



*Opbrengsten Samen Koers
Realiseren & het vervolg*



Beste VRK-collega,

Voor je ligt het prachtige resultaat van het werk dat we als VRK medewerkers hebben verzet om onze gezamenlijke koers te realiseren!

In 2018 hebben we met elkaar de VRK Koers en speerpunten bepaald. Daarna zijn we met de speerpunten aan de gang gegaan (Samen Koers Realiseren). In dit boekje vind je de opbrengsten van de koerssessies uit 2019–2020. Ruim 70% van de teams uit alle geledingen van de VRK hebben gesproken over de VRK Koers 2019–2024. Deze gesprekken hebben meer duiding aan de speerpunten gegeven en teams zijn ermee aan de slag gegaan in hun dagelijkse werk.

Dit boekje is bedoeld voor alle VRK medewerkers (dus ook leidinggevend) met als doel je te informeren over de opbrengsten, waar we staan met de koers en om je verder op gang te helpen met werken aan onze koers.

DURF DOE GROEI!

De kernboodschap uit de koerssessies is: Durf Doe Groei!

DURF

Elke ontwikkeling vraagt in het begin vooral om lef. Lef om duidelijk te zijn over onze ambitie en wat je daarin zou willen bijdragen en lef om je überhaupt uit te spreken. In veel teams werd dit genoemd.

DOE

Meerdere teams en medewerkers zijn in de fase van 'doen' beland en volop bezig met de speerpunten. Met name Samenwerken en Eigenaarschap zijn thema's waarin veel teams zich al ontwikkelen. En sinds de COVID-19 crisis zijn alle speerpunten zichtbaar geworden; de VRK Koers is realiteit geworden! Hierdoor is de toegevoegde waarde van één VRK helder. In een crisissituatie weten we elkaar te vinden en te steunen; laten we dit blijven doen.

GROEI

Groei is meer het 'gevolg' van durven en doen. Met de ingezette koers ontwikkelen we ons als persoon, als team en als organisatie. Bewustwording van de successen, die we ervaren en vieren, zijn hierbij van belang. Met de ervaringen van de afgelopen periode kunnen we zorgen voor duurzame groei en de realisatie van onze gewenste VRK Koers.

Acht kernthema's

Samen met meerdere collega's hebben we de volgende acht kernthema's gehaald uit de koerssessies en in dit boekje beschreven:

1. Groeien in gelijkwaardigheid & vertrouwen
2. Initiatief & verantwoordelijkheid nemen
3. Leren gaat met vallen & opstaan
4. Werk aan geluk
5. We nemen positie in!
6. Samen kom je verder
7. Beren op de weg
8. Werken aan de koers

Deze thema's hebben we aangevuld met wat we, binnen de VRK, zien en horen aan voorbeelden en successen. Je ziet dat initiatief en actie goed werken. Dus pak je eigenaarschap en ga aan de slag met jouw Durf Doe Groei.

Tijd voor actie

Dit boekje is voor ons allen om te lezen en van elkaar te leren. Daarnaast is er nog zoveel te doen! Durf jij ook:

- de reflectievragen 'Durf Doe Groei' in dit boekje zelf te beantwoorden en met anderen te bespreken?
- de afspraken die je in je team hebt gemaakt tijdens de koerssessie verder op te pakken?

- alsnog een koerssessie te houden als jouw team dit nog niet heeft gedaan?
- de geografische presentatie te gebruiken waarin we laten zien wat andere teams doen met de speerpunten van onze koers? Dit helpt om van elkaar te leren en is handig als je met andere teams een thema of speerpunt oppakt;
- de zogenaamde 'praatplaten' van ieder speerpunt te gebruiken? Hierover kun je met collega's of je team verder praten om je te blijven ontwikkelen als team en medewerker;
- voorbeelden te blijven delen, met elkaar te blijven leren en te ontwikkelen?
- mee te doen met de VRK workshop om het speerpunt 'onze kennis en expertise op gezondheid en veiligheid bundelen' te realiseren?

