

Samen Koers Kiezen

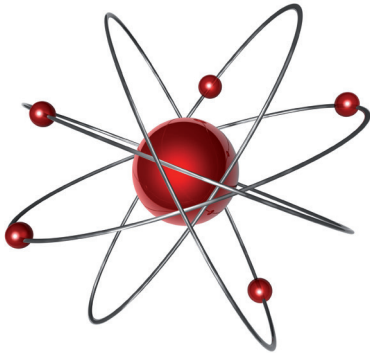
Koers Veiligheidsregio Kennemerland 2019 - 2024



Aanleiding

Samen Koers Kiezen

Een snel veranderende omgeving



Terugtrekkende overheid, zelfredzaamheid, digitalisering & (sociale) media, komst Omgevingswet.

Uit stakeholdersonderzoek, visitatie van de VRK en uit gesprekken met inspecties werd ons meegegeven dat het verwoorden van een overkoepelende visie gedragen door medewerkers nodig is om de organisatie verder te brengen.

Medewerkersonderzoek

Duidelijk behoefte aan visie, strategie en kaders, aldus de medewerkers



Nieuwjaarsreceptie

Oproep voor kernteam “ ... het gaat er om dat je ontwikkelingen in onze omgeving waarneemt en ideeën hebt hoe wij als VRK meerwaarde kunnen bieden, met als doel een gezondere en veiligere samenleving.”

Hoofdelementen

Samen Koers Kiezen – strategietraject VRK

Hieronder staat het traject van Samen Koers Kiezen weergegeven.



Integratie uitkomsten door analyseteam en gangmakers

Kernteam van medewerkers uit verschillende organisatieonderdelen

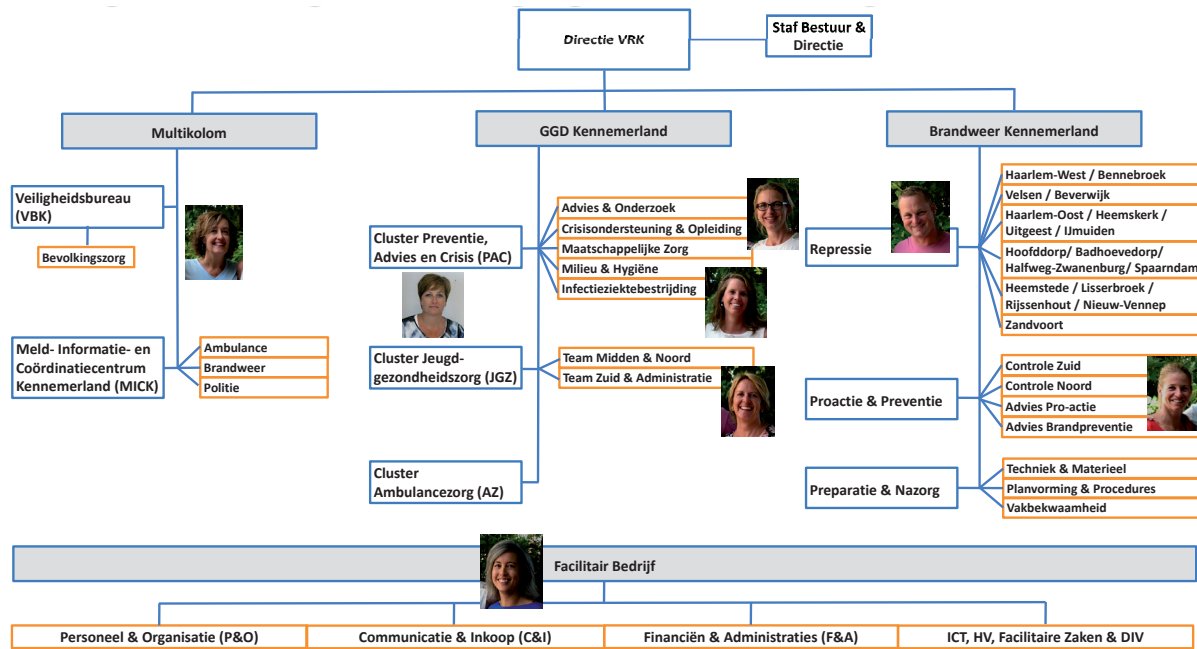
Workshops voor en door medewerkers

- Ruim **300 deelnemers** hebben tot nu toe deelgenomen
- **Het Kernteam:** acht begeleiders van de ontwikkeling en uitvoering van het traject, van ontwerp tot expositie
- **Gangmakers:** collega's uit de hele organisatie die de workshops in elk van de stappen begeleiden
- **Analyseteam:** collega's uit de hele organisatie die na elke stap de opbrengst uit de workshops analyseren en integreren
- **Medewerkers:** iedereen die wil, kan meedoen; voor elk van de stappen open uitnodiging naar hele organisatie, voor derde stap ook representatie vanuit elk team gevraagd
- Rol **directie, management, OR:** directie als initiatiefnemer en sponsor; management als ambassadeurs en deelnemer; OR steeds geïnformeerd en als deelnemer

Kernteam en gangmakers

Samen Koers Kiezen

Integrale vertegenwoordiging vanuit hele organisatie



Kernteam



Creatievelingen

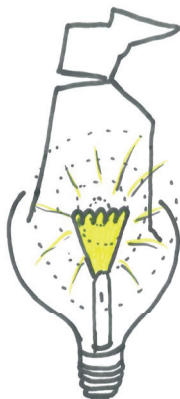
Zoals filmmakers, intuïtief schilders, theatermakers, fotografen etc.



Schrijvers, analisten, ambassadeurs, workshopbegeleiders



Ontwikkelingen rondom de VRK



Technologie

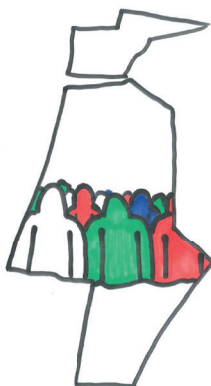
- Toename informatiebehoefte
- Ontwikkeling digitale vaardigheden
- Afhankelijkheid van technologie
- Robotisering / domotica biedt kansen
- Laagdrempelige en gerichte informatieverstrekking
- Preventiemogelijkheden door laagdrempelige en gerichte informatieverstrekking
- 24-uurs maatschappij
- Het nieuwe werken
- Digitale bereikbaarheid
- Gegevensbescherming
- Privacy en cybersecurity
- Dienstverlening digitaler
- Functie-inhoud wijzigt

Politiek

- Bovenregionale samenwerking
- Decentralisatie (rijks)overheidstaken
- Polarisatie samenleving
- Mondiger politieke spelers
- Politieke wensen en onvoorspelbaarheid
- Opkomst lokale partijen en beroeps politici
- Belangenverstremgeling bedrijfsleven/politiek
- Discussie over waarde van kennis en expertise
- Steeds meer lokaal moeten werken als regionale organisatie
- Schaalvergroting
- Terugtrekkende overheid
- Kwaliteit boven kwantiteit
- Integriteit van politiek

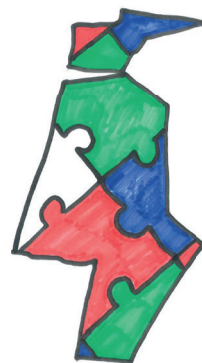
Economie

- Mogelijkheden 'deeleconomie'
- Aantrekkelijke werkgever blijven
- Tweedeling maatschappij: rijk vs. arm
- Informatie-overload:
 - Hoe maak je de VRK zichtbaar?
 - Hoe filteren relevante zaken voor VRK?
- Krimpende beroepsbevolking door vergrijzing
- Onzekerheid over de toekomst; nu periode van economische voorspoed
- Balans: wat moet en wat kan?
- Aandacht voor duurzaamheid
- Globalisering
- 24/7 economie
- Druk op budget



Burgers

- Invloed van social media: overprikkeling door veelheid aan informatie.
- Houding en gedrag burgers: mondig, kritisch, veeleisend, agressie naar hulpverleners.
- Vergrijzing: langer thuis wonen, eenzaamheid, domotica
- Toename gevoel van onveiligheid: opkomst islam en radicalisering
- Individualisering
- Terugtrekkende overheid
- Zelfredzaamheid
- Participatiesamenleving
- Aversie tegen betutteling



Bedrijven

- Toename publiek-private samenwerkingsverbanden:
 - Bedrijven zelf verantwoordelijk voor brandpreventie
 - Private partijen helpen mee aan stimuleren gezondheid
- Verschuiving dienstverlening van publiek naar privaat
 - Concurrentie bedrijfsleven voor markt taken (IGZ, reïsvaccinaties, risicobeheersing)
 - Positie VRK: Loslaten, concurreren, registreren?
- Schaalvergroting bedrijven (machtsfactor)
- Maatschappelijk verantwoord ondernemen
- Ontwikkeling Start-ups
- Inkoop anders ingericht: regelgeving, aanbesteding, duurzaamheid.

