

# Duurzame inzetbaarheid

Veilig, gezond, gelukkig en bekwaam werken

*Naar meer vitaliteit en duurzame  
inzetbaarheid bij alle medewerkers*



# Inhoudsopgave

## Visie en Strategie

### Duurzame Inzetbaarheid middels MVO

#### Beleidsstukken en plannen

Uitvoeringsregeling Zwangerschap

Recruitmentplan

Arbo Verzuim Re-integratie beleid

Agressie protocol

Gesprekscyclus

DURF DOE GROEI

Generatiepact/RVU/Verlofsparen/2<sup>e</sup> loopbaanbeleid

#### Toolboxen

VRK Vitaal

Arbo-portaal

Persoonlijk welzijn en begeleiding

DURF DOE GROEI Ontwikkel Teamtoolbox

Faciliteiten opgenomen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's en CAO AZ

## Middelen

Organisatieagenda en Teamplan

Medewerkers onderzoek

Onboarding

Jong VRK

Kwaliteitsaudits en SPM

Jaarverslag Arbodienst

SPB

## Wie heeft welke rol?

De medewerker

De leidinggevende

P&O

## Bijlagen

### Zichtbaarheid en vindbaarheid

RAP: alle arbeidsvoorwaarden overzichtelijk op één plek

VRK Vitaal, Handout voor medewerkers, Sociale kaart

### Vitaroad interventies en tijdlijn

# Visie en Strategie

## Inleiding

Op grond van artikel 17:8 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is het bestuur verplicht in overleg met de ondernemingsraad een integraal beleid duurzame inzetbaarheid op te stellen. Dit beleid moet een bijdrage leveren aan:

- Gezondheid en welzijn
- Evenwichtige werk-privébalans
- Versterking van vakkennis en vaardigheden
- Vergroting van motivatie en betrokkenheid

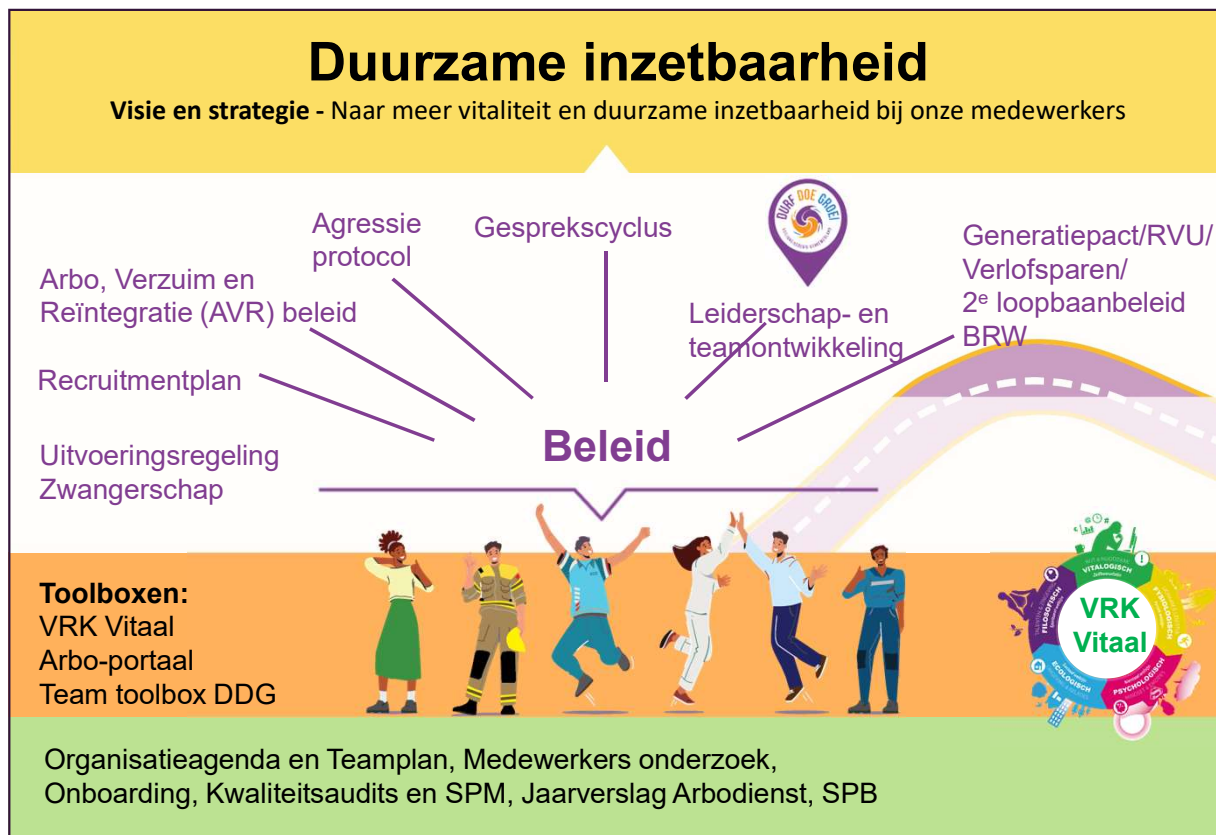
Ter ondersteuning bevat het beleid een toolbox waarin geboden faciliteiten zichtbaar en vindbaar zijn voor de medewerker. Dit kunnen lokale faciliteiten zijn, maar ook al bestaande faciliteiten opgenomen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's.