Informatie of hulp nodig?

Alle informatie is te vinden op intranet onder Samen Koers Realiseren of stuur een mail naar samenkoersen@vrk.nl.

Laat je inspireren!

Hartelijke groeten,

Jouw VRK-collega's

De speerpunten van de VRK Koers 2019-2024:



Groeien in gelijkwaardigheid & vertrouwen

Wat is het en wat doet het ertoe?

We hebben één gezamenlijk doel: de gezondheid en veiligheid van onze inwoners behouden en bevorderen. Wij willen daarom zelf ook werken vanuit een meer gezonde en veilige werkomgeving. Dit vraagt een basis van vertrouwen en gelijkwaardigheid, waarin we oog hebben voor elkaar, ons uitspreken, elkaar aanspreken, doen wat we zeggen en leren van elkaar.

Vertrouwen is niet vanzelfsprekend, zo bleek tijdens de koerssessie met verschillende teams. Medewerkers en leidinggevendenden willen zich meer uitspreken, maar vinden dit soms ingewikkeld. Wat kan hierbij helpen?

- Begin met echt luisteren naar elkaar, zonder oordeel.
- Voer een goed gesprek, probeer elkaar te begrijpen en ga samen op zoek naar verbeteringen.
- Maak samen resultaatafspraken en houd elkaar daaraan. Zo ontstaat veiligheid en vertrouwen. Zo leren we samen, krijgen medewerkers vertrouwen en boeken we resultaten. Het is een kwestie van durven en doen.

Voorbeelden van concreet maken van de koers:

- Samen Koers Kiezen waarin de directie alle ruimte gaf aan medewerkers om de koers te bepalen en waarin teams met hun leidinggevendenden bepaald hebben met welke speerpunten uit de koers zij starten;
- Met de komst van de nieuwe meldkamer Noord-Holland werken ambulancezorg, politie en brandweer veel makkelijker samen tijdens de coördinatie van een incident. Dit komt ten goede aan de dienstverlening aan de burger.
- De OR gaat dit jaar samen met Samen Koers Realiseren collega's onderzoeken hoe de koers geïntegreerd kan worden in de OR en wat dat betekent voor medezeggenschap.
- Het Veiligheidsbureau Kennemerland (VBK) heeft gekozen voor duaal-leiderschap, waarbij dit duo uit het team zelf komt. Betrokkenheid en draagvlak van het team is uiteraard een randvoorwaarde. Een ontwikkeling uit de Koers: Samenwerken en persoonlijk leiderschap tonen!



- *Wat heb ik nodig om een ander mijn vertrouwen te geven?*
- *Wanneer vertrouw ik een ander?*
- *Hoe ga ik om met gelijkwaardigheid? Wanneer ervaar ik gelijkwaardigheid?*
- *Wat ga ik komende tijd doen om vertrouwen en gelijkwaardigheid te laten groeien?*



Initiatief & verantwoordelijkheid nemen

Wat is het en wat doet het ertoe?

Teams willen meer invloed hebben op hun teamontwikkeling. Dit vraagt om ander gedrag, het nemen van initiatieven door het uitproberen van nieuwe dingen. Dit werkt het beste als we elkaar hierbij ondersteunen en coachen. De praktijk is echter weerbarstig. Het is niet makkelijk om:

- Initiatief te nemen als je hiermee geen positieve ervaringen hebt;
- Ruimte te geven aan je collega's als je gewend bent te werken vanuit control en aansturing;
- Goed te weten waarvoor je verantwoordelijk bent en welke rol je kunt nemen in jouw team.

We zitten in een overgangsfase waarin leidinggevenden stoeien met een meer coachende en faciliterende manier van leidinggeven. Medewerkers leren juist om meer verantwoording en eigenaarschap te nemen. Je kunt elkaar hierbij helpen. Hoe meer de leidinggevende loslaat, coacht en vertrouwen geeft, hoe meer ruimte er voor de ander ontstaat en andersom. Deze manier van samenwerken zorgt voor meer gezamenlijke verantwoordelijkheid en dat geeft meer energie en blijde collega's. Ook kunnen we meer inspelen op veranderingen uit onze samenleving.

Voorbeelden waarin we al initiatief tonen en verantwoordelijkheid nemen:

- De brandweer heeft haar expertise proactief ingezet bij de expositie bovenop de Bavo kerk in Haarlem. Ze hebben van te voren getest en geoefend om bezoekers van deze expositie veilig naar beneden te krijgen, mocht er een incident zijn. Zij hebben hier een vlog van gemaakt en dit gedeeld met de VRK via intranet.
- Veilig Thuis maakt sinds kort ook deel uit van de VRK. Zij schrijven artikelen en delen deze regelmatig binnen de VRK, ze maken filmpjes voor hun doelgroep, houden reflectiesessies over het werken tijdens de coronacrisis, zetten dit om in acties en delen dit dan weer binnen de VRK.
- Facilitair Bedrijf pakt zijn rol in het duurzaamheidsvraagstuk. Zo hebben zij een bijenkolonie mogelijk gemaakt op het dak van de Zijlweg en voorzien we in onze eigen honing! Daarnaast gaan ze het dak van post Haarlem Oost wit coaten. Minder opwarming in het gebouw en dus ook minder noodzaak om te koelen en de levensduur van de dakbedekking wordt verlengd.



- *Welk talent of welke kwaliteit zet ik de komende tijd zichtbaar in om resultaten te halen?*
- *Wat heb ik nodig om dat te kunnen doen?*
- *Hoe coach en faciliteer ik meer als leidinggevende en hoe laat ik initiatief en verantwoordelijkheid meer bij medewerkers?*



Leren gaat met vallen & opstaan

Wat is het en wat doet het ertoe?

Het is niet altijd leuk en makkelijk in een organisatie te werken waarin we het anders willen. Hierdoor kan het op sommige momenten confronterend en kwetsbaar voelen, omdat we aan het begin van het ontwikkelproces staan en we niet precies weten wat we onderweg tegenkomen.

Iedereen is uitgenodigd te blijven meedoen in het proces, ook om te leren van de fouten die we onderweg maken. Het is een kwestie van vallen en opstaan en daar kun je elkaar bij helpen. Een motiverende en lerende aanpak maakt mensen enthousiast met de koers aan de gang te gaan. Er is in onze organisatie zoveel mogelijk. Pak je kans, creëer je eigen weg en bouw mee aan onze flexibele en wendbare organisatie.

Voorbeelden van leren en motiveren:

- Binnen de kerngroep Samen Koers Realiseren is continu gekeken naar het eigen proces. Wat ging goed, waar kunnen we verbeteren, wat werkt wel en wat niet, wat kunnen we ervan leren, hoe helpen we elkaar? Niet altijd even makkelijk, maar we werden er heel enthousiast van. Het heeft ons geleerd dat bespreekbaar maken van fouten of zaken, die niet helemaal lekker lopen, ervoor zorgt dat je als team verder komt. Dat geeft energie!
- Een projectgroep is gestart alle opleidingen op het gebied van leiderschap, teamontwikkeling en coaching VRK breed op te pakken en te coördineren en daarbij de interne deskundigheid zoveel mogelijk te benutten. Naast een gezamenlijke ontwikkeling, leren we op deze manier ook van elkaar. Het gaat dan om opleidingen zoals: feedback geven en ontvangen, effectieve communicatie, Trusted Advisory, leerprogramma Grip op Loslaten; of een collega-coach raadplegen om vanuit vertrouwen te communiceren, feedback te leren geven en ontvangen.



- *Wat heb ik altijd willen uitproberen maar nooit gedurfd?*
- *Wat heb ik nodig het toch te doen?*
- *Waar in wil ik me verder ontwikkelen?*
- *Wat heb ik geleerd door vallen en opstaan?*



Werk aan geluk

Wat is het en wat doet het ertoe?

Werkgeluk hangt samen met twee verschillende pijlers: nut en zingeving. Tijdens de koerssessies werd snel duidelijk dat het belangrijk is met iets zinvol of goeds bezig te zijn in je werk en plezier en lol te hebben in wat je doet. Als dit in balans is, ben je in je werk meestal gelukkig en lukt het werk vaak veel beter. Ons werkveld doet ertoe en we zijn belangrijk voor de buitenwereld, maar ook als collega's voor elkaar. Dat werkt motiverend en maakt ons werk betekenisvol.

Verder blijkt dat het helpt als medewerkers en leidinggevendenden initiatieven nemen en naar elkaar luisteren. We zoeken elkaar (o.a. fysiek) ook steeds meer op en we vinden het heel belangrijk dat we weten wie waarvan is.

Voorbeelden werken aan geluk:

- De vitaliteitsweken en de week van de mobiliteit bieden ons de mogelijkheid gezond te blijven en te werken aan persoonlijke ontwikkeling, groei en geluk.
- Het team van Brandweer Bennebroek heeft regie genomen en creatief meegedacht om ervoor te zorgen dat een nieuwe kazerne hoog op de politieke agenda kwam te staan. Zo heeft dit team het initiatief genomen een promotiefilmpje te maken waarin zij aangeven waarom het belangrijk is dat zij een nieuwe kazerne nodig hebben. Dit hebben ze gedeeld met de gemeenteraad en die heeft besloten dat de nieuwe kazerne er daadwerkelijk komt.
- Het Facilitair Bedrijf heeft afgelopen jaren gewerkt met de zogenaamde accountability aanpak. Accountability gaat over met elkaar werken aan het gezamenlijke resultaat en op elkaar kunnen rekenen. Ze hebben hierdoor ontdekt dat het belangrijk is een gezamenlijk doel te hebben. Plezier in je werk en medewerkers hierin centraal stellen, verbetert de samenwerking. Het resultaat is dat meer bewust wordt geluisterd naar wat de klant/VRK collega nodig heeft.



- *Hoe help ik een ander? Hoe zoek ik de samenwerking om anderen verder te helpen?*
- *Waar haal ik mijn voldoening uit?*
- *Wat doe ik in het contact met de ander?*



We nemen positie in!

Wat is het en wat doet het ertoe?

De VRK is verantwoordelijk voor gezondheid én veiligheid. Toch is het niet altijd vanzelfsprekend dit in ons dagelijkse werk te voelen en uit te dragen. Tot we met COVID-19 te maken kregen. Ineens staan we 'aan' en zijn we bereid bij te dragen op welke manier dan ook. Dat is wat ons bindt: in rampen- en crisisbestrijding is het zo klaar als een klontje en doen we wat we moeten doen.

Uit de koerssessies blijkt echter dat gezondheid en veiligheid verbinden en ons positioneren/profileren lastige speerpunten zijn. Gelukkig is er voldoende motivatie dit meer integraal (met andere teams) op te pakken. Dit vergroot het effect van ons werk en maakt ons zichtbaarder als organisatie. We hebben een aantal onderwerpen (waaronder COVID-19) waarmee we al bezig zijn.

Voorbeelden waarin we positie innemen op gezondheid en veiligheid:

- De doelgroep ouderen springt al jaren in het oog en krijgt steeds meer aandacht binnen verschillende afdelingen. Zo hebben de witte en de rode kolom de handen ineengeslagen te onderzoeken hoe bij ouderen de brandveiligheid te combineren is met valpreventie bij bijvoorbeeld de huisbezoeken. Of we nu komen om een brandmelder te plaatsen, voor psychosociale steun of voor een hygiëne controle, we weten elkaar gaandeweg sneller te vinden en samen op te trekken als we signalen krijgen op elkaars werkgebied.
- De Omgevingswet pakken we VRK breed op. Wit en rood zijn samen volop in de voorbereiding de VRK klaar te krijgen voor deze wet.
- Tijdens COVID-19 zijn er meerdere voorbeelden waarin o.a. Brandweer, Facilitair Bedrijf, VBK en GGD samen zijn opgetrokken om de crisis te bestrijden: denk aan de teststraat, entry screening op Schiphol en het callcenter.



- *Welke situaties in mijn werk ga ik meer vanuit gezondheid én veiligheid benaderen en wat is de meerwaarde daarvan?*
- *Op welke thema's, innovaties of werkzaamheden vind ik dat we onze positie moeten pakken?*
- *Wat heb ik daarvoor nodig?*



Samen kom je verder

Wat is het en wat doet het ertoe?

Samen de klus klaren en je realiseren dat je gezamenlijk meer voor elkaar en de buitenwereld kunt betekenen. Dat is samenwerken. Het gaat over bewustzijn over wat je zelf te doen hebt en wat je samen met je team of andere collega's te doen hebt. Uit de koerssessies blijkt dat teams behoefte hebben aan een duidelijk gezamenlijk doel en een plan hoe je dit met elkaar gaat bereiken. Door dit samen op te pakken, verhoog je de kwaliteit van je werk, blijf je vitaler en leer je van elkaar.

Het lijkt vaak zo dat je in je eentje sneller gaat en dat is soms ook het geval. Toch kun je het samen langer volhouden en zo kom je verder. Het dilemma daarbij is hoe je elkaar vindt en weet waar de ander van is.

Voorbeelden van samenwerkingen

- Sinds 2011 werkt de brandweer van de VRK intensief samen met de collega's uit de regio's Amsterdam-Amstelland, Zaanstreek-Waterland en Noord-Holland Noord (NW4). Een groot succes uit deze samenwerking is dat we nu met andere regio's samenwerken op operationeel gebied. Hierdoor krijgen de inwoners van de NW4-regio's in een acute situatie de snelste hulp vanuit de dichtstbijzijnde brandweerpost. Afstemming van procedures en werkwijzen was hierbij nodig. Op andere gebieden zoals Risicobeheersing, zoeken de regio's steeds meer de samenwerking.
- Tijdens de gezamenlijke aanpak van het COVID-19 zien we initiatief en verantwoordelijkheid in de samenwerking: Veel medewerkers bieden zich spontaan aan en ondersteunen afdelingen waar ze normaal niet werken. Zo heeft de Brandweer zijn logistieke kwaliteiten ingezet voor het opbouwen van de teststraat/opvanglocaties in samenwerking met de GGD en het Facilitair Bedrijf. De Brandweer en de GGD bemensen en coördineren samen de entry screening op Schiphol.
- Initiatieven van samenwerking door de hele VRK heen: Het DIA-café met voor 2020/2021 het accent op de speerpunten, Jong VRK, kennislunches vanuit de GGD, symposia georganiseerd door het veiligheidsbureau.



- *Wat vind ik spannend aan nieuwe vormen van samenwerking?*
- *Hoe ga ik samenwerking versterken?*
- *Met welke collega van een andere afdeling ga ik iets samen doen en waarom?*



Beren op de weg

Wat is het en wat doet het ertoe?

Soms is het lastig aan de koers te werken. We komen regelmatig beren op de weg tegen. Bijvoorbeeld dat iemand door de bomen het bos niet meer ziet, dat iemand het graag houdt bij het oude, dat iemand het lastig vindt zich eerlijk uit te spreken om anderen niet in een lastige positie te brengen. Dit kan ervoor zorgen dat je stopt met je inzet, je niet meer gemotiveerd bent, het niet meer lukt.

Het kan helpen met collega's te bespreken wat je lastig vindt en te zoeken naar oplossingen, bijvoorbeeld in de vorm van intervisie of teamcoaching. Daarbij kan het werken de ontwikkeling van de speerpunten op de agenda van je werkoverleg te zetten en een paar mensen in je team hiervoor verantwoordelijk te maken om zo de beweging erin te houden.

Voorbeelden waarin we beren op de weg overwonnen:

- Waar aanvankelijk mensen aan het begin van de verkensessies sceptisch konden zijn en weinig konden met de koers, begon dit gedurende de sessies te leven. Het resultaat was meer dan eens een team dat de deur uitliep met een helder beeld, concrete acties en een positiever gevoel bij de koers.
- Tijdens Samen Koers Kiezen zijn leidinggevendenden meer op de achtergrond gebleven om het proces van de medewerkers niet te verstoren. Bij Samen Koers Realiseren is het proces veel meer gezamenlijk en stellen leidinggevendenden zich pro-actiever op. Veel teams zijn intussen met behulp van individuele coaching als teamcoaching op weg met hun gezamenlijke ontwikkeling.
- Het leiderschapsprofiel in de VRK is in ontwikkeling. De focus verschuift naar competenties als coachend, dienend en faciliterend leiderschap.



- Welke beren staan op mijn weg?
- Hoe ga ik hiermee om?
- Wat kan ik doen en wie heb ik nodig als ik er niet uitkom?



Ik wil ook
wat zeggen.



Ik weet
niet hoe?



Ik durf
niet...

De koers is abstract

Wat is het en wat doet het ertoe?

De koers is ontwikkeld in 2018 voor en door medewerkers van de VRK. De speerpunten hieruit geven richting aan ons werk voor de komende jaren. Willen we ons zinvolle werk blijven uitvoeren, dan moeten we meebewegen met de omgeving om ons heen, ons verder ontwikkelen naar een flexibele en wendbare organisatie met de juiste mensen op de juiste plek. Uit de verkensessies blijkt echter dat veel collega's de speerpunten nog erg abstract vinden.

Wat betekenen de speerpunten voor het dagelijkse werk? De neiging bestaat dit aan anderen te vragen; die weten het wel of die zijn ervan, dus die moeten ook maar vertellen wat de koers inhoudt. Het idee is juist dat we dat met elkaar bepalen. Als je samen met collega's met deze vragen aan de slag gaat, maak je ze concreet, (zoals we dat bijvoorbeeld deden in de koerssessies). Gaandeweg vind je dan met elkaar de antwoorden en krijg je in de gaten wat de koers voor jou en je werk betekent. Er zijn praatplaten ontwikkeld die je kunt gebruiken met je team om de koers binnen je team verder te ontwikkelen.

Voorbeelden van concreet maken van de koers:

- Er zijn "praatplaten" ontwikkeld voor teams om de koers binnen je team meer concreet te maken;
- De interne communicatiebrief "VRK in actie tijdens COVID-19" geeft mooie voorbeelden uit de praktijk waaruit blijkt hoe de speerpunten uit de koers al toegepast worden;
- MijnDesk stond ver van ons af totdat we ermee zijn gaan werken. Nu zien we dat het steeds eenvoudiger is elkaar hiermee te vinden en efficiënter te werken.



- *Hoe kan ik aan de slag gaan met een speerpunt dat spannend is voor mij?*
- *Waar in wil ik groeien?*



De speerpunten van de VRK Koers 2019-2024:



Informatie of hulp nodig?

Alle informatie is te vinden op intranet onder Samen Koers Realiseren. Hier staan ook de gegevens voor eventuele begeleiding of hulp, zoals het e-mailadres samenkoersen@vrk.nl

Laat je inspireren door dit boekje en blijf elkaar motiveren hiermee verder te gaan in je dagelijkse werk!