Partners

- Van hiërarchie naar netwerken: samenwerking op basis van gelijkwaardigheid
- Privacywetgeving maakt gegevensdeling complexer
- Bestuurlijke slagvaardigheid door schaalvergroting, maar hierdoor minder lokale betrokkenheid
- Zorg om Zorg: toename bevolkingsdichtheid leidt tot veiligheidsrisico's
- Partners soms ook concurrenten
- VRK niet automatisch leidende partner
- Verantwoordelijkheid delen met partners

Wetgevers

- Toename wet- en regelgeving:
 - Vertalen naar dagelijkse praktijk
 - Angst voor aansprakelijkheid
 - Hoge kosten
- Veranderlijkheid politiek bestuur
- Meer/Nieuwe maatschappelijke taken naar gemeenten (WMO, jeugdzorg)

Fysiek

- Mondialisering
- Toename reisverkeer
- Arbeidsmigranten
- Migratie door honger en oorlog
- Import (onbekende) infectieziekten
- Opvang om verspreiding te voorkomen
- Dalende vaccinatiegraad
- Toename complexiteit omgeving (drones, cybercrime, terrorisme)
- Klimaatverandering
- Belang van duurzaamheid
- Zorg voor milieu en leefomgeving
- Tekort aan geschikte huisvesting

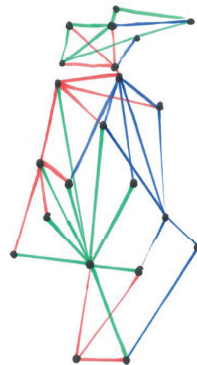
Cultuur

- Angst- en risicomijdend gedrag
- Focus op resultaat en efficiëntie
- Betekenis en werktrots professional
- Vraag om verantwoording versus eigen verantwoordelijkheid handelen
- Maakbaarheid & controlebehoefte versus verwachting uit samenleving
- Spanning tussen regels systeem- en bedoeling in de leefwereld
- Continue verandering
- Individualisme
- Klaagdrempel ligt lager
- (Kortdurende) hypes
- Afname westerse normen
- Toename polarisatie, moeite met diversiteit



Sociaal

- Mensen moet langer doorwerken
- Vergrijzing: langer thuis wonen en meer zorg nodig
- Zelfredzaamheid niet altijd mogelijk
- Andere communicatievormen zoals social media
- Toename eenzaamheid, depressiviteit en suicide onder jongeren
- Complexere maatschappij
- Jongeren wonen langer thuis
- Meer drempels in de zorg
- Hoog medicijngebruik
- Veranderende bevolkingsamenstelling
- Meer eenpersoons-huishoudens



Belangengroepen

- Steeds meer verschillende belangengroepen organiseren zich via Social Media. Hoe houden we deze in beeld en blijven we in contact?
- Vanuit het perspectief als samenwerkingspartner met belangengroepen samenwerken.
- Aandacht proportioneel verdelen tussen Schiphol/Tata Steel en andere belangengroepen.
- Belangrijk zijn: politie, marechaussee, reddingsbrigade, landelijke overheden, gemeenten, waterschappen, omgevingsdiensten, verzekeraars, bedrijven (Schiphol / Tata Steel), vluchtelingen



en politici

- Nieuwe rechtspositie ambtenaren
- Van risico-acceptatie naar veiligheidsbeheersing
- Meer contact gemeenteraad met lokale brandweerpost
- Verminderde regeldruk door omgevingswet

Tegenstrevers

- Verminderde vertrouwensband tussen burger en overheid en veranderende digitale wereld.
- Nadruk op verantwoording door publieke instellingen leidt tot angst voor missers en meer regeldrift en institutionalisering
- Tegenstrevers profileren zich als alternatief voor VRK.
- In het sociaal domein lijkt gemeente soms tegenstrever in plaats van partner

Vakgenoten

- Prominentere positie van professional: management is faciliterend opdat professionals hun werk kunnen doen.
- Er is een tekort aan goede professionals en (nog) onvoldoende opleidingsbeleid binnen VRK
- Samenwerking van professionals zowel intern als extern wordt belangrijker om maatschappelijk betrokken te blijven.
- Kennisinstituten van belang voor VRK
- Taakverschuiving:
 - Binnen afdelingen en functies
 - Van reactief → proactief
 - Van repressie → preventie
 - Van genezing → preventie

Uitnodigingsposters

Toekomst, speerpunten en routekaart



Wij doen mee aan Samen Koers Kiezen



Doe jij ook mee?

Meld je aan via Intranet voor de
Week van de Toekomst
24 - 28 september



Wij doen mee aan Samen Koers Kiezen



Doe jij ook mee?

Laatste stap:

Speerpunten en route bepalen

29 oktober - 2 november

Houd het intranet in de gaten voor meer informatie!



Betekenis & Positie

hier gaan we voor in 2023

Reden voor bestaan - Maatschappelijke betekenis - Allianties & Samenwerking - Imago, Kennis & Kwaliteit

1. Wij zijn een kenniscentrum dat bijdraagt aan Veiligheid en Gezondheid in de regio

In 2023 staan we bekend als hét regionale kenniscentrum op het gebied van Veiligheid en Gezondheid. De VRK levert hoogwaardige dienstverlening op een onafhankelijk en unieke wijze. Medewerkers verrichten hun werk proactief en op basis van menselijk contact met de samenleving. We zetten vooral in op preventie en tijdige signalering van problematiek. We blijven de beste in crisisbeheersing.



2. We zijn een open, laagdrempelige en toegankelijke organisatie

We zijn als VRK zichtbaar, transparant en betrouwbaar. We zijn duidelijk: we zeggen wat we doen en wat we niet doen. We kennen elkaar en elkaars kwaliteiten en werkzaamheden. We zijn sociaal met extra aandacht voor zwakkeren in de maatschappij. We staan voor de VRK (er is eenheid), zonder de eigen identiteit en merknamen (zoals brandweer, GGD) te verliezen. We zijn ons steeds bewust vanuit welke identiteit we naar buiten treden. De samenstelling van de organisatie is een afspiegeling van de diversiteit in de maatschappij.

3. Wij hebben een sterke positie in het veiligheids- en gezondheidsnetwerk

We zijn zichtbaar en vindbaar als organisatie. We zijn een spin in het maatschappelijk web bestaande uit bijvoorbeeld burgers, bezoekers, bedrijven, maatschappelijke instanties, ketenpartners en andere veiligheidsregio's. Dit stralen we uit in de vele netwerken waarin we vertegenwoordigd zijn, in de (sociale) media, via diverse externe communicatie(kanalen), etc. De VRK heeft een coördinerende rol bij crisis en/of andere calamiteiten, is een maatschappelijk vangnet en hooggewaardeerd kenniscentrum. Iedereen weet ons te vinden voor veiligheids- en gezondheidsvragen.

4. Veiligheids- en gezondheidsvraagstukken pakken we integraal op

De werkzaamheden die voortvloeien uit veiligheids- en gezondheidsvraagstukken worden op integrale wijze uitgevoerd. Uitgangspunten zijn zelfredzaamheid, zorgzaamheid, risicogerichtheid, innovatie en duurzaamheid. Medewerkers zijn niet gebonden aan één afdeling of functie. Zij zetten hun kwaliteiten in voor de hele VRK. We zijn in staat te concurreren met andere (commerciële) partijen, door het gezamenlijk optrekken van verschillende afdelingen (bijvoorbeeld tijdens een vaccinatiecampagne ook informatie over brandveiligheid geven). Hierdoor leveren we integrale diensten en werken we kostenbewust.

5. Wij zijn een betrouwbare spin in het web

We zijn een betrouwbare partner van burgers, bedrijven, bezoekers, ketenpartners en instellingen. We verbinden hulpverlening aan initiatieven in de samenleving. Waar nodig nemen we de regie. We bepalen zorgvuldig onze positie en acties en delen onze afwegingen hierin. Onze kwaliteit van kennis, materieel en lokale aanwezigheid is altijd op orde.

6. Wij zijn snel en actiegericht

We zijn aanwezig in de regio, snel ter plaatse en actiegericht. We geven snel en betrouwbaar antwoord op vragen, met passende en tijdige informatie. We leveren merkbare en zichtbare resultaten. We anticiperen op veranderingen in de omgeving, zowel repressief, preventief als curatief.

Betekenis & Positie

een toekomstbeeld

Het Roemeense Circus 'Pas o Panori' wil in 2023 iets heel nieuws gaan bieden, een evenement binnen in hun grote tent met 1000 mensen, maar ook veel activiteiten buiten. Ze zien het helemaal voor zich, boogschutters, vuurkorven en vuurwerk, workshops koorddansen, en kunstjes met muizen en ratten. Ook een groot Roemeens gypsy-orkest komt mee. Het evenemententerrein Spaarnwoude zien ze als een heel goede plek. De directeur begrijpt dat zoiets in Nederland niet zomaar kan, en dat het circus moet aantonen dat zoiets veilig en gezond kan verlopen. Van andere evenementenorganisatoren hoort hij dat hij voor veiligheid en gezondheid beslist bij de VRK moet zijn, die zullen hem goed op weg helpen. De website van de VRK is snel gevonden, en een eenvoudig contactformulier maakt het simpel voor Sjoukje, de vertegenwoordiger van het circus om contact op te nemen. Uit de reply maakt ze op dat ze de volgende dag al door een zaakcoördinator zal worden teruggebeld.



Het contactformulier is binnen gekomen bij het klantcontactcentrum. Herman ziet het formulier, en moet er even bij glimlachen. Dat wordt een leuk feest! Maar eerst moet het circus op weg geholpen worden, en daarbij moet het ook wel leuk blijven voor de mensen in de woonomgeving. Hij verwerkt de aanvraag in het zaakstelsel. Robin is een van de vaste casemanagers voor evenementen en die krijgt deze zaak toebedeeld. Robin zet diezelfde dag het verzoek uit bij de verschillende collega's die hij nodig denkt te hebben, de brandweer, de GHOR, de GGD en het veiligheidsbureau, de omgevingsdienst en politie. Hij belt ook met de verantwoordelijke ambtenaar bij de gemeente, want de gemeente moet tenslotte de vergunning verlenen. Zijn collega is blij met het belcontact, want bij de gemeente was geen vergunningaanvraag binnengekomen, en nu kan zij zich alvast voorbereiden op de aanvraag en komt ze zeker niet in de problemen met de afhandelingstermijn.

Daarna belt Robin Sjoukje terug en vraagt of ze een vooroverleg wil. Zijn ervaring is dat in overleg de meeste problemen en vragen goed in beeld komen en meestal ook goed op te lossen zijn. Dat werkt beter dan het toesturen van een pakket voorschriften. Bovendien komen in het contact nog wel eens zaken naar voren die niet rechtstreeks met de vergunning te maken hebben, maar waarbij de VRK toch goed blijkt te kunnen helpen. Meestal kleine dingen, als er kleine kinderen meereizen die mogelijk niet gevaccineerd zijn of als er vragen zijn over de luchtkwaliteit in de woonvertrekken. Maar toch fijn om mensen verder te kunnen helpen!

Voor het vooroverleg verzamelt Robin alles wat in de digitale systemen in huis is over evenementen, over circussen, over bijzondere gezondheidsproblemen in Roemenië en uiteraard alles wat bekend is over het evenemententerrein Spaarnwoude. Zijn collega's hebben de meeste kennis voor hun vakgebied gewoon paraat, dus het vooroverleg zou vlot moeten kunnen verlopen voor Sjoukje.

Sjoukje kan drie dagen later het gebouw van de VRK makkelijk vinden, het ziet er uit als een gebouw van een organisatie die duurzaamheid heel belangrijk vindt. Dat vindt ze fijn om te zien, en ook verder het gebouw inlopend voelt ze zich op haar gemak. Robin haalt haar snel op en in de aangename overlegruimte zitten de andere collega's al te wachten. Op een scherm is de plattegrond van het evenement al geprojecteerd. Al pratend adviseert de brandweer om de nooduitgangen op een slimmere plek te maken, dat is veiliger en bovendien kan een ambulance dan ook beter af- en aanrijden. Zichtbaar op het scherm worden de wijzigingen gelijk aangebracht. Aan het eind van het overleg weet Sjoukje wat het circus moet doen om een gezond en veilig evenement te organiseren waar maar weinig klachten vanuit de omgeving te verwachten zijn. Het advies van de VRK gaat via het systeem naar de gemeente, en het circus heeft op tijd een vergunning waarmee het evenement kan starten.

De eerste medewerkers van circus zijn twee weken voor het evenement al in Nederland voor de voorbereiding. Op verzoek van Robin gaat de inspecteur van brandweer Anneke even langs om te vragen of er nog bijzonderheden of vragen zijn. Sjoukje is blij nog even contact te kunnen hebben, maar het gesprek loopt wel rommelig. De twee kleine kinderen van de Roemeense koorddansers hebben hoge koorts en rode vlekken. Anneke herinnert zich uit het vooroverleg dat vaccinaties tegen mazelen in Roemenië niet standaard zijn. En ze weet dat de vaccinatiegraad in Nederland nog steeds niet helemaal op niveau is ondanks de inspanningen van de GGD, dat heeft ze gelezen op het intranet van de VRK. Het lijkt haar risicovol, straks kan het hele evenement niet doorgaan. Dat zou een ramp zijn voor Pas o Panori. Ze informeert de collega's van de GGD, en gelukkig weten die wat ze moeten doen om gevaar van een uitbraak te voorkomen, waardoor het evenement gewoon door kan gaan. Herman kan zijn collega's de dag na het evenement vertellen dat hij enorm van het circus heeft genoten! Volgend jaar weer, hoopt hij.

Unieke Kracht

hierin blinken we uit in 2023

Reputatie en vertrouwen - Specifieke kennis en ervaring - Unieke positie in maatschappij - Unieke kwaliteiten

1. Wij zijn zichtbaar als één organisatie met sterke merken

De VRK is één organisatie met sterke merken (BRW, GGD, AZ) met grote naamsbekendheid en goed imago. We zijn een unieke organisatie met een rijke historie en ervaring. We zetten in op preventie, proactie en repressie. Om dat te bereiken, willen we samen met onze stakeholders gedragsverandering realiseren. Glasheldere communicatie is kenmerkend voor onze interactie.



2. De omgevingsontwikkelingen zijn leidend in ons werk

De medewerkers zijn vakspecialisten, professionals, flexibel, initiatiefrijk en hebben inzicht in relevante toekomstige ontwikkelingen. Wij verrichten onze werkzaamheden met veel plezier en met een hoog omgevingsbewustzijn. We hebben aandacht voor (doel)groepen, individuen en mensen die extra aandacht nodig hebben (niet zelfredzaam, kwetsbaar). We organiseren ons werk als medewerkers zoveel mogelijk zelf zodat we snel en flexibel kunnen inspelen op wat er buiten nodig is. De verantwoordelijkheid is zo logisch mogelijk verdeeld, met ondersteuning op basis van situationeel en coachend leiderschap.

3. Deze professionaliteit laten we zien

We zijn expert op gezondheid & veiligheid. We zijn flexibel, hebben verbindend vermogen en zijn gericht op samenwerken. We werken met passie en bezieling en voelen ons betrokken. We werken vanuit verbinding, je ziet dit terug in de interne en externe samenwerking. We zijn vanuit verschillende disciplines/rollen inzetbaar. We zijn een vraaggerichte en informatiegestuurde organisatie. We houden rekening met de behoeften van de samenleving en elkaar. Onze rol en ons takenpakket is uitgebreid, we zetten zo breed mogelijk in op waar de behoefte is. We voorkómen liever dan dat we genezen, en zullen altijd blijven genezen en branden blussen. In die combinatie zit juist de kracht, dat maakt ons uniek. We zijn niet zozeer pioniers in innovatie, maar zijn zeker up-to-date. We geven ruimte aan vernieuwing. We gaan mee met de (technische/digitale) ontwikkelingen en houden balans met de menselijke maat. We tonen lef en moed om innovatief en vernieuwend te zijn. We zijn proactief.

4. Wij delen onze kennis en deskundigheid

We kennen de waarde van onze expertise en we zijn goed in het verspreiden en overdragen van kennis. We richten ons nadrukkelijk op het vergaren, verrijken én verspreiden van kennis. We hebben kennis over (doel) groepen en adviseren daarover. En we weten hoe het werkt als hulpverleners in individuele situaties achter de voordeuren komen. Medewerkers zijn vakbekwaam, houden hun kennis goed op peil en werken graag samen, zowel binnen de eigen organisatie als met de stakeholders. Medewerkers zijn zich bewust van de ontwikkelingen in de omgeving en spelen hier proactief op in. Medewerkers zijn zeer deskundig en professioneel.

5. Wij wegen onze inzet zorgvuldig

We stimuleren het zelfreddend vermogen van mensen. We hebben oog voor kwetsbare groepen en individuen die meer hulp nodig hebben. We doen niet meer dan nodig en niet minder dan noodzakelijk. Of het nu gaat over bijvoorbeeld ouderen, vluchtelingen of verwarde mensen.

6. Innovatie is kenmerkend voor ons werk en onze positie

We werken stelselmatig aan professionalisering en vernieuwing van onze dienstverlening. Onze eigen expertise houden we goed op peil en we zijn alert op het verspreiden van nieuwe expertise in de regio. Onze digitale infrastructuur ondersteunt onze voortdurende vernieuwing op soepele wijze.

Unieke Kracht

een toekomstbeeld

Op een mooie lentemiddag breekt er brand uit in het scheikundelokaal van Het Spaarne College. Er wordt een melding via 112 gedaan door de leerkracht. Hij meldt dat hij het vuur niet kan blussen en dat er leerlingen onwel zijn geworden en lopen over te geven.



Medewerker Klaas op de meldkamer neemt de melding aan en ziet via het digitale bord meteen waar de school zich bevindt en ziet ook de dichtstbijzijnde hulpverleningsvoertuigen. Hij beoordeelt de situatie adequaat en stuurt direct de benodigde brandweerwagens en ambulances naar de plek toe en schaalst op. Klaas heeft gezien dat de school een ondergronds regenwaterbassin heeft dat de brandweer kan gebruiken om te blussen. Gelukkig maar, want de sloten staan in deze warme lente nu al droog. De informatie over de school gaat via 1 klik naar de MOI (mobiele operationele informatievoorziening) in de auto zodat de collega's weten waar ze naar toe moeten, hoe de omgeving er ter plekke uit ziet, wat de situatie is of extra bescherming nodig is, waar de bluswatervoorzieningen zijn en hoe het gebouw er uit ziet. Klaas heeft ook de piketfunctionarissen gealarmeerd en ziet dat deze ook onderweg zijn naar de opkomstlocatie op de Zijlweg via de tracker in hun auto.

Bij de school wordt op dat moment een aantal leerlingen naar buiten gebracht die onderzocht worden door de ambulancemedewerkers. De leerlingen hoesten en hebben tranende ogen. De beelden zijn direct via bodycams te zien bij de medewerkers op de Zijlweg die met het incident betrokken zijn. Een paar leerlingen worden met een ambulance afgevoerd. Overlegd wordt of het inzetten van gezondheidsonderzoek nodig is en met het RIVM worden daar de eerste afspraken al over gemaakt.

Een aantal ouders heeft inmiddels van de brand gehoord via social media en is onderweg naar de school. Het schoolplein staat al snel vol met ouders. De directeur staat met de handen in het haar. De directeur en de vaste school verpleegkundige Misgana van de GGD vinden elkaar echter al snel en zij heeft ervaring met dit soort situaties. Zij bekijkt nog even snel in het systeem de do's en don'ts voor het gesprek met de ouders en gaat voor de directeur aan de slag. Ze heeft van haar communicatie-collega ook nog wat tips over de communicatie met de pers meegekregen. Zelf helpt Misgana de school bij het zoeken van een plek voor de informatiebijeenkomst. Omdat Misgana weet dat er veel Eritreese kinderen op deze school zitten, regelt ze ook een tolk. En het lijkt haar ook verstandig het maatschappelijk werk in de wijk en de Eritreese kerk te betrekken. Contactgegevens zijn binnen de VRK voorhanden.

De informatieavond gaat goed, de GGD heeft veel concrete informatie, en ook de brandweercollega kan goed vertellen over het verloop en de bestrijding van het incident. Het team brandonderzoek is nog wel volop bezig de oorzaak te onderzoeken. Wel is al bekend dat de stoffen die zijn vrijgekomen geen blijvende schade opleveren. Ook de vergunningen van de school zijn helemaal op orde. Risico's zijn nu eenmaal nooit helemaal uit te sluiten, maar er is geen reden voor ongerustheid. De school kan gewoon open blijven.

In de evaluatie van het incident geeft de burgemeester aan dat hij tevreden is over de actiegerichtheid en de zorgzaamheid waarmee de VRK dit incident heeft aangepakt.

Waarden

hier staan we voor in 2023

Essentie dienstverlening - Belofte aan doelgroepen - Professionele waarden - Kernwaarden

1. Wij zijn trots op de VRK

De VRK staat bekend om goed werkgeverschap en wordt gezien als aantrekkelijke werkgever: we zijn er trots op om bij de VRK te werken. Er is waardering voor het eigen kapitaal / de mensen. We zorgen voor onze medewerkers: de balans privé/werk klopt en daardoor voorkomen we proactief verzuim. We (h)erkennen en benutten kwaliteiten: doen de mensen de dingen waar ze goed in zijn? We gaan eerlijk en transparant om met niet-functionerende medewerkers. We staan voor duurzaamheid: groene energie en circulaire economie zitten in ons denken/DNA. We zijn gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers.



2. We tonen eigenaarschap en daadkracht

We (medewerkers en leidinggevenden) nemen verantwoordelijkheid voor het proces en het resultaat. Gezamenlijkheid is belangrijk. We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Ons motto is 'Practice what you preach': we staan voor veiligheid en gezondheid, dus ook intern zijn we veilig en gezond (gezonde/zelfredzame medewerkers, sociale en fysieke veiligheid). We spreken elkaar aan, we doen wat we moeten doen, we komen snel en effectief tot besluiten, we zijn daadkrachtig, actiegericht en in beweging.

3. De VRK is een lerende organisatie

De medewerkers en leidinggevenden zijn integer, betrokken en gedreven in hun vak. We zijn trots op ons werk, onze collega's en de VRK. Individueel leren, het delen van kennis en ervaringen zijn een essentieel onderdeel van ons werk. In de organisatie is ruimte voor dialoog en elkaar bevragen. Mensen spreken zich uit en laten het achterste van hun tong zien. Er zijn geen dubbele agenda's. (Sociale) veiligheid staat hoog in het vaandel. De algemene leiderschapsstijl is situationeel en coachend. Hiërarchisch leiderschap is passend als een situatie om repressief optreden vraagt. Machtsmisbruik is niet acceptabel. Medewerkers en alle andere belanghebbenden denken mee over de ontwikkeling van de organisatie.

4. We hebben een sociale en veilige bedrijfscultuur

Fouten maken mag, leren van fouten is belangrijk. We spreken elkaar aan, ook leidinggevenden. We staan voor situationeel en coachend leiderschap. We hebben respect voor elkaar, we gaan respectvol met elkaar om en maken ruimte voor verschillen. We praten niet over elkaar, maar met elkaar. Integriteit, eerlijkheid, behulpzaamheid, collegialiteit, lef en moed zijn belangrijke kernwaarden. We spreken ons uit, ook als meningen/ gevoelens conflicteren. We spreken elkaar ook aan op (niet-)functioneren.

5. De VRK is een aantrekkelijke werkgever

De organisatie is een aantrekkelijk werkgever (werk, arbeidsvoorwaarden en maatschappelijke relevantie) en bevindt zich vooraan met betrekking tot moderne bedrijfsvoering en gezonde en plezierige werkomstandigheden.

Waarden

een toekomstbeeld

Op een koude winterdag in november 2023 loopt de Poolse mevrouw Czekik met haar kinderen van 1 en 6 jaar naar de VRK op Zijlweg 200 te Haarlem, een modern en fris-uitziend gebouw. Ze treft een vriendelijke receptioniste die haar vraagt of ze haar van dienst kan zijn. Mevrouw Czekik heeft wat moeite om haar te verstaan, dus de receptioniste zoekt even in het systeem en haalt gelijk collega Sam van de repressieve dienst erbij die Pools kan verstaan en spreken.



Mevrouw Czekik vertelt dat ze een paar prikken nodig heeft voor hun verre reis naar Thailand. Plots barst ze in snikken uit. Afgelopen nacht is haar 1-jarige schreeuwend wakker geworden en ze weet maar niet waarom. Het schreeuwen hield pas vanochtend om 6 uur op. Na de vertaling door topcollega Sam, neemt de receptioniste mevrouw mee naar de jeugdverpleegkundige Tom.

Tom is een paar jaar uit de schoolbanken en is sinds kort vader geworden. Hij vindt deze nieuwe baan spannend en vermoeiend, omdat hij meer uren maakt dan zijn aanstelling. Hij heeft die extra uren nodig om al het werk voor elkaar te krijgen. Gelukkig heeft hij daar net een goed gesprek over gehad in zijn team. Hij vindt dit soort onderwerpen spannend om bespreekbaar te maken, maar heeft het toch gedaan. Het team gaat hem helpen met op tijd naar huis gaan en het overnemen van werk waar nodig. Het team heeft ook de leidinggevende aangesproken met het verzoek om de volgende keer eerder in te grijpen. De leidinggevende heeft dit signaal begrepen en neemt haar verantwoordelijkheid. Het gesprek en de openheid geven Tom energie waardoor hij weer vol voor zijn passie kan gaan.

Mevrouw Czekik doet haar verhaal bij Tom en hij opent gelijk de digitale dossiers over beide kinderen. Daaruit komt geen bijzondere informatie naar voren over de gezinssituatie. Hij ziet de wanhoop op het gezicht van mevrouw Czekik en wil graag helpen. Hij vraagt door, onderzoekt de 1-jarige en vindt een rode plek op haar bovenarm. Vanuit zijn betrokkenheid bij Veilig Thuis signaleert hij dat de 6-jarige er ondertussen bedeesd en angstig bij staat. Tom heeft het gevoel dat er iets speelt en vraagt de 6-jarige er even bij te komen. Tom stelt hem gerust en vraagt of hij iets wil delen. Hij vertelt dat hij met een aansteker heeft gespeeld op de kamer van zijn kleine zusje. Tom regelt ter plekke een afspraak met een inspecteur brandveilig leven om het gezin te helpen de woning brandveilig te maken.

Tom geeft nog wat eenvoudige opvoedtips en wat adressen waar ze terecht kan voor meer intensieve opvoedhulp voor het geval ze daar behoefte aan heeft.

De wond wordt verzorgd en de 6-jarige krijgt een kleurplaat van een duurzame brandweerpost.

De moeder is heel opgelucht en krijgt van medewerkster Selemawit (met een achterstand op de arbeidsmarkt) een fairtrade latte machiato met een stukje baklava, waar ze dol op is. Haar kinderen vermaken zich in de kinderhoek. Mevrouw kan zelf even bijkomen in de 'groene' koffiecorner die net vorige week geopend is, omdat het personeel had aangegeven daar behoefte aan te hebben. De volgende dag belt de verpleegkundige de vertalende collega op om nog feedback te vragen en hem te bedanken voor zijn snelle, daadkrachtige en flexibele medewerking.

Workshops

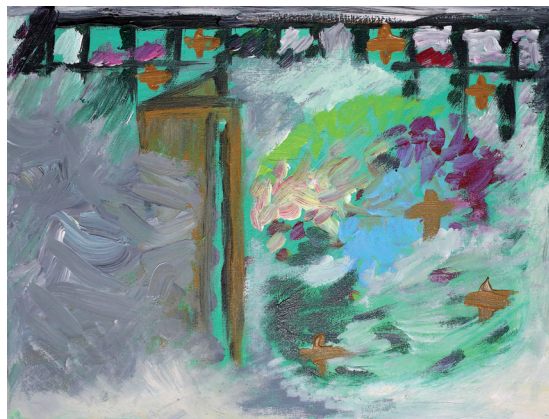
Dialog - Beweging - Improvisatie - Schilderen - Analyse



Schilderijen

Toekomstbeelden van medewerkers

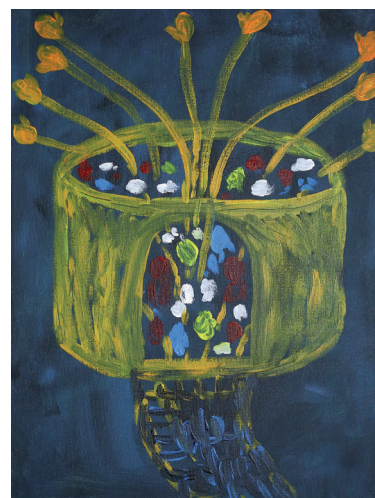
Deur naar de energieke toekomst



Naar verbinding & zachtheid



Helpende handen



Samensmelting



Samen op weg naar de zon



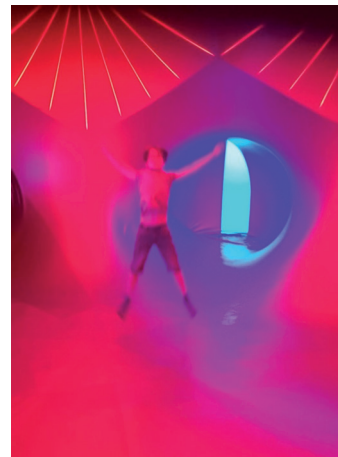
Beeldwedstrijd

Toekomstbeelden van medewerkers

Een netwerksamenleving
(juryprijswinnaar)



Relax
(publieksprijswinnaar)



Ideaal



Water en vuur



Synergie



Het verhaal van...

Sonja Amesz



Sonja Amesz is Coördinator informatiemanagement bij de afdeling Staf, Bestuur en Directie (SBD) binnen VRK.

Sonja's keuze om bij VRK te gaan werken is niet willekeurig geweest. Zij groeide op in een gezin waar aandacht was voor de zwakkeren in de samenleving, met een vader die verhalen binnenbracht vanuit zijn werk als motoragent over wat er in de maatschappij gebeurde. Zoiets wilde zij ook gaan doen, maar dan met een eigen en meer eigentijdse invulling: digitalisering en informatiesystemen. Sonja zag dat er een gat zat tussen mens, organisatie en techniek. Vanuit haar studie Communicatiesystemen wilde ze dat gat dichten en dat kon bij VRK.



Hoe ziet voor haar een werkdag in 2023 bij VRK eruit?

Ik ga naar mijn werk, maar waar dat is bepaal ik op de dag zelf. Ik kan overal werken: thuis, of in dat gebouw verderop waar ze zulke lekkere koffie hebben. In mijn informatiesysteem zie ik waar de meeste van mijn collega's zich die dag bevinden. Het systeem coördineert onze planning, waar we elkaar kunnen treffen, welke info we daarbij nodig hebben of het organiseert beeldvergaderingen. We zijn echte netwerkers geworden, we verbinden en voeren buiten onze gesprekken. De techniek is, naarmate ik meer naar buiten ga en geen eigen werkplek meer heb, daarin steeds belangrijker. De informatie die ik moet ophalen is niet alleen voor mij interessant maar voor heel veel mensen, zo blijven we op elkaar afgestemd. Het systeem reikt mij een soort van menukaart aan: hier kun je allemaal naar toe vandaag, dat is zinvol en dat zijn je opties. Het informatiesysteem draait op A.I. en ontwikkelt zichzelf, het laat zien wat voor mij interessant kan zijn. Maar het is de mens die het persoonlijke contact blijft leggen, dat is niet veranderd bij VRK.

In 2023 hebben alle cliënten toegang tot eigen gegevens, dat hebben we al in 2020 gerealiseerd. We hebben ons moeten buigen over de vraag of alle veiligheidsregio's dat met eigen systemen konden doen of moest het gezamenlijk? We zijn uitgekomen op gezamenlijk, de digitale wereld is ook een netwerkwereld geworden.

Ik vind het fijn dat er nu, in 2023, anders naar werk gekeken wordt. Werk is een geïntegreerd onderdeel van ieders leven geworden. Het is aan de mens om daar de balans in aan te brengen. Ik ben bereikbaar wanneer dat mogelijk en nodig is, of dat nu overdag of 's avonds is. Ik weet nog dat je, om gezond en fit te blijven, van je werk een abonnement op de sportschool kreeg, dat bestaat nu niet meer. De ruimtes waarin we werken, ook het gebouw van VRK, bieden een fijne ambiance qua sfeer. Het zijn geen kantoorpanden meer, geen kantooruinen. Ze zijn ruimtelijk, beetje lounge-achtig, planten en er is ruimte voor beweging. De werkvloer is nu de sportschool met aandacht voor gezonde voeding en yoga. Natuurlijk hebben we de mogelijkheid voor privé gesprekken. Het gebouw heeft meerdere eivormige capsules waarin we ons in alle rust kunnen afsluiten.

Ik ga vandaag weer vooral gesprekken voeren, zorgen dat de behoeftes die door mijn collega's uitgesproken worden, geborgd worden in de systemen zodat ieder krijgt wat hij nodig heeft. Waar ik altijd in mijn werk rekening mee moet houden is dat er een grote hack komt, dat de systemen plat gaan. Dan ben ik ook in mijn functie uitgeschakeld. Wel heb ik dan nog een andere rol, mijn crisisfunctie. Dan ga ik naar locatie en ben ik onderdeel van het actiecentrum, verricht hand en spandiensten. Bij een hack wordt er een beroep gedaan op onze creativiteit. Op dit moment is de valkuil van volledige afhankelijkheid door volledige digitalisering groot. Creativiteit, zelf oplossingen aandragen, is daarom een belangrijke competentie van deze tijd.

Het verhaal van...

Eline Moerkerken



Eline Moerkerken is jeugdverpleegkundige, afdeling Jeugdgezondheidszorg (JGZ) binnen VRK.

Eline, komend uit een gezin waar zorg en onderwijs een grote rol speelden, koos voor de zorg. Als kinderverpleegkundige realiseerde ze zich dat ze een meer adviserende functie in de gezondheid en het veilig opgroeien van kinderen wilde vervullen en daar bood VRK de mogelijkheid voor.



Hoe ziet voor Eline een werkdag in 2023 bij VRK eruit?

Ik ga naar mijn werk dat zich nu voornamelijk afspeelt binnen de school. De afgelopen jaren werd het steeds duidelijker dat het dagelijks kunnen signaleren van wat er bij kinderen speelt, het zelf voortdurend zichtbaar zijn voor ouders, leerlingen en leerkrachten, de samenwerking tussen ons en de ouders en leerlingen veel laagdrempeliger en effectiever maakte. Daarom zijn wij nu een geïntegreerd onderdeel van het hele opleidings- en opvoedingssysteem dat de ouders en de scholen met elkaar doorlopen. Hiervoor was het zo dat ouders zich weleens kwetsbaar of bekeken voelden als ze ineens een oproep kregen omdat er iets over hun kind besproken moest worden. Omdat we nu dagelijks van alles met elkaar delen en samenwerken voelt dat voor hun heel anders aan.

Wat ook verandert is in het werk is dat we meer coachend werken. We vragen aan ouders en leerlingen: wat heb jij nodig? we helpen ze dingen op eigen kracht te doen en in hun eigen netwerk. We maken de mensen zelf sterker i.p.v. het van ze over te nemen. Gelukkig wordt er ook niet meer met het vingertje gewezen als kinderen bv. met obesitas te kampen krijgen, we helpen ze om de motivatie op te bouwen hoe ze hier het beste mee om kunnen gaan.

Mijn collega's en ik zijn ook langzamerhand wat meer van het eigen takenpakket afgestapt, we ondersteunen elkaar, en proberen daar samen ook met de ouders op een flexibelere manier in te werken. Ouders werken allebei, dat is nog steeds de trend, en dan is het fijn om daar wat flexibeler in te kunnen schakelen als er informatie moet worden uitgewisseld.

We hebben ook aardig wat ontwikkeling moeten bijhouden, ook met de technologie. Gelukkig zijn we nog niet overgestapt op zorgrobots, daarvoor vinden we het werk zelf veel te leuk. Maar robots zijn bv. wel in te zetten ter voorbereiding bij vaccinatie. We zien ook wel dat robots bij de belevingswereld van de kinderen horen, ze vertrouwen daar wellicht soms ook gemakkelijker iets aan toe waar ze zich misschien voor schamen en durven daar vragen aan te stellen. Kinderen hebben het nog steeds niet gemakkelijk als je kijkt naar de invloed van technologie. De social media, het zoeken naar eigen identiteit, er is veel behoefte aan bevestiging bij kinderen en het verzamelen van complimenten online lijkt verslavend.

Voor nu, in 2023, geldt meer dan ooit: de verbinding blijven zoeken, de kracht waar we vanuit VRK goed in zijn en de menselijke waarde, dat is belangrijk dat dat overeind blijft.

Het verhaal van...

Ranald van Veen



Ranald van Veen werkt als manschap bij de repressieve dienst van de Brandweer binnen de VRK.

Ranald heeft bewust gekozen voor een dienend beroep, daarbij draait alles om mensen te helpen, hoe moeilijk dat soms ook is. Met een politiemans als vader en een brandweerman als broer word je al snel gemotiveerd om zo'n richting op te gaan.



Hoe ziet voor Ranald een werkdag in 2023 bij VRK er uit?

Mijn dag nu in 2023 ziet er in grote lijnen niet zo heel anders uit dan 5 jaar geleden. Toch zijn er wel veranderingen geweest de afgelopen jaren en was er de noodzaak om open te staan voor scholing en training om nieuwe technieken bij te houden. De kennis en middelen waar we nu mee werken zijn anders, ook de brandweer is gedigitaliseerd en er gaan nu drones door de lucht om snel te signaleren en te voorspellen wat aandachtsgebieden zijn. We werken nog steeds regionaal, er is wel schaalvergroting geweest, na noordwest 3 is ook noordwest 4 gerealiseerd.

Mijn werk bevindt zich niet meer in het gebouw van VRK, dat is nu voornamelijk kantoor. De brandweer heeft zijn eigen dependance. De routine die we hebben is niet veranderd, branden zijn nog steeds onvoorspelbaar qua hoeveelheid, het is hollen of stilstaan. De manier waarop ze ontstaan en hoe ze bestreden moeten worden is wel veranderd. Huizen zijn meer zelfvoorzienend geworden, ze staan vaker op warmwaterbronnen, hebben zonnepanelen en grotere accu's. We hebben ons gasnetwerk nog niet opgegeven, het is tenslotte een van de beste gasnetwerken in de wereld en daar doen we niet zomaar afstand van. Het gas gaat wel steeds meer over in een hele lichte vorm van waterstof. Huizen die zo goed geïsoleerd zijn, met grotere accu's, eventueel met toevoer van waterstof, die vragen om een andere manier van bestrijding als daar een brand uitbreekt. Zodra de deuren opengaan en er zuurstof bij komt dan gaat het razendsnel. Daar zijn we op getraind en voorbereid.

We rijden nog niet in zelfsturende brandweerauto's, de routeplanners zijn wel verbeterd maar er moet nog altijd handelend in het verkeer worden opgetreden vanwege de urgentie, daar kan nog geen sensor tegenop. Er is wel ontwikkeling in hybride voertuigen en in accu voertuigen. Maar het is nog steeds zo dat als wij lang staan, de motor moet kunnen blijven lopen omdat de pompen aan moeten. Dat kan nog steeds niet met elektriciteit worden opgelost. De vergrijzing heeft meer impact op ons werk. Mensen worden nog ouder en nog steeds wordt vanuit de overheid gezegd dat zolang mensen zelfstandig wonen ze ook zelfredzaam zijn. Maar dat is vaak niet zo. Als er dan een alarm komt en wij vinden ze, of de ambulance, dan is het vaak al te laat.

Ik moet zelf ook nog een hele tijd werken en daar wil ik altijd het beste van maken, ook om plezier in mijn werk te houden. 5 jaar geleden is er door VRK een mooi toekomstbeeld geschetst en daar heb ik mijn commitment aan gegeven omdat ik daar helemaal achter kon staan. Ik sta daar nog steeds achter en hoop dat dat voor heel VRK geldt.

Het verhaal van...

Maarten Derkzen van Angeren



Maarten Derkzen van Angeren is Adviseur operationele voorbereiding, Officier van Dienst en vrijwilliger bij post Spaarndam bij de Brandweer binnen VRK.



Maarten werkt al ruim 20 jaar bij VRK, waarvan 10 jaar beroepsmatig, en heeft daarin diverse rollen op zich genomen. Zijn motivatie is: hoe maak je met elkaar het verschil?

Hoe zit een werkdag bij VRK er voor Maarten uit in 2023?

Het is niet vanzelfsprekend dat ik naar het kantoor van VRK ga. Ik bepaal per dag wat het meest efficiënt is: werken vanuit huis, bij VRK of op een andere locatie. Ik werk, net als mijn collega's, met een mobiel device. Mijn flexibele werkplek bij VRK heeft geen computer meer, er wordt niet meer met e-mails gewerkt maar de informatie komt binnen via apps en via systemen die op business intelligence draaien en zelf info versturen. Mijn collega's zijn nog niet vervangen door robots. Die zijn er wel maar werken o.a. in de meldkamer waar ze ter ondersteuning van brandweerkundig centralisten de melding aannemen en zonder emoties en taalbarrières de vragen kunnen stellen en direct de juiste eenheden alarmeren. Ons team van adviseurs, krijgt wel de info en de business aangereikt door robots. Die doen heel praktisch het voorwerk voor ons.

Dankzij de business intelligence, die sinds 2018 bij VRK steeds meer geïmplementeerd en ontwikkeld is, kan er nog meer preventief en proactief gewerkt worden. Doordat het systeem kan voorspellen waar kansen op brand en verkeersdruktes zijn en weersvoorspellingen doen die van invloed kunnen zijn bij risicovolle situaties, dat maakt dat er sneller gehandeld kan worden en we sneller ter plekke aanwezig zijn.

Mijn collega's en ik houden ons veel bezig met data driven acties. Waar we een paar jaar geleden keken naar wat de verschillen in de diverse regio's waren en hoe die meer op elkaar afgestemd konden worden, gaat het nu meer om waar we de verschillen in de data zien en hoe die verzameld worden en van elkaar kunnen leren. Ik werk ook met de landelijke meldkamer; in 2018 hadden we nog 25 meldkamers, dat ging terug naar 10 meldkamers en nu, in 2023, hebben we 1 virtuele meldkamer. Landelijk helpen we elkaar veel meer, ook operationeel. We zoeken naar de aansluiting op elkaar.

Wat ik mooi vind is dat we ons anders zijn gaan profileren in de loop der jaren. We zijn meer de verbinding naar buiten gaan zoeken, hebben ons meer laten zien. Zo gaan we naar de mensen toe die ook iets voor ons kunnen betekenen. Zoals huisartsen, buurtcentra en wijkverpleging waar wij meer over ons vak vertellen, zodat ze veel sneller kunnen begrijpen wat wij als aanvulling op hun werk in sommige situaties kunnen betekenen. Een van die situaties is de toenemende vergrijzing. Een voorbeeld is: de wijkverpleegkundige met wie wij zelf gesproken hebben, gaat nadenken als er een stapel kranten ligt bij een oudere bewoner of dit misschien brandgevaarlijk is. En kan daar dan preventief meer advies over gegeven worden? Zo werken we meer samen, ook op kleine schaal. Mensen kennen ons omdat we betrokkenheid tonen. Ik drink soms mijn kop koffie in het verzorgingshuis, waarom niet? Die mensen vinden het ook leuk om eens iemand anders te zien en je kunt ze meteen tips over veiligheid geven.

Wat ik een winst vind: omdat we meer in de samenleving staan vinden mensen het ook sneller leuk om bij VRK te komen werken!

Het verhaal van...

Daisy Ooms



Daisy Ooms is Arts Maatschappij&Gezondheid op de afdeling infectieziektebestrijding van de GGD. Daarnaast is zij lid van de OR en vervult zij een crisis ondersteunende functie bij de GHOR.



Daisy heeft gekozen om haar beroep als arts uit te oefenen binnen de Publieke Gezondheid. Door je te richten op preventie van ziekte in de hele samenleving, bereik je meer gezondheidswinst dan via individuele zorg in de spreekkamer. Haar motto is: voorkómen is beter dan genezen!

Hoe ziet een werkdag in 2023 er uit voor Daisy bij VRK?

De ochtend begint voor mij met een contactmoment met mijn collega's: we drinken samen koffie en praten bij, dat blijft ook in deze tijd belangrijk. Daarna gaan we allemaal onze eigen weg en veelal de hort op. Ons primaire proces is de afgelopen jaren efficiënter ingericht en vraagt minder tijd. Dat geeft ruimte om ons meer naar buiten te richten: we zijn actief betrokken in allerlei netwerken en staan beter in contact met burgers en samenwerkingspartners.

Wat ik mooi vind aan de VRK is de integratie tussen veiligheid en gezondheid. Ziekte uitbraken en epidemieën kunnen ontwrichtend zijn voor de samenleving en dan heb je de crisisorganisatie hard nodig. Uniek voor onze veiligheidsregio is de ligging van Schiphol in het werkgebied. De internationale oriëntatie is de afgelopen jaren toegenomen en op het gebied van infectieziekten speelt de GGD een grotere rol op de luchthaven. Ik ben daarvoor nog steeds het aanspreekpunt en zit ook in een internationaal netwerk voor de samenwerking tussen public health en luchtvaartsector.

Na het koffiemoment met mijn collega's vertrek ik dan ook naar Schiphol, voor een overleg. In de middag geef ik samen met de afdeling Jeugdgezondheidszorg een voorlichtingsbijeenkomst op een school, waar een infectieziekte uitbraak speelt. En vanavond is er nog een bijeenkomst van de crisisorganisatie. Ik ben niet de enige die veel meer naar buiten gaat, mijn collega's doen dat ook en we hebben gemerkt dat dat een grotere impact op de samenleving heeft. We zijn zichtbaar, stralen energie uit en werken proactief.

Een mooie ontwikkeling is dat binnen VRK in 2023 de professionals meer in de lead zijn als het gaat om beleidsadvies. Er is de afgelopen jaren veel aandacht geweest voor de ontwikkeling van persoonlijk leiderschap, uitwisseling van deskundigheid en communicatievaardigheden. Professionals zijn stevig gepositioneerd in hun rol naar gemeenten en worden hierin ondersteund door de organisatie. Een andere positieve ontwikkeling is dat afdelingen minder strikt gescheiden zijn. Artsen Maatschappij&Gezondheid zijn in de volledige breedte van de publieke gezondheid werkzaam en niet specifiek aan één afdeling gebonden. Een nieuw onderwerp waar ik me mee bezig houd is de preventie van psychische aandoeningen zoals angst- en depressie, wat in de samenleving een belangrijk gezondheidsprobleem is.

Er bestaat nog steeds een OR in 2023, maar de vorm is wat veranderd. Er is directe participatie vanaf de werkvloer en medewerkers worden in een vroeg stadium betrokken en gevraagd mee te denken over organisatieveranderingen. Per project kunnen een paar medewerkers de taak van de OR oppakken, dat hoeft niet constant dezelfde groep te zijn. Zo kan de juiste expertise worden ingezet en raken alle medewerkers betrokken bij wat er binnen de VRK speelt.

De technologie heeft ons veel gebracht, maar persoonlijk contact blijft ontzettend belangrijk. Door elkaar in 'real life' te leren kennen weet je wat je aan elkaar hebt en verloopt samenwerking soepeler. Dit is een belangrijke reden om regionaal te blijven werken.

Het verhaal van...

Ayten Polat



Ayten Polat werkt op het Veiligheidsbureau van de VRK als Beleidsadviseur crisisbeheersing en rampenbestrijding.

Ayten heeft een HR achtergrond waarin ze werkte bij de gemeente Haarlemmermeer. In 2009 crashte een vliegtuig van Turkish Airlines bij Schiphol. Er werden Turks sprekende collega's gezocht en zij begon die te verzamelen en in te zetten. Het was haar eerste aanraking met een crisissituatie van omvang en zij merkte dat ze daarin goed kon handelen. Toen er een plek bij VRK open kwam was haar keuze snel gemaakt.



Hoe ziet voor haar een werkdag in 2023 bij VRK eruit?

Ik kan mijn eigen dag indelen, ook wat betreft mijn werkplek. Ik heb nauw contact met mijn manager via de mail of een van onze andere nieuwe communicatiemiddelen. Hierdoor kan ik snel zien waar iedereen die dag zit. Ik ga vandaag naar het kantoor van VRK dat een open gebouw is met open werkplekken en we hebben een centrale ontmoetingsplek. Mijn collega's zijn een afspiegeling van de maatschappij, mijn Spaanse collega neemt lekkere tapas mee, mijn Marokkaanse collega weer iets anders. Ik werk met collega's van allerlei afdelingen samen.

Wat een verandering is ten opzichte van een aantal jaren terug, is dat als je bij VRK komt werken je automatisch ook een crisisfunctie hebt, dat is onderdeel van ieders werk. Crisisbeheersing is een integraal onderdeel van alles bij VRK en daarmee ook ieders core business.

Toevallig organiseer ik vandaag een leuke arbeidsmarkt waarin ik de crisisorganisatie presenteer. En vanwege dat nieuwe aannamebeleid is heel VRK hierbij betrokken, voor iedere functie.

Wat dagelijks speelt is: we volgen beelden van de regio's via drones. We krijgen de signalen van risicovolle situaties en extreme weersverwachtingen. We hebben helder zicht op wat er in de regio gebeurt. Dit betekent: tijdig signaleren, tijdig waarschuwen van burgers, tijdig een handelingsperspectief bieden. We zijn daarmee een groter kenniscentrum geworden.

Ook gaan we vandaag weer een oefening doen, een simulatie van een grote ramp en de acties die we daarbij gaan ondernemen. Wat is veranderd, is dat we hiervoor Virtual Reality brillen gebruiken, we stappen daarmee zo de realiteit in van de ramp. Wat niet is veranderd, is dat bij een grote ramp de politie, ambulance, brandweer moeten samenwerken en dat kan alleen als je precies weet wat er aan de hand is en je in dezelfde film zit. Daar zijn wij nog steeds voor om dat te stroomlijnen en het actuele beeld voor iedereen bij te houden.

We zijn niet meer volledig regio gebonden, we kunnen ook bovenregionaal met elkaar samenwerken. Dat is begonnen bij de omliggende regio's maar nu, in 2023, is dat veel uitgebreider en soms zelfs buiten de grenzen van Nederland zoals België. Af en toe wisselen we collega's uit met de omliggende regio's het maakt ons flexibeler en wendbaarder en we delen daardoor veel meer kennis en informatie.

In 2018 is er door VRK een mooi document opgemaakt met de visie, de waarden, onze kracht en betekenis. Er zat een duidelijke rode draad in en ik denk dat we die hebben gevolgd. Op het moment dat we iets doen dan denken we steeds meer aan verbinden, wie schakel ik in, wat kunnen we gezamenlijk doen: wat verbindt ons nou?

Speerpunt I

kennis- en expertisecentrum

veiligheid en gezondheid in Kennemerland (1 van 2)

We willen hét regionale kennis- en expertisecentrum voor Veiligheid en Gezondheid in Kennemerland zijn. Dit vraagt om adequate interne kennisdeling, samenwerken met de buitenwereld en een goede profilering als kennis- en expertisecentrum. Op die manier worden we gezien als een betrouwbare spin in het web, zijn we snel en actiegericht en spelen we proactief in op behoeftes en vragen vanuit de samenleving. We zijn toegankelijk en makkelijk vindbaar. We zijn samenwerkingsgericht en staan open om onze kennis te delen. Hiervoor werken we parallel aan externe en interne activiteiten.



Activiteiten extern

- In elke fase standaard afwegen van 'Hoe betrek ik de buitenwereld (burgers, bedrijven, samenwerkingspartners, belangengroepen, etc.) bij ons project?'
- We werken aan een gedeeld beeld over de buitenwereld, onder andere door behoeften van klanten te peilen in enquêtes en gesprekken.
- We maken gebruik van kennis en ervaring in andere regio's en kennis- en expertisecentra.
- In het samenspel met de buitenwereld ontwikkelen we ons omgevingsbewustzijn, zoals bij de voorbereiding op de nieuwe omgevingswet.
- We gaan diverse thema's die spelen nog verder uitwerken samen met de buitenwereld, zoals:
 - √ We signaleren dat er steeds meer mensen langer thuis wonen én ouder worden. Wat betekent dat dan voor ons werk als GGD en voor (brand)preventie?
 - √ Integrale JGZ voor alle gemeenten in Kennemerland, intensief samenwerken of samengaan met Veilig Thuis. Hoe kijken we daar tegenaan?
 - √ Wat betekent de centralisatiebeweging van de politie voor de samenwerking met de veiligheidsregio's?
 - √ Willen wij de samenwerking intensiveren of samengaan met andere veiligheidsregio's Zaanstreek-Waterland en Noord-Holland Noord?
 - √ We signaleren nu dat de beleidscapaciteit voor gezondheid en veiligheid bij gemeenten versnipperd is. Hoe kunnen we capaciteit efficiënter inzetten? Hoe kunnen wij ons als kenniscentrum neerzetten in samenwerking met gemeenten?
 - √ We signaleren dat gemeenten hun eigen beleidsvrijheid maximaal benutten en per gemeente of per wijk voorzieningen inrichten. Wat betekent dat voor de samenwerking met de VRK die regionaal georganiseerd is? Moeten we anders gaan werken, anders organiseren om de verbindingen te houden/maken? Hoe verstevigen we de koppeling met brandveilig leven en de sociale wijkteams die de oren en ogen in de wijken zijn?
 - √ We nemen de maatschappelijke onderstroom (zoals dalende vaccinatiegraad, invloed van internet op meningsvorming van het publiek) serieus en spelen hier actief op in. Hoe houden we rekening met de meningen en gevoelens in de samenleving en voorkomen we dat we doorschieten in het toetsen van meningen vanuit onze eigen normen en daarmee de aansluiting met het publiek missen?

Speerpunt I

kennis- en expertisecentrum

veiligheid en gezondheid in Kennemerland (2 van 2)



Activiteiten intern

- Gedeeld beeld maken op wat een regionaal kennis- en expertisecentrum Veiligheid en Gezondheid is, wat hoort hier wel bij en wat niet, rekening houdend met een groei-model.
- Onderzoeken welke expertise en specialismen nodig zijn via inventarisatie van de regio en door kennis en ervaring van andere regio's te benutten. We sluiten aan op de kwaliteiten die we al in huis hebben en ontwikkelen wat we nog nodig hebben. Indien nodig ondernemen we daar actie op m.b.v. opleidingen. Bij werving & selectie nemen we dit ook mee, met een rol voor P&O en management.
- Ontmoeting en dialoog op gang brengen om elkaar te kennen en te vinden, te weten van elkaar wie wat doet en waarom. Zicht op ieders kwaliteiten krijgen o.a. via coaching en teamontwikkeling. Hier ook tijd voor organiseren.
 - √ Roulatie van werkplekken (fysiek en functies) stimuleren.
 - √ Meer initiatieven zoals DiaCafé, lunchbijeenkomsten en informatiemarkt.
 - √ Stages en klussen organiseren.
 - √ Intranet interactiever maken. Bijvoorbeeld een informatiever 'smoelenboek' op intranet.
 - √ Meer projectmatig werken, projecten breed vullen, minder I-mans klussen.
 - √ Meer bekendheid van successen en ze vieren.
- De basissystemen en -processen hiervoor op orde brengen. Dat betekent onder meer: goede ICT voorzieningen voor nieuwe digitale toepassingen, zaakgericht werken, intranet, internet, etc.

Wie en hoe

Een projectleider samen met ambassadeurs vanuit de teams de regio over het proces geven. Zij worden hierbij ondersteund door professionals vanuit onder andere Communicatie en P&O. We verkennen of een dergelijke aanpak kan gelden voor alle speerpunten.

Speerpunt 2

profileren en positioneren

We willen onze identiteit als kennis- en expertisecentrum voor veiligheid en gezondheid uitdragen en onze positie uitbouwen als onmisbare partner. Hierbij zetten we vooral in op de meerwaarde van onze gecombineerde kennis en expertise.



Activiteiten

- We werken verder aan onze gezamenlijke identiteit door periodiek te bepalen waar we voor gaan en staan. Dit doen we aan de hand van doorgemaakte ontwikkelingen en ontwikkelingen die gaan komen, zoals nu in Samen Koers Kiezen gebeurt. Een belangrijk punt hierbij is hoe de identiteit van het geheel zich verhoudt tot de identiteit van de organisatieonderdelen. Met elkaar uitspreken, onderhouden en uitdragen van die identiteit is voor onze unieke kracht essentieel. Dit leidt tot een glashelder beeld over waar we van en voor zijn.
- We willen de beweging maken naar grotere zichtbaarheid in de regio. We zijn aanwezig op beurzen, beroepsmarkten, maatschappelijke events. We kunnen daarbij gebruik maken van goede (arbeidsmarkt) communicatie, stageplaatsen, etc.
- Door middel van bredere werving & selectie zorgen we ervoor dat ons personeelsbestand meer een afspiegeling wordt van de samenleving in onze regio en groeien we toe naar een multiculturele en diverse organisatie. Zo hebben we een ruimere blik op de buitenwereld en maken we gemakkelijker contact met de hele samenleving. Dit is opgenomen in het strategisch personeelsbeleidsplan.
- We zijn uitstekend vindbaar en zichtbaar als gehele organisatie en op onze kennis- en expertisegebieden. Dit vraagt in ieder geval aanpassing van onze website.
- We maken onze successen meer zichtbaar als brede organisatie VRK bij onze partners en in de samenleving, onder andere door (sociale) media in te zetten en doordat alle medewerkers met trots vertellen over hun bijdrage aan veiligheid en gezondheid in Kennemerland.
- We profileren ons als een milieubewuste en duurzame organisatie, onder andere door onze footprint te beperken via recycling, inkoop en innovatieve oplossingen uit te proberen.

Wie en hoe

- Voor de interne versteviging van de gezamenlijke identiteit is een organisatiebreed vervolg op Samen Koers Kiezen nodig. De profilering vraagt om gedragsontwikkeling van alle medewerkers; daarvoor is nodig dat medewerkers de koers kunnen vertalen naar hun dagelijkse werkzaamheden.
- Het positioneren en profileren van de VRK als geheel vraagt om heldere boodschappen over onze identiteit als kennis- en expertisecentrum voor veiligheid en gezondheid, door middel van de website en andere communicatiemiddelen.
- P&O medewerkers nemen de regie in de arbeidsmarktcommunicatie en de beweging naar meer diversiteit in samenwerking met de sectoren en afdelingen.
- Marketing- en communicatieafdeling inrichten die zich richt op het geheel van de VRK.
- Iedereen is verantwoordelijk voor kennis delen, samenspel met de buitenwereld en profilering/ positionering. Management faciliteert, stimuleert en geeft het goede voorbeeld.
- De VRK heeft al een start gemaakt met het verduurzamen van de organisatie; nu doorpakken met concreet vervolg. Ambassadeurs uit alle onderdelen van de organisatie pakken dit verder op.

Speerpunt 3

samenwerken

Om veiligheids- en gezondheidsvraagstukken vanuit de samenleving integraal op te pakken, is het nodig om te investeren in samenwerking over de grenzen van sectoren en afdelingen heen. Op deze manier kunnen we beter, sneller en efficiënter invulling geven aan onze maatschappelijke opdracht. Dit vraagt om openheid, vertrouwen en je veilig voelen in bekende en nieuwe werksituaties. Hiervoor nemen we afscheid van oude patronen en werken we toe naar een gastvrije en uitnodigende sfeer. We willen elkaar beter leren kennen door de deur voor elkaar open te zetten, door stages, uitwisselingen en kijken in elkaars keuken. Deze werkwijze zetten we ook extern door. We gaan meer participeren en co-creëren naast onze adviserende en controlerende taken.



Activiteiten

- Multidisciplinair werken bevorderen door bewust team- en afdelingsoverstijgende combinaties te maken. Bij eenmansklussen de vraag stellen: kan dit ook samen?
- Elkaar en elkaars werkzaamheden beter leren kennen, bijvoorbeeld door jaarlijks een KIEK (kijken in elkaars keuken) week te organiseren (vergelijk: week van de mobiliteit).
- Interne en externe netwerkactiviteiten stimuleren, bijvoorbeeld via dialogosessies met inspirerende sprekers, lunchbijeenkomsten, informatiemarkten en een actueel smoelenboek op intranet.
- Succesvolle samenwerking breed delen: best practices, leuke ideeën, goede resultaten.
- Vastleggen van kennis.
- Stimuleren van een specifieke houding (omgevingsbewust, in processen denken en organiseren, flexibel) van alle VRK-medewerkers in de organisatie.
- Deze activiteiten ondersteunen met begeleiding waar nodig, om te leren hoe je beter kan samenwerken.
- Informatiemanagement en verbeteren intranet om elkaar goed te kunnen vinden en kennis te kunnen ontsluiten. Dit vraagt om actieve inzet van alle medewerkers.

Wie en hoe

- Iedere afdeling organiseert tenminste één aantrekkelijk aanbod voor de mensen die afdelingsoverstijgend willen samenwerken. Deze mensen krijgen de mogelijkheid om dit te doen en de 'verplichting' om vervolgens hun ervaring breed te delen.
- De medewerkers nemen de regie in de activiteiten die gericht zijn op het versterken van samenwerking. P&O-medewerkers en managers stimuleren, faciliteren en organiseren waar gewenst begeleiding. Communicatie ondersteunt bij de verspreiding van nieuwe initiatieven en resultaten.

Speerpunt 4

leiderschap tonen

Leiderschap gaat over verantwoordelijkheid nemen voor eigen handelen en resultaten. Dat geldt voor alle medewerkers en dus ook de leidinggevenden van de VRK. We streven naar leiderschap gericht op vertrouwen, waardering, faciliteren, coachen, ontwikkeling en resultaten. We nemen regie op basis van eigenaarschap en kwaliteiten. Sturen op basis van rang ('strepn') gebeurt alleen wanneer de situatie daar expliciet om vraagt. We richten ons op aanspreken, evalueren en leren en stoppen met oordelen en afrekenen. We verlangen voorbeeldgedrag van iedereen in het uitdragen en invullen van de gezamenlijke koers. Wie dat niet wil of kan, gaat het gesprek aan over wat er nodig is om dit wel te kunnen of wat het alternatief is (mobiliteit). We leren denken in oplossingen vanuit een constructieve houding. We richten onze blik op de toekomst en nemen afscheid van wat is gebeurd in het verleden (daar hebben we geen invloed meer op).



Activiteiten

- We maken tijd en ruimte voor deze (leiderschaps)ontwikkeling, organisatiebewustzijn en resultaatgerichtheid.
- We ontwikkelen HRM-expertise in huis om mensen te faciliteren zich te ontwikkelen (ontwikkelbrigade). De juiste persoon op de juiste plek. De ontwikkelbrigade faciliteert zowel individuele als teamontwikkeling.
- Van pappen en nat houden bij niet-functioneren naar begeleiden richting passende positie, ook buiten de VRK.
- De invulling van het eigen leiderschap is een gespreksonderwerp bij de ontwikkel- en functioneringsgesprekken.
- Deze invulling van het leiderschap willen we ook vertalen naar de manier waarop besluiten worden genomen.
- We gaan mensen bewust maken van de relatie tussen het gedrag van medewerkers en het gezamenlijk resultaat.
- We willen het werken vanuit een teamambitie, succesfactoren, mijlpalen en samenwerkingsafspraken binnen (project)teams de standaard maken.

Wie en hoe

- Alle medewerkers hebben een verantwoordelijkheid voor het tonen van leiderschap. Een groep van ambassadeurs met verbindingen naar elke afdeling stimuleert deze beweging.
- P&O-medewerkers spelen een rol in het faciliteren en ontwikkelen zich daarbij naar een meer tactisch en strategisch niveau, in positie gebracht door de directie.
- Leidinggevenden zijn rolmodel in de beweging van hiërarchisch naar coachend leiderschap en een lerende houding.
- Om bewustzijn en gedrag te ontwikkelen, benutten we de ervaring en expertise die we al in huis hebben, zoals bij het Facilitair Bedrijf, mogelijk aangevuld met tijdelijke ondersteuning.

Vervolgproces

van koers kiezen naar koers realiseren in 2019 en verder



De vervolgstappen die we voor ogen hebben:

- Expositie trekt langs alle locaties van de VRK
- Expositie wordt benut als vertrekpunt voor dialoog met focusgroepen van burgers, bedrijven, partners
- Kernteam Samen Koers Kiezen werkt voorstel uit voor vervolg vanaf 2019

Ingrediënten:

- √ Regie op proces en op VRK brede thema's door de opvolger van het Kernteam
- √ Ondersteuning vanuit ambassadeurs en gangmakers
- √ Leidinggevendenden doen net als alle medewerkers mee als deelnemer
- √ Specifieke teams en integrale projectgroepen geven invulling aan de gevraagde bijdrage
- √ Ruimte en ondersteuning voor genoemde activiteiten bij speerpunten
- √ Samen Koers Realiseren met oog voor bestaande structuren en processen in de organisatie