Afgelopen jaren hebben wij binnen de Veiligheidsregio Kennemerland ingezet op bevorderen en ondersteunen van vitaliteit bij onze medewerkers. In dit document geven wij een overzicht van de werkwijze en interventies, gericht op duurzame inzetbaarheid.

Als uitgangspunt hanteren wij: Duurzame inzetbaarheid is erop gericht werknemers tot hun pensioen , veilig, gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden. De focus ligt hierbij voornamelijk op arbeidsomstandigheden, vitaliteit en een leven lang ontwikkelen (LLO).

Dit is vastgelegd in beleidnotities en plannen, er is een toolbox ontwikkeld en er zijn middelen om dit uit te voeren en te monitoren. Daarom is ervoor gekozen om niet een heel nieuw duurzaam inzetbaarheidsbeleid op te stellen maar in dit document de verbinding te leggen tussen de verschillende onderdelen.

# Visie en Strategie



1. Het CAR(-UWO) kapstokartikel vraagt van ons om een duurzaam inzetbaarheidsbeleid op te zetten. De VRK heeft afgelopen jaren flink ingezet op vitaliteit. Er is veel aanwezig. In dit document verbinden we alles wat we al hebben met elkaar.

2. Huidige beleidstukken en plannen

3. Toolboxen: VRK Vitaal, Arbo-portaal, Teamtoolbox DDG, Persoonlijk Welzijn en Begeleiding, CAR-UWO

4. Middelen

# Duurzame inzetbaarheid middels MVO – pag. 1 van 4

De term MVO “Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen” betekent binnen de VRK ook een integrale aanpak op het gebied van Mobiliteit, Vitaliteit en Opleiding & Ontwikkeling.

Zoals al verwoord in de notitie Strategisch Personeel Beleid 2.0 en doorgezet in SPB 3.0 dient de ontwikkeling van de organisatie - en dus eigenlijk de medewerker - veel meer gestalte te krijgen door op een integrale manier om te gaan met de van oudsher P&O thema's als Mobiliteit, Loopbaanontwikkeling, Vitaliteit (gezondheid en welzijn) én Opleiding en Ontwikkeling. Je kunt het een niet zonder het ander zien, er bestaat vaak een causaal verband tussen deze P&O thema's.

Als voorbeeld; Een medewerker die niet goed in zijn vel zit moet je niet naar een opleiding sturen of aan een stressvolle sollicitatieprocedure mee laten doen. Dit leidt uiteindelijk tot niets en heeft wel de nodige inspanning en geld gekost. Een medewerker die niet goed functioneert en/of in zijn vel zit zal je in eerste instantie de kans moeten geven zich beter te voelen (vitaliteit verbeteren) en vervolgens zich zodanig te ontwikkelen zodat zijn functioneren verbetert c.q. voldoende wordt.

Uitgangspunt is dat elke medewerker binnen de VRK de kans heeft zich te ontwikkelen binnen en zelfs buiten de functie. Ofwel Talent(en) optimaal benutten en Zingeving in wat je doet. Borging daarvan verzorgen we doordat medewerker en leidinggevende jaarlijks een FIT-gesprek (Functioneren, Inzetbaarheid, Talent & Toekomst) hebben waarbij ontwikkeling een thema is (Regeling Gesprekscyclus), maar vitaliteit en/of mobiliteit ook aan de orde dienen te komen.

Daarnaast vindt er jaarlijks tussen de manager(s) en P&O adviseur(s) een herijking c.q. actualisatie plaats op basis van de principes van strategisch personeelsmanagement SPM. Medewerkers die niet weten wat ze willen/kunnen hebben de mogelijkheid om een coachgesprek aan te vragen en/of een TMA af te leggen.

Bij al deze interventies wordt constant de afweging gemaakt, zit betrokkene wel op zijn plaats, zit betrokkene wel lekker in zijn vel, en zo nee, wat speelt er of heeft betrokkene meer in zijn mars. Dit wordt tegenwoordig Strategisch PersoneelsManagement (SPM) genoemd. Dit is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de leidinggevende in nauwe samenspraak met de betreffende P&O adviseur en daar waar nodig aanvullend advies van de adviseurs Mobiliteit, Vitaliteit en/of Opleiding & Ontwikkeling.

Naast dit individuele niveau is het ook van belang op team/afdelingsniveau te kijken naar opleiding, ontwikkeling, vitaliteit van het team als geheel. Ook hiervoor kunnen instrumenten als TMA en (loopbaan) coaching ingezet worden.

# Duurzame inzetbaarheid middels MVO – pag. 2 van 4

De VRK is in 2018 gestart met het gebruik van de TMA. De TMA staat voor “Talenten Motivatie Analyse”. De TMA kan ingezet worden als basis voor enkele (coach) gesprekken maar dat hoeft niet, sommige collega’s gaan direct zelf met de uitkomsten aan de slag. De TMA geeft medewerkers diepgaand inzicht in hun persoonlijkheid, talenten en ontwikkelpotentieel. Door vergelijking met een normgroep wordt duidelijk waarin iemand zich onderscheidt. De TMA meet 22 drijfveren en 44 talenten, wat resulteert in een rijk profiel met aandacht voor sterke punten, valkuilen, communicatiestijl en ideale werkomgeving. Deze inzichten ondersteunen duurzame inzetbaarheid door richting te geven aan ontwikkeling, samenwerking en werkplezier. Binnen de VRK zijn 26 professionals opgeleid om de resultaten te vertalen naar praktische adviezen. Deelnemers ontvangen een uitgebreide rapportage en een jaar toegang tot een digitale omgeving met hun profiel.

Naast de wettelijk verplichte opleidingen, hetgeen de corebusiness van de VRK betreft, dienen de medewerkers de mogelijkheid te hebben om te voldoen aan de gestelde functie-eisen en/of zich verder – en breder - te ontwikkelen zowel in de functie zowel als persoon.

De VRK heeft hiervoor, naast de begrote wettelijke c.q. verplichte opleidingen op organisatie c.q. afdelingsniveau, een budget van 2% van de loonsom voor niet wettelijk verplichte opleidingen gereserveerd. Ieder jaar wordt als bijlage van het Jaarwerkplan/Teamplan een opleidingsplan opgesteld. Samengesteld op basis van hetgeen een leidinggevende in overleg met zijn afdeling heeft voorzien aan benodigde collectieve en individuele ontwikkelactiviteiten, zijnde opleidingen, trainingen, cursussen e.d. De diverse opleidingsplannen worden weer centraal benut om te bezien of er ontwikkelactiviteiten collectief c.q. Incompany georganiseerd kunnen worden. Dit scheelt in de eerste plaats echt veel geld maar daarnaast kan je zowel de planning als de inhoud van de ontwikkelactiviteit op VRK maat maken.

De VRK heeft een eigen ‘academie’ (zie Intranet) waarin jaarlijks terugkerende opleidingen, trainingen vermeld staan die een brede basis bieden op het gebied van projectmatig werken, gespreksvoering, kantoorautomatisering en persoonlijk leiderschap c.q. ontwikkeling.

Daarnaast wordt op verzoek c.q. aanvraag allerhande specifieke opleiding en training georganiseerd, denk daarbij aan motiverende gespreksvoering, Getting Things Done, financiën voor leidinggevenden en politiek bestuurlijke sensitiviteit.

Regelmatig wordt er op Intranet aandacht geschonken aan het vaste aanbod alsmede aan specifiek georganiseerde ontwikkelactiviteiten. Men kan zich – met toestemming van leidinggevende voor instemming bekostiging en/of tijdsinvestering – zelf aanmelden via Intranet.

# Duurzame inzetbaarheid middels MVO – pag. 3 van 4

Een vitale organisatie

Waar voorheen vooral gewerkt werd aan curatie: gezondheid en vitaliteit herstellen, zien we de laatste jaren een trend: namelijk die van preventie: gezondheid en vitaliteit behouden naar amplitie: vitaliteit vergroten. Een vitale organisatie is constant in beweging en medewerkers moeten hierin mee. Een vitale organisatie met vitale medewerkers krijg je niet zomaar, het is een dynamisch proces dat nooit stilstaat. Net als werken aan je eigen vitale levensstijl trouwens, daar komt ook geen einde aan. Daar is een continue investering in tijd (en geld) voor nodig. Gelukkig levert deze investering meer op dan dat het kost want;

Vitale medewerkers:

- zijn productiever
- hebben meer energie om proactief te zijn
- zijn creatiever en innovatiever
- zijn communicatief vaardiger
- zijn beter bestand tegen ziektes
- kennen hun talenten en weten deze in te zetten in hun werk
- hebben meer plezier in hun werk
- inspireren hun omgeving
- houden de organisatie in beweging

Uit onderzoek van Gallup (2012) blijkt dat investeringen in de vitaliteit van medewerkers het volgende opleveren voor een organisatie:

- Gemiddeld 37% minder verzuim
- Afname van 25 – 65% in het verloop van personeel
- 50% minder veiligheidsincidenten
- Toename van productiviteit met ruim 20%
- Hogere klanttevredenheid van 10%

Vitaliteitsmanagement gaat om het versterken van mensen én daarmee het versterken van organisatie. Gezonde medewerkers leveren een gezond bedrijf op. Vitaliteitsmanagement is daarmee het P&O beleid dat gericht is op het genereren van energieke vitale (jongere en oudere) werknemers in een vitale omgeving. Vitaliteitsmanagement is het genereren en het behouden van energie om te kunnen presteren. Hierdoor zorg je dat je als organisatie wendbaarder en weerbaarder bent tegen veranderingen.

# Duurzame inzetbaarheid middels MVO – pag. 4 van 4

Dit kan op individueel niveau maar om echt energiek te zijn moet je ook kijken naar de context (de omgeving). De opbrengst van vitaliteitsmanagement is dat het leidt tot werknemers die langer, met meer plezier, gezond, gelukkig en productief aan het werk zullen zijn en tijdens hun loopbaan optimaal functioneren.

Zowel P&O-instrumenten als functioneringsgesprekken, training en opleiding, functieaanpassing, flexibele arbeidsvoorwaarden en mobiliteit als arbo- en gezondheidsmanagement kunnen hierbij gebruikt worden. Bovenstaande vereist, naast een gedragsverandering van de medewerker ook nieuwe organisatievormen die recht doen aan de kennis, het initiatief en het verantwoordelijkheidsbesef bij werknemers. Ons programma Durf, Doe, Groeit legt hier de basis voor. Om vitaliteit te bevorderen zijn er verschillende middelen beschikbaar zowel op individueel als op groepsniveau

## Vitaliteitsschijf

De nieuwe schijf van vijf: de vitaliteitsschijf. De vitaliteitsschijf is een integraal vitaliteitsmodel en hulpmiddel dat in één oogopslag laat zien hoe je vitaler kunt leven en aan welke knop je kan 'draaien' om dit te bewerkstelligen. De vitaliteitsschijf is een holistische benadering van het begrip vitaliteit. In deze visie bestaat vitaliteit uit het in cadans zijn van een aantal aspecten: vitalogisch, fysiologisch, psychologisch, ecologisch, filosofisch. Je vitaal voelen is een goede cadans van lichaam (fysiologisch), geest (psychologisch), omgeving (ecologisch) en zingeving (filosofisch), het gaat dus om het ontleden van energie.



# Beleidsstukken en plannen – pag. 1 van 4

Op de hier volgende pagina's benoemen we het aanwezige beleid van de VRK op gebied van duurzame inzetbaarheid:

## Arbo, Verzuim en Reïntegratie (AVR) beleid

De VRK ziet medewerkers als de essentiële factor binnen het werkproces. De zorg voor veiligheid en gezondheid van burgers wordt gediend door zorg voor onze medewerkers. De VRK streeft dan ook naar een omgeving waarin veiligheid, gezondheid en welzijn voorop staan.

## Notitie Weerbaarheid en Werkdruk

In deze notitie wordt de aanpak op gebied van weerbaarheid en werkdruk beschreven, zowel op organisatie, team en individueel niveau.

## Uitvoeringsregeling Zwangerschap

Medewerkers en leidinggevende kunnen in dit document terugvinden welke zaken relevant zijn wanneer zij te maken krijgen met zwangerschap, borstvoeding en werk. Met als hoofddoel de bewustwording van werken in relatie tot zwangerschap en praktische handvaten voor leidinggevende bij de uitvoering van de wettelijke bepalingen.

## Agressie protocol

In het agressieprotocol wordt vermeld hoe wij binnen de VRK met agressie richting onze medewerkers omgaan, wat wij onder agressie verstaan en wanneer we melding/aangifte doen.

## Recruitmentplan

Een goede en op de toekomst gerichte aanpak op het gebied van recruitment speelt een belangrijke rol bij het aantrekken en behouden van (nieuwe) collega's. Hierdoor kunnen we ons personeelsbestand op peil houden en vernieuwen wat bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid.

## Personeelsgesprekken

Bij nieuwe medewerkers wordt in hun eerste dienstjaar 3 x een gesprek gevoerd waarvan 1 x een beoordelingsgesprek. Voor alle andere medewerkers volgt 1 x per jaar een FIT gesprek.

# Beleidsstukken en plannen – pag. 2 van 4

## Generatiepact/Vitaliteit 2025

Binnen de VRK wordt actief ingezet op vitaliteit en werkplezier gedurende de hele loopbaan. Via het generatiepact krijgen medewerkers de mogelijkheid om in de laatste fase van hun carrière minder te werken met behoud van een deel van hun salaris en pensioenopbouw. Dit draagt bij aan een gezonde balans tussen werk en privé, en bevordert duurzame inzetbaarheid.

## Regeling voor vervroegd uittreden (RVU)

Voor medewerkers die hun loopbaan eerder willen beëindigen, biedt de VRK de mogelijkheid gebruik te maken van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Deze regeling maakt het mogelijk om, onder bepaalde voorwaarden, enkele jaren voor de AOW-leeftijd met pensioen te gaan met een maandelijkse uitkering. De RVU draagt bij aan duurzame inzetbaarheid door medewerkers in staat te stellen op een verantwoorde en financieel haalbare manier afscheid te nemen van het werkende leven. Dit biedt ruimte voor herstel, rust en een goede overgang naar het pensioen.

## Verlofsparen

**Als medewerker van de VRK heb je een verlof-/vakantiesaldo en heb je op grond van artikel 6.3a van de Arbeidsvoorwaardenregeling VRK (conform de CAR-UWO Veiligheidsregio's) vanaf 1 januari 2022 recht op verlofsparen.** Van je verlof-/vakantiesaldo dat je vanaf 1 januari 2022 opbouwt kan je een deel in je persoonlijke verlofsparpot stoppen. De uren in deze verlofsparpot vervallen niet en je kunt ze gebruiken om later op te nemen en in te zetten op een wijze die aansluit bij de levensfase waarin je zit, je persoonlijke ambities/behoefte en voor je eigen vitaliteit. Voor het verlofsparen is een Handreiking (zie mijn RAP) opgesteld waarin het verlofsparen nader wordt toegelicht en je over de voorwaarden wordt geïnformeerd.

## Tweede Loopbaanbeleid Brandweer

Het tweede loopbaanbeleid voor de brandweer is gericht op het ondersteunen van medewerkers met bezwarende functies bij de overgang naar een andere functie na maximaal twintig jaar. Dit beleid, vastgelegd in de CAR-UWO, omvat de volgende kernpunten:

- **Maximale duur:** Brandweerlieden (repressieve dienst) mogen maximaal twintig jaar in een bezwarende functie werken.
- **Loopbaanplanning:** Gedurende deze periode wordt een individueel loopbaanplan opgesteld in samenwerking met de werkgever.
- **Onderzoek naar inzetbaarheid:** Een lopend vierjarig onderzoek naar duurzame inzetbaarheid zal in 2026 resulteren in verdere beleidsontwikkeling.
- **Verlengingsvoorwaarden:** Onder bepaalde voorwaarden kunnen brandweerlieden langer dan twintig jaar in hun functie blijven werken.

# Beleidsstukken en plannen – pag. 3 van 4

## Leiderschap en teamontwikkelingstraject (DDG LTO)

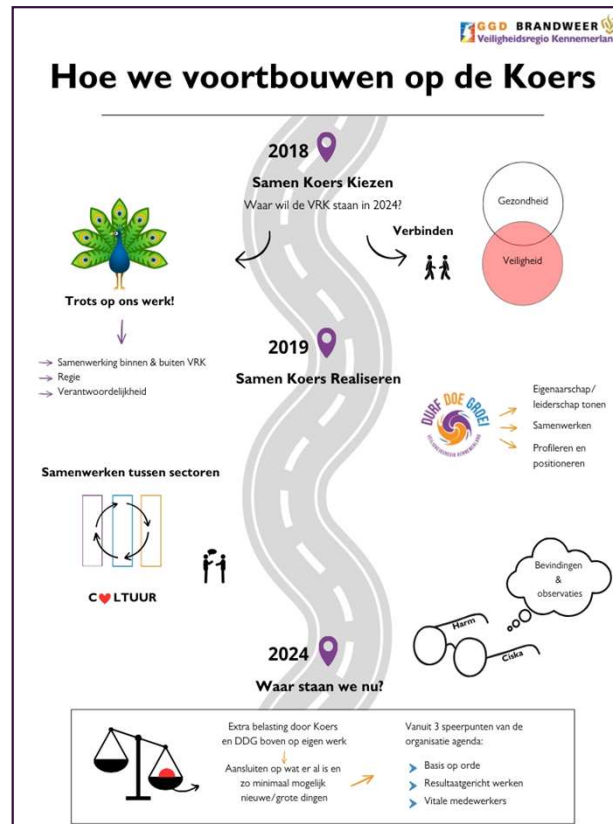
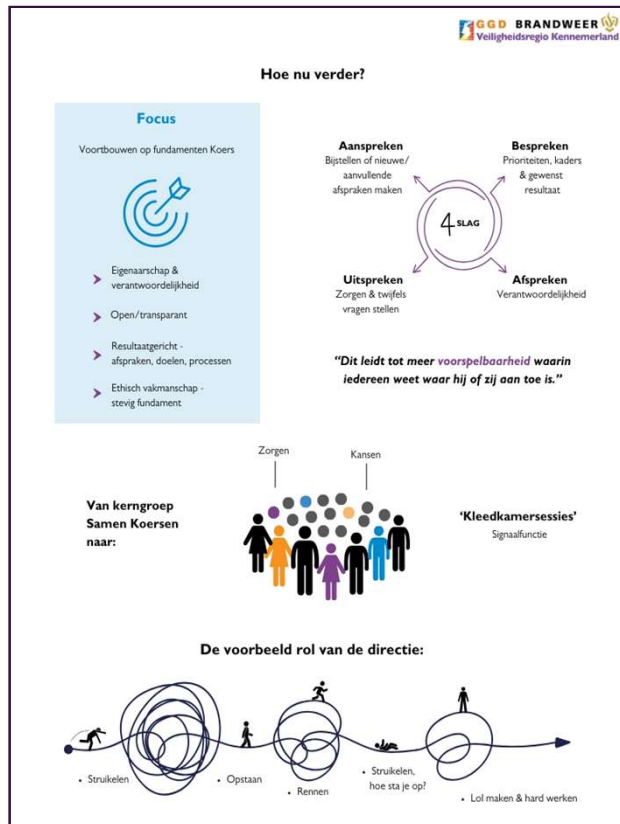
In 2018 is binnen de VRK onder de naam ‘Samen Koers Kiezen’ een organisatie- ontwikkelingsstraject gestart. Medewerkers bogen zich over de vraag waar de VRK als organisatie in 2024 wil staan, hoe zij zichzelf wil positioneren en wat daarvoor nodig is. In het vervolgtraject ‘Samen Koers Realiseren’ is vervolgens nagedacht over de vraag wat deze toekomstige koers betekent voor het dagelijks werk. Om hier inhoud aan te geven zijn onder het motto van ‘Durf Doe Groei’ de aspecten uitgewerkt die onmisbaar zijn voor het realiseren en het in de praktijk brengen van de ‘koers’. Ondanks dat het niet altijd voor iedereen zichtbaar is, is er hard gewerkt aan onze ontwikkeling naar een wendbare, flexibele organisatie waarin het om de mens gaat! Na een aanbesteding zijn we in 2022 met de Galan Groep van start gegaan en is er een leiderschap en teamontwikkelingstraject Durf, Doe, Groei) (LTO-DDG) van vier jaar gestart. Dit ontwikkeltraject loopt tot november 2025.

### Een greep uit de activiteiten:

- Durf Doe Groei (DDG) ontwikkeltraject: met name de leiderschapssessie en teamsessies over ‘Samenwerken’ hebben plaatsgevonden. De drie keuzemodules zijn bepaald en ontwikkeld: a. Weerbaarheid en werkplezier, b. Verbinding & Vertrouwen, c. Resultaatgericht samenwerken. Ook zijn er voor diverse teams maatwerktrajecten opgestart. Eigenaarschap en samenwerken blijven als rode draden daar waar nodig, door elke DDG sessie heen lopen.
- In 2024 zijn we gestart met het thema Ethisch leiderschap en vakmanschap als onderdeel van het leiderschap en teamontwikkelprogramma, waarin leidinggevend en teams zich bewust worden van hun houding ten aanzien van moreel gedrag en oordeelsvermogen. Collega's krijgen handvatten hoe ze hierop kunnen acteren en welke handelingen er mogelijk zijn.
- De OR heeft nagedacht hoe we als organisatie meer in de lijn van de Koers kunnen samenwerken. Daarop is de participatieladder voorgesteld aan de directie. Deze is vervolgens als organisatieprincipe binnen de VRK vastgesteld. De gesprekken over borging van de participatieladder vinden tussen directie en OR plaats.
- Er is door de directie een organisatievisie met 3 pijlers bekend gemaakt (basis op orde, resultaatgericht werken en de vitale medewerker) en daarnaast heeft de directie haar visie eind 2024 gepresenteerd aan haar medewerkers en heeft de aanspreekcirkel geïntroduceerd. Op de volgende sheet staat hiervan de uitwerking weergegeven.

# Beleidsstukken en plannen – pag. 4 van 4

## DURF DOE GROEI - Leiderschap en teamontwikkelingstraject



# Toolboxen

De VRK maakt voor de uitwerking van dit beleid gebruik van de volgende Toolboxen (te vinden op intranet via de linken):

[VRK Vitaal](#)

[Arbo-portaal](#)

[Persoonlijk welzijn en begeleiding](#)

[DURF DOE GROEI \(DDG\) Ontwikkeltraject Teamtoolbox](#)

Faciliteiten opgenomen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio' en CAO AZ zie onderstaande pagina's (en via [RAP op intranet](#))



# Faciliteiten opgenomen in de CAR (-UWO) Veiligheidsregio en cao Ambulancezorg- pag.1 van 2

Hieronder is een overzicht opgenomen van de al bestaande faciliteiten opgenomen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's en de CAO Ambulancezorg. Hierbij is bewust gekozen om alleen die faciliteiten op te nemen waar de medewerk recht op heeft en een keuze voor kan maken. Wettelijke (rechtspositionele) verplichtingen zoals verplichte keuring(en) of wettelijke re-integratieverplichtingen, wettelijk vakantierecht etc. zijn daarom niet meegenomen.

## Landelijk vastgestelde faciliteiten naar thema

Het gaat hier om rechten en aanspraken van de medewerker die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. Hierbij geldt dat sommige faciliteiten onder meerdere thema's zijn onder te brengen. Het overzicht is vooral bedoeld als handvat er kunnen geen rechten aan ontleend worden, kijk hiervoor in de actuele CAR-UWO of CAO AZ

### CAR (-UWO) Veiligheidsregio

- Gezondheid en welzijn
  - Ontheffing nachtdiensten Artikel 4:10
  - Zwangerschaps- en bevallingsverlof Artikel 6:7
  - In aanmerking komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel Artikel 7:2:7
  - Mogelijkheid tot eigen of passende arbeid bij arbeidsongeschiktheid Artikel 7:9
  - Herplaatsing in passende arbeid bij arbeidsongeschiktheid Artikel 7:16
  - FLO-regeling (in repressieve dienst voor 1-1-2006) Hoofdstuk 9i
  - Tweede loopbaanbeleid naar functie (in repressieve dienst na 1-1-2006) Hoofdstuk 9a
  
- Evenwichtige werk-privébalans
  - Aanpassing arbeidsduur Artikel 2:7
  - Uitbreiding arbeidsduur Artikel 2:7a
  - Regeling Vervroegd Uittreden Artikel 2:9
  - IKB-doelen (uren kopen) Artikel 3:29
  - Uren verkopen Artikel 3:36
  - Afspraken over werktijden Artikel 4:2
  - Inzet spaarverlof (voormalig regeling) Artikel 4:9
  - Verlofopname op religie of cultuur bepaalde feestdagen Artikel 6:2:2
  - Verlofsparen (actuele regeling) Artikel 6:3a
  - Buitengewoon verlof Artikel 6:4

### Cao Ambulancezorg

- Gezondheid en welzijn
  - Vrijstelling voor onregelmatige dienst Artikel 6.3
  - Zwangerschaps- en bevallingsverlof Artikel 13.2
  - Gezondheid, ziekte en preventie, Hoofdstuk 14
  - FLO-regeling (in repressieve dienst voor 1-1-2006) Bijlage X
  
- Evenwichtige werk-privébalans
  - Regeling Vervroegd Uittreden, Vrijwillige vertrekregeling, Artikel 15.7 Bijlage IX
  - PLB uren Artikel 12.8 en 12.9
  - Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden Artikel 4.15
  - Afspraken over werktijden Hoofdstuk 7 Rooster
  - Tijdsparregeling Artikel 15.7, Bijlage IX
  - Buitengewoon verlof Artikel 13,6
  - Recht op onbereikbaarheid Artikel 7.13



# Faciliteiten opgenomen in de CAR (-UWO) Veiligheidsregio en cao Ambulancezorg

-pag.2 van 2

## CAR (-UWO) Veiligheidsregio

- Langdurig zorgverlof Artikel 6:4a
- Kortdurend zorgverlof Artikel 6:4d
- Ouderschapsverlof Artikel 6:5 e.v.
- Adoptie- en pleegverlof Artikel 6:8
- Onbetaald verlof (vrije tijd) Artikel 6:9
- Gelegenheid tot borstvoeding Artikel 15:1:30
  
- Versterking van vakkennis en vaardigheden
  - IKB-doelen (financiering opleiding) Artikel 3:29
  - Onbetaald verlof (studiereis) Artikel 6:9
  - Tweede loopbaanbeleid opleiding (in repressieve dienst na 1-1-2006) Hoofdstuk 9a
  - Loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid Hoofdstuk 17
  
- Vergroting van motivatie en betrokkenheid
  - (Extra) periodieke verhoging Artikel 3:4
  - Promotie: inpassing in hogere schaal Artikel 3:6
  - Toekennen uitloopschaal Artikel 3:7
  - Functioneringstoelage Artikel 3:8
  - Arbeidsmarkttoelage Artikel 3:9
  - Waarnemingstoelage Artikel 3:10
  - Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestatie Artikel 3:20
  - Vakbondsverlof Artikel 6:4c
  - Non-activiteitsverlof functie openbaar bestuur Artikel 6:4f
  - Kunnen uitoefenen van een nevenfunctie Artikel 15:1e
  - Persoonlijk ontwikkelplan Artikel 17:4

## Cao Ambulancezorg

- Langdurig zorgverlof Artikel 13.5
- Calamiteiten en ander kortdurend verlof Artikel 13.6
- Ouderschapsverlof Artikel 13.3
- Adoptie- en pleegverlof Artikel 13.1
- Onbetaald verlof (vrije tijd) Artikel 12.4
  
- Versterking van vakkennis en vaardigheden
  - PLB uren (financiering opleiding) Artikel 12.8 en 12.9
  - Loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid Hoofdstuk 15
  
- Vergroting van motivatie en betrokkenheid
  - (Extra) periodieke verhoging Artikel 4.2
  - Gratificatie en (tijdelijke) toeslagen Artikel 4.6
  - Waarnemingstoelage Artikel 4.3
  - Vakbondsverlof Artikel 12.6
  - Persoonlijk ontwikkelplan Hoofdstuk 15



# Middelen ter monitoring en ondersteuning

## Organisatieagenda en Teamplan

De organisatieagenda 2024-2028 geeft inzicht in de ontwikkelingen die de VRK-organisatie als geheel raken. Doel is om de ontwikkelingen te duiden en vervolgens aan te geven welke van deze ontwikkelingen de komende jaren als speerpunt worden beschouwd. Deze speerpunten zullen aandacht krijgen in de teamplannen. In de “startnotitie teamplannen” wordt beschreven wat er dan precies wordt gevraagd.

## Medewerkers onderzoek

Onze organisatie voert eens in de drie jaar een MedewerkersOnderzoek uit om de stem van medewerkers te horen en te begrijpen. Dit onderzoek helpt om inzicht te krijgen in wat goed werkt, waar verbetering nodig is, en hoe we samen een betere werkomgeving kunnen creëren. Het laat zien dat we betrokken zijn bij het welzijn en de tevredenheid van onze medewerkers en dat we waarde hechten aan hun mening. Met deze input kunnen we gericht stappen ondernemen om zowel individuele als organisatorische groei te bevorderen.

## Onboarding

Onze organisatie hecht veel waarde aan een goede onboarding omdat dit de basis legt voor het