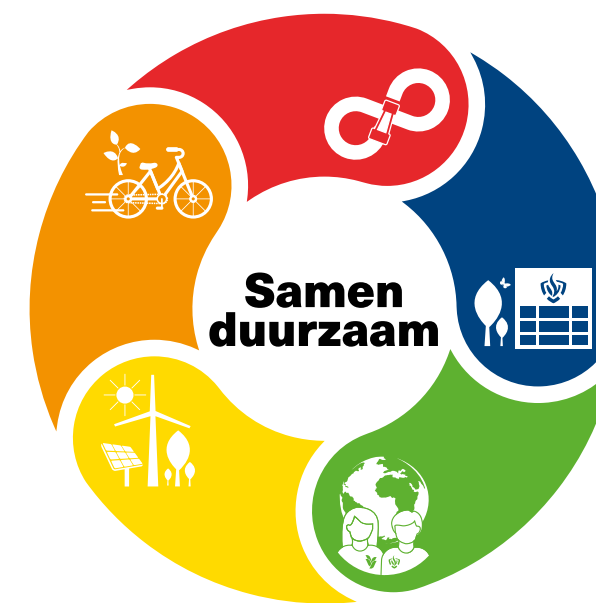
Vitaliteit krijgt in onze organisatie steeds meer aandacht. Dat is niet voor niets! Vitale medewerkers voelen zich beter, melden zich minder vaak ziek en presteren beter. Onder de vlag van 'Samen Vitaal' stond er afgelopen jaar heel wat op het programma.

Tijdens de landelijke 'Week van de Vitaliteit' in september 2021 stond er elke dag een activiteit op het programma. Op maandag was er een online inspiratiesessie over werkplezier en werkgeluk en dinsdag konden we een online les bureaustoelyoga volgen die werd verzorgd door een collega. Op woensdag was het de beurt aan een collega van de 24-uursdienst, die onder het motto 'Brandweer in Beweging' een digitale work-out gaf. We sloten op donderdag deze vitale week af met een stepronde of wandeling in natuurgebied de Maashorst, met aansluitend een borrel én een gezonde hap.

Naar Olympia lopen

Aan het einde van het jaar organiseerden we voor de tweede keer de Stappen Challenge. Tachtig collega's deden in teamverband hun best om elke dag 10.000 stappen te zetten. Doel was om met z'n allen - virtueel - naar Olympia te lopen. Daarnaast waren er nog extra uitdagingen, zoals een week zonder suiker, zonder alcohol en een vegetarische week.

Alle vitaliteitsactiviteiten zijn onderdeel van de ambitie 'Samen voor de toekomst' van het programma Samen duurzaam.



“Na afloop van de Stappen Challenge ben ik blijven lopen. Meestal tussen de middag even tijdens de lunchpauze, maar zeker 's avonds nog een uurtje, en bij lekker weer iets langer. Dat is gewoon heel fijn, zeker als je een kantoorbaan hebt. Je bent even in de buitenlucht en soms krijg je een helder idee tijdens het wandelen.”

“Goed voor de teamspirit. Samen een wandeling maken in de vroege ochtend voorafgaand aan het werk.”

Sanny van Helden organiseerde de yogasessie:
“Wat fijn dat de organisatie ook yoga omarmt als één van de manieren om vitaal te zijn én te blijven.”

Mike Korven organiseerde Brandweer in Beweging:
“Inzetten op vitaliteit, is inzetten op het welzijn van onze collega's.”

Introductie nieuwe medewerkers

Warm welkom voor nieuwelingen dankzij introductieprogramma

Als organisatie vinden we het belangrijk dat onze nieuwe collega's (vrijwillig én beroeps) zich zo snel mogelijk thuis voelen en onze organisatie goed leren kennen.

Voorheen verwelkomden leidinggevenden en collega's natuurlijk ook nieuwe medewerkers om ze kennis te laten maken met de organisatie, collega's en het werk. In 2021 is een introductieprogramma geïntroduceerd dat als doel heeft nieuwelingen een nóg warmer welkom te geven.

Welkomsgroet

In het introductieprogramma is bijvoorbeeld opgenomen dat nieuwe beroepsmedewerkers en vrijwilligers een welkomstkaart ontvangen en op dag één een mail met een welkomsgroet en belangrijke informatie.

Introductieavond

Een ander belangrijk onderdeel van het introductieprogramma is de introductieavond voor nieuwe medewerkers. Tijdens deze avond worden de nieuwelingen welkom geheten en introduceren we de organisatie en het thema integriteit. Ook staat de avond in het teken van verbinding creëren tussen nieuwe medewerkers uit verschillende sectoren. Het online programma duurt ongeveer twee uur en wordt afgesloten met het afleggen van de eed of belofte. In 2021 vonden de eerste vier introductieavonden al plaats!

Renate Weber, beleidsmedewerker Materieel & Huisvesting:

“Wat mij opviel aan deze avond, was dat VRBN zoveel nieuwe enthousiaste mensen aan zich weet te binden. Dat dit met beroepsmedewerkers en vrijwilligers samen plaatsvindt, heb ik als positief ervaren!”

Frank Coumans, vrijwilliger post Uden:

“Vanaf de introductie is duidelijk dat je bij team BBN hoort. Ik ben enorm trots daarvan deel te mogen uitmaken!”

Simone Heidenrijk, CaCo meldkamer:

“Een interactieve en sociale introductie, die toch als een bijzondere gebeurtenis voelde, ook al speelde het zich af in mijn eigen woonkamer.”



Resultaten van het programma Vakmanschap

Binnen het programma Vakmanschap staan we nooit stil! Jezelf blijven ontwikkelen en je skills en technieken onderhouden is immers heel belangrijk. In dit artikel lees je meer over wat we in 2021 binnen het programma hebben bereikt.

Afgelopen jaar brachten we alle werkprocessen die te maken hebben met het vakbekwaam blijven in beeld. Ook werd het werkproces oefenpakketmanagement vastgesteld. Dit proces heeft tot doel een oefenpakket te maken. In een oefenpakket is alles uitgewerkt voor een oefenmoment. Alle vakbekwaamheidsmedewerkers op het gebied van het oefenen zijn in de totstandkoming van dit werkproces betrokken. Vervolgens werden de oefenpakketten uitgewerkt in de al eerder samengestelde kernteams, oftewel de expertteams.

Menukaart ontwikkeld

In 2021 ontwikkelden we ook de menukaart: deze biedt een overzicht van de beschikbare oefenpakketten die voor de eerste helft van 2022 gebruikt kunnen worden. Daarnaast is afgelopen jaar de leergang en bijscholing Oefenleiders herzien. Voor elk van de drie modules is een e-learning ontwikkeld, de instructeurs zijn getraind en de eerste bijscholingen zijn inmiddels al gestart.

Oefenmiddelen op peil gebracht

Per post is er een basispakket oefenmiddelen vastgesteld, afgestemd op de omvang en de taken van een post. Daarnaast is een bovenlokaal oefenpakket vastgesteld. Alle oefenmiddelen zijn gecontroleerd en waar nodig vervangen en aangevuld. En alles wat nodig is voor structureel onderhoud en vervanging is ook in huis.

Proeftuinen

Afgelopen jaar is ook het profielmanagement vormgegeven. Dit vormt de basis voor het maken van de oefenpakketten. Een vakbekwaamheidsprofiel omvat een set aan criteria waar iemand vanwege een taak aan moet voldoen qua kennis en vaardigheden. Voor de functies van Manschap en Bevelvoerder zijn de criteria opgesteld.

Tot slot zijn er in 2021 diverse proeftuinen voorbereid én gestart. Zoals de proeftuin 'zagen onder spanning' en de proeftuin waarbij met bodycams beeldmateriaal is verzameld als aanvulling op de evaluatie om nog meer te leren van een oefening. Je merkt: het programma Vakmanschap staat nooit stil!



**Een jaar
vol leer-
momenten.**

Team 'Vakbekwaam worden' over 2021

Als mens en professional blijven we iedere dag leren. Ook in het afgelopen jaar zat het team 'Vakbekwaam worden' daarom zeker niet stil!

Zowel binnen de leergang Manschap als de leergang Bevelvoerder zijn in 2021 forse veranderingen doorgevoerd. Door een inhoudelijke verbeteringslag sluiten de leergangen nu beter op elkaar aan. De grootste verandering voor de leergang Manschap was de invoering van Manschap 2.0. Door intensieve samenwerking tussen instructeurs, kerninstructeurs en specialisten is de nieuwe les- en leerstof snel eigen gemaakt. We kunnen terugkijken op een goede integratie!

Nieuwe leergang

Afgelopen jaar leverden medewerkers van het team 'Vakbekwaam worden' met collega's van 'Vakbekwaam blijven' een volledig nieuwe leergang Oefenleider op. Deze nieuwe leergang sluit aan bij de ambities van het programma Vakmanschap. De nieuwe generatie oefenleiders is hierdoor nog beter in staat om de transitie van het oefenen op de posten te begeleiden.

Complimenten en actiepunten

In 2021 heeft de brandweerschool weer voldaan aan de criteria van de audit van het Instituut Fysieke Veiligheid. We hebben wederom aangetoond dat de kwalitatieve keuzes van de laatste jaren hun vruchten afwerpen. In het auditrapport staan enkele mooie complimenten, maar ook een aantal actiepunten. Hierdoor kunnen we onze dienstverlening en klantwaardering verder optimaliseren.

An aerial photograph of a wide river with a multi-lane bridge crossing it. The riverbanks are green with trees and grass. In the background, a town and a church spire are visible under a blue sky with light clouds. A large red callout box with white text is overlaid on the bottom right of the image.

**Een jaar van
vernieuwing
en
continuïteit.**



'Alle medewerkers zijn onze ambassadeurs'.

Basismodule Ambassadeur Brandveilig Leven voor alle collega's

Iedereen kent het wel: zodra je vertelt dat je bij de brandweer werkt, krijg je de vraag waar de rookmelder moet hangen en of een blusdeken nu echt nut heeft. De basismodule Ambassadeur Brandveilig Leven frist bestaande kennis van repressieve medewerkers op én biedt niet-repressieve medewerkers waardevolle nieuwe informatie. Specialist Veilig Leven Bram van den Bogaard vertelt over het belang van de training, die afgelopen jaar zo'n 25 keer werd gegeven.

Bram ziet alle medewerkers als ambassadeurs. "De kennis over brandveilig leven die zij hebben of opdoen, kunnen ze weer delen binnen hun eigen kring. Afgelopen jaar schreven we daarom een module Brandveilig Leven die we de komende jaren stap voor stap in onze organisatie lanceren. We bieden de training aan alle niet-repressieve collega's aan, die bijvoorbeeld bij inkoop, communicatie of P&O werken. Daarnaast gaan we bij alle repressieve posten een presentatie geven tijdens een oefenavond. En de training is toegevoegd aan de opleiding voor alle nieuwe manschappen in onze regio", vertelt Bram.

Brandoorzaken en risico's

In de training wordt onder meer ingegaan op brandoorzaken en brandrisico's bij woningbranden, maar vooral ook hoe je brand kunt voorkomen. "De cirkel van brandveilig leven bestaat uit zeven stappen: voorkomen, ontdekken, waarschuwen, vluchten, melden, bestrijden en nazorg. Als een brand kan worden voorkomen, hoef je de andere stappen niet te doorlopen!"

Interactie groter

De informatie is via de elektronische leeromgeving vooraf in te zien, maar de module zelf bestaat uit een fysieke bijeenkomst. "Zo kunnen we ook iets laten zien, bijvoorbeeld over rookmelders. De interactie is groter bij een fysieke bijeenkomst. Mensen worden bewust van brandveiligheid, en kunnen zo hun omgeving ook beïnvloeden met de juiste informatie."

Dit vonden deelnemers van de module!

Ineke Vervoort

"Ik vond het een zeer leuke en leerzame middag. (...) Gedurende de bijeenkomst heb ik verschillende 'oh ja' momentjes gehad."

Michiel Glaudemans

"Je hoort wel eens dingen die je thuis meteen wilt nakijken of door wilt geven aan je ouders of aan je VvE, maar het is zeker ook leuk en interessant om eens wat langer stil te staan bij het werkterrein van die collega's. Dus als je de kans ziet om bij de volgende training aan te sluiten, zeker doen!"

Desirée Leppens

"Wat fijn om de training Brandveilig Leven te hebben gedaan. Je krijgt inzicht wat je in je huis preventief kan doen als er brand ontstaat. (...) Voor mezelf waardevol, maar nu kan ik ook anderen uitleggen wat zij kunnen doen om hun huis brandveilig te maken."

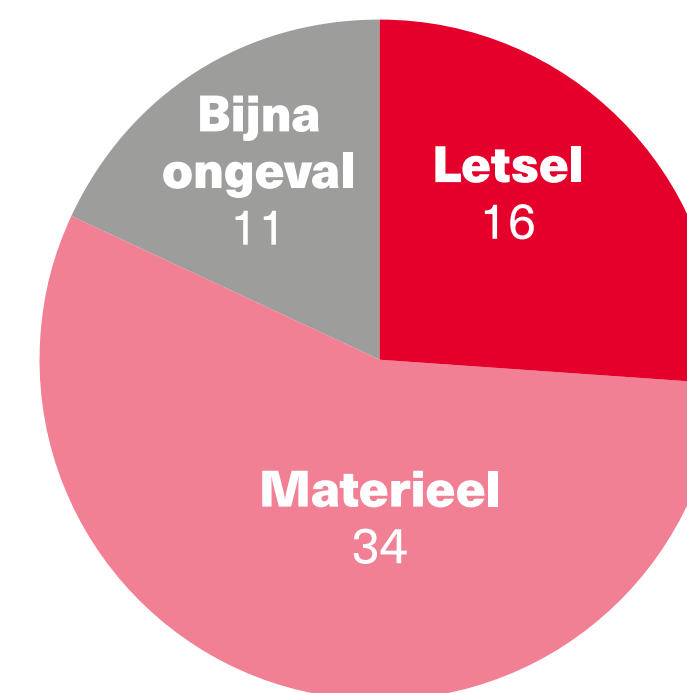


Arbo en veiligheid.

Meldingen (bijna) ongevallen en materiële schades

Het werk bij de brandweer bij calamiteiten is niet zonder risico's. Ondanks een goede voorbereiding, uitstekend functionerende uitrusting en apparatuur, kan er een ongeval plaatsvinden. Het uiteindelijke doel van het melden van (bijna) ongevallen en materiële schades is om te komen tot het voorkomen van incidenten en de preventieve veiligheidszorg te verbeteren.

In 2021 zijn 61 incidenten gemeld; 16 ongevallen daarvan zijn gemeld met letsel waaruit in 8 gevallen ziekteverzuim is voortgekomen. Het totaal aantal gemelde incidenten is ten opzichte van 2020 (66 meldingen) afgenomen. Het door COVID-19 tijdelijk stilleggen van lokale en realistische oefeningen en het maken van minder (dienst)bewegingen, heeft ook in 2021 mogelijk invloed gehad op het totaal aantal meldingen. In vergelijking met 2019 is het totaal gemelde incidenten bijna gehalveerd.



In het rapportagejaar 2021 zijn naar aanleiding van meldingen/incidenten vervolgacties vanuit het Arbo Management Systeem (AMS) doorgezet naar de verschillende afdelingen/verantwoordelijken. Een meerderheid van de acties is intussen opgepakt, met als doel een situatie te verbeteren en incidenten te voorkomen.

Een aantal onderwerpen, genoemd in de rapportage meldingen (bijna)ongevallen 2020, is in 2021 als actie uitgezet bij het leeragentschap. Het leeragentschap bepaalt de opvolging en volgt als actiehouder de voortgang van de onderwerpen.

Veiligheid op de werkvloer

Grensoverschrijdend gedrag is een hot item. Het spreekt voor zich dat ongewenst gedrag ook in onze organisatie niet wordt getolereerd, of het nu gaat om (seksuele) intimidatie, agressie of bijvoorbeeld (digitaal) pesten. Onze organisatie heeft al jaren dezelfde vertrouwenspersoon, bij wie mensen terecht kunnen als ze ongewenst gedrag op de werkvloer ervaren.

In 2021 is er één integriteitkwestie bij de vertrouwenspersoon gemeld. Daarnaast is afgelopen jaar vijf keer een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon in het geval van grensoverschrijdend gedrag. De meldingen vielen binnen de categorieën 'seksuele intimidatie', 'onheuse bejegening/intimidatie' en 'aanleiding anders'. Tijdens de intake en vervolgesprekken hebben de melders de situatie én een mogelijke aanpak besproken met de vertrouwenspersoon. De medewerkers hebben de regie genomen en alle situaties zijn door de melders besproken met de leidinggevenden. De meeste meldingen zijn intussen afgehandeld.

Project integriteit

De vertrouwenspersoon dacht in 2021 ook met ons mee binnen het project integriteit. Zo is zij betrokken geweest bij de voorbereidingen voor de interactieve theatervoorstellingen voor de leden van de jeugdbrandweer met als doel dat de gedragscode voor de jeugd echt gaat leven.

Anonimiteit is gewaarborgd

Je kunt met de vertrouwenspersoon een afspraak maken om te overleggen, informatie in te winnen of advies te vragen. Anonimiteit is gewaarborgd: de gesprekken vinden plaats op vertrouwelijke basis en de vertrouwenspersoon zal geen actie ondernemen zonder jouw toestemming.





Cursus integriteit en weerbaarheid Jeugdbrandweer:

'Interactief ervaren wat de gedragscode betekent'

Binnen onze organisatie moeten we elkaar kunnen aanspreken op houding en gedrag. Dat geldt natuurlijk ook voor onze jeugdleden! Afgelopen jaar stelden we een gedragscode voor de jeugdbrandweer op. Een theatergroep zette deze gedragscode om in een interactieve voorstelling, zodat het thema meer gaat leven bij de jeugd. René van Santvoort, betrokken vanuit het Programma integriteit, vertelt er meer over.

Op initiatief van diverse mensen binnen de jeugdbrandweer werd de gedragscode voor de jeugd opgesteld. René: "Om de code passend bij de leefwereld van onze zeventig jeugdleden te maken, stelden we een hip pamflet op met onze waarden, zoals betrouwbaarheid en respect tonen. Om de jeugd te laten ervaren wat de gedragscode betekent, werd een interactieve theatervoorstelling opgezet."

Goed en fout gedrag

De theatergroep bestaat uit één man en één vrouw, 25 en 23 jaar, die de gedragscode vertaalden in zestien situaties die goed of juist fout gedrag tonen. "De thema's variëren van (on)gewenste aanrakingen tot elkaar helpen, van een voorbeeldrol vervullen tot het (niet) buitensluiten van iemand. De voorstelling maakt het makkelijker om kinderen te laten ervaren wat we in de praktijk bedoelen met de gedragscode. Weerbaarheid oefenen we ook; het is helemaal niet zo makkelijk om te zeggen dat iets niet goed voelt."

Aansluiten bij belevingswereld

De voorstellingen zijn geschikt voor jeugdleden van twaalf tot zestien jaar en de groep zestien- tot achttienjarigen. Door de coronamaatregelen kon afgelopen jaar slechts één van de vier voorstellingen plaatsvinden; begin 2022 zijn de andere drie gepland. "De voorstelling in 2021 maakte binnen de groep veel los; de cases sluiten aan bij de belevingswereld van de doelgroep. Bij de volgende voorstellingen kunnen de kinderen zelf ook situaties inbrengen die in hun directe omgeving spelen of speelden."

Positieve spin-offs

De initiatieven rondom de jeugdgedragscode bleven niet onopgemerkt: de jeugdbrandweer Nederland toonde veel belangstelling in de interactieve theatervoorstelling. "De voorzitter komt binnenkort bij ons kijken, want het trainen van weerbaarheid en integriteit van kinderen binnen een volwassen organisatie heeft landelijk de aandacht."



'De voorstelling maakt het makkelijker om kinderen te laten ervaren wat we in de praktijk bedoelen met de gedragscode'



Medezeggenschap.

Ondernemingsraad blikt terug en deelt nieuwe plannen

'Deze OR gaat proactief te werk'

In mei vorig jaar werden de verkiezingen voor de nieuwe OR gehouden. Caroline Reitsma werd verkozen tot voorzitter van de Ondernemingsraad. Zij blikt terug op een jaar waarin veel stappen zijn gezet.

De OR sprak in 2021 over diverse thema's op het gebied van strategisch personeelsbeleid, zoals het functiehuis en de vlootshou, medewerkersontwikkeling, tweede loopbaanbeleid en duurzame inzetbaarheid. "Het zijn onderwerpen die met elkaar verbonden zijn en onder de HR-paraplu vallen. Daarnaast kwamen tal van andere onderwerpen aan bod. Zo voerden we de eerste gesprekken over de nieuwe landelijke werkgeversvereniging, die uiteindelijk in januari 2022 van start ging."

Actueel in 2021

Ook actueel was de nieuwe aanbesteding van de keuringsarts en de arbo-arts, integriteit en vitaliteit. Daarnaast sprak de OR over de herinrichting van de sector bedrijfsvoering en over de digitalisering van de werkplekken. Caroline: "Op initiatief van de OR is er afgelopen jaar aangestuurd op een evaluatie van de ORT-regeling voor de centralisten volgens de leerarena. Mede hierdoor is er nog een eenmalige aanpassing gedaan en is het dossier op een zorgvuldige manier afgesloten."

Georganiseerd Overleg

De OR voerde samen met Marie-Louise van Schaijk gesprekken met de bonden om het Georganiseerd Overleg (GO) nieuw leven in te blazen in onze organisatie. "In het GO zitten vertegenwoordigers van de bonden. Zij onderhandelen over arbeidsvoorwaarden."

Nog vier zetels vacant

Voor Caroline vormden de OR-verkiezingen in mei 2021 een bijzonder moment. "Om de drie jaar treedt de OR-commissie af en volgen er nieuwe verkiezingen. In de nieuwe OR zitten veel nieuwe mensen die zeer gemotiveerd zijn. Wel hebben we nog steeds vanuit de beroepsorganisatie vier zetels vacant. Wie interesse heeft, kan zich tussentijds aanmelden."

Focus in 2022

Caroline beseft dat diverse thema's die vorig jaar actueel waren, ook in 2022 de nodige aandacht vragen. "De voortgang bij diverse onderwerpen rondom strategisch personeelsbeleid verloopt langzaam, daar blijven we aandacht voor vragen. Ook gaan we aandacht vragen voor levensfasebewust personeelsbeleid. Tot slot zoeken we meer aansluiting met de medewerkers."

Organisatiebelang

Een kenmerk van de nieuwe OR is dat deze proactief te werk gaat. "We wachten niet alleen op een advies- of instemmingsaanvraag, maar stellen vragen om vroegtijdig aangesloten te zijn. We willen een samenwerkingsgerichte OR zijn waarbij we zowel naar het organisatie- als het medewerkersbelang kijken."



Ontwikkelingen 2021 en verder.

'Er is ontzettend veel draagvlak en respect voor de draaiende crisisorganisatie'

COVID-19 pandemie door de ogen van C&R

'Samen' is het toverwoord van de heersende bestuurscultuur

We kunnen er niet omheen: ook in 2021 domineerde corona het nieuws en hield deze crisis ons continu bezig. René van Santvoort en Coen van de Loo vertellen over hun wekelijkse bijdrage voor het Regionaal Beleidsteam (RBT) Corona.

Door de coronacrisis werd het dagelijkse werk van Coen totaal anders. In 2021 hield hij zich veelvuldig bezig met zijn nevenfunctie als Informatiemanager op het dossier Corona. "In de gesprekken met de burgemeesters en alle diensten - van de geneeskundige dienst tot de politie - ging en gaat het vaak over evenementen. De vergadering van het Regionaal Beleidsteam Corona is opgebouwd vanuit een vaste structuur. In tegenstelling tot een plotselinge crisissituatie, zoals een dijkdoorbraak of grote brand, kunnen we ons wekelijks voorbereiden op deze vergadering. Met de poule Informatie-management zorgen we wekelijks voor een beeldpresentatie: daarbij wordt operationeel en bestuurlijk iedereen bijgepraat over wat er leeft in de samenleving, hoe we ervoor staan in de ziekenhuizen en wat de uitdagingen zijn."

Scenario's bespreken

Ook René schuift, als beleidsmedewerker crisisbeheersing en rampenbestrijding, regelmatig aan bij het RBT. "Ik leg de link tussen de crisisorganisatie en de bestuurlijke vloer door scenario's uit te werken die zijn afgestemd met alle operationele diensten. Die scenario's worden tijdens het RBT aan de bestuurders voorgelegd, zodat ze een goed perspectief krijgen van wat er kan gebeuren en welke factoren daarop van invloed zijn. Aan de hand van de gesprekken maak ik bestuurlijke kaarten met uitgangpunten, hoe we bijvoorbeeld omgaan met verstoring van de openbare orde of illegale feesten. Voor deze rol ben ik continu in contact met onder meer elf burgemeesters en de directeurs van alle operationele diensten. Dat geeft een ongekende dynamiek aan mijn werk."

Eerlijke gesprekken

Zowel René als Coen merken op dat de sfeer tussen de bestuurders onderling heel goed is. "Onze bestuurders stellen uniformiteit voorop", legt Coen uit. "De burgemeesters willen samen één duidelijke en uitlegbare lijn voor alle inwoners. Er heest daarnaast een open sfeer met eerlijke gesprekken." Ook René noemt 'samen' het toverwoord van de heersende bestuurscultuur. "De bestuurders zijn heel blij met alle inspanningen die we met z'n allen voeren. Er is ontzettend veel draagvlak en respect voor de draaiende crisisorganisatie."



(Toekomst van) vrijwilligheid bij de veiligheidsregio

In 2021 zijn belangrijke stappen gezet in het kader van vrijwilligheid. Als Brabant-Noord hebben we ervoor gestreden om onze werkwijze op het gebied van vrijwilligheid voort te kunnen zetten. We zijn hier trots op en geloven in de toekomstbestendigheid.

In 2021 is vrijwilligheid een aantal malen in het nieuws geweest. In een open dialoog met postcommandanten, participatieraad, management en bestuur hebben we op diverse plaatsen en manieren gepleit voor wat met vrijwilligheid wél mogelijk is. Dit was succesvol. Eind 2021 is de opdracht van de landelijke denktank afgerond. Taakdifferentiatie is hierbij in de ijskast komen te liggen, dit woord wordt dan ook niet langer gebruikt.

De conclusie van de juristen is dat ons stelsel van vrijwillige brandweer grotendeels kan worden gehandhaafd en dat taakdifferentiatie geen vereiste is volgens het Europees recht. Belangrijke voorwaarde is wel dat het concept van vrijwilligheid en de verschillen tussen vrijwillige brandweer en beroepsbrandweer worden verscherpt. Volgens de juristen zou het voldoende moeten zijn om anders om te gaan met consigneren (deelnemen aan een piket met verplichte opkomst) en kazerner (kazernediensten). We verwachten dat het implementatietraject drie tot vier jaar gaat duren. Uiteraard is dit afhankelijk van het landelijke tempo en besluitvorming.



Tweede loopbaanbeleid betekent uitdaging voor diverse collega's

Collega's die na 1 januari 2006 gestart zijn bij de 24-uursdienst, weten dat ze onder het tweede loopbaanbeleid vallen. Dit houdt in dat ze na twintig jaar een andere functie moeten krijgen, binnen of buiten de brandweer. Lange tijd voelde het vooral als een 'ver van mijn bed show', maar de jaren gaan sneller dan je denkt!

De eerste collega's die onder het tweede loopbaanbeleid vallen, bereiken de twintig jaar concreet in 2027. Jaarlijks is het tweede loopbaanbeleid onderwerp van gesprek met de ploegchef. In 2020 is met iedere medewerker een gesprek gevoerd in het bijzijn van Claire van Kasteren als adviseur P&O en de eigen ploegchef. Minimaal vijf jaar voor het bereiken van de twintig jaar - of zoveel eerder als de medewerker dat wenst - beginnen we ons gericht voor te bereiden op deze verandering. Samen met de medewerker kijken we naar de toekomstwensen en -mogelijkheden. Ook specialisten zoals een loopbaanadviseur worden indien gewenst ingezet: samen zoeken we naar goede opties voor de tweede loopbaan.

Vervolggesprekken voeren

We hebben voor maatwerk gekozen rondom het tweede loopbaanbeleid. Tenslotte is iedereen uniek en hebben we allemaal andere wensen en behoeften. Daarom werd in 2020 besloten dat Claire vanuit P&O en de eigen ploegchef met elke collega afzonderlijk spreekt over de tweede loopbaan. Juist nu, vijf of zes jaar voor het bereiken van de mijlpaal van twintig jaar, is het zo zinvol om dit gesprek te voeren.

Vervolgacties dit jaar

Afgelopen najaar is met zeven collega's een vervolggesprek gevoerd met Claire en de ploegchef. Daaruit zijn diverse vervolgacties voortgekomen: deze medewerkers gaan zich verder oriënteren, maken gebruik van een loopbaanadviseur of gaan bijvoorbeeld als het mogelijk is een (korte) stage lopen. Zowel de organisatie als de collega's ontdekken zo de nieuwe mogelijkheden, hoe spannend dat soms ook is!

Denken in mogelijkheden

"Het bereiken van de twintig jaar is voor ons allemaal nieuw en wordt steeds actueler", zegt Erik van der Linden. "Ik probeer mijn leidinggevende collega's hiervan bewust te maken en te enthousiasmeren, zodat het een gezamenlijke uitdaging wordt. Daarnaast wil ik vooral creatief meedenken met de wensen van onze collega's van de 24-uursdienst. Ik sta er voor open om te denken in mogelijkheden!"

Werkgeversvereniging voor de veiligheidsregio's

2020 en 2021 in het teken van op- en inrichting WVSV

De jaren 2020 en 2021 stonden in het teken van de op- en inrichting van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV). Daarom is besloten om per 1 januari 2022 inhoudelijk op gelijke voet door te gaan en in 2021 geen inhoudelijke veranderingen door te voeren.

In 2020 besloot het Veiligheidsberaad een zelfstandige werkgeversvereniging voor de 25 veiligheidsregio's op te richten. De WVSV gaat per 1 januari 2022 officieel van start en onderhandelt namens de besturen van de veiligheidsregio's met de vakbonden over arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers van de veiligheidsregio's.

Aanleiding

Aanleiding voor het Veiligheidsberaad om een eigen werkgeversvereniging op te willen richten, was de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) bij gemeenten. Sinds 1 januari 2020 valt het gemeentepersoneel niet meer onder de CAR-UWO maar onder de Cao Gemeenten.

Overname werk van de VNG

Omdat de inwerkingtreding van de Wnra voor de veiligheidsregio's voorlopig is uitgesteld, vallen de medewerkers van de veiligheidsregio's nog wel onder de CAR-UWO. De WVSV neemt dus het werk van de VNG, die nu enkel nog voor de gemeenten onderhandelt, over. De WVSV zal over alle hoofdstukken in de CAR-UWO in gesprek gaan met de vakbonden.

Vanaf 2022

Voor de afspraken vanaf 2022 is het uitgangspunt dat zoveel mogelijk aansluiting gehouden wordt op de arbeidsvoorwaarden in de gemeentelijke sector. Daarnaast is er uiteraard aandacht en invulling voor de specifieke brandweerhoofdstukken. De WVSV zal samen met de vakbonden verkennen hoe dit er precies uit gaat zien.



**De WVSV gaat
per 1 januari
2022 officieel
van start.**

**Samenwerken
aan veiligheid.**

www.vrbn.nl | info@vrbn.nl | 088 - 0208 208

Leergang Manschap

Afgerond	5
Deelnemers geslaagd	36
Lopend	8
Deelnemers	68

Leergang Bevelvoerder

Afgerond	0
Lopend	2
Deelnemers	24

Leergang Brandweerschaffeur

Afgerond	5
Deelnemers geslaagd	30
Lopend	0

Leergang Voertuigbediener

Afgerond	3
Deelnemers geslaagd	26
Lopend	3
Deelnemers	30

Leergang Redvoertuig

Afgerond	5
Deelnemers geslaagd	13
Lopend	0

Leergang Oefenleider

Afgerond	0
Lopend	1
Deelnemers	0

Uitleg over de cijfers over de leergangen:

- Lopend: leergangen die in 2021 zijn opgestart en over het jaar heen lopen
- Afgerond: leergangen die in 2021 zijn afgerond
- Deelnemers: aantal deelnemers aan de lopende leergangen
- Geslaagd: aantal deelnemers die in 2021 geslaagd zijn (hoort bij afgeronde leergangen voor zowel beroeps- als operationele functies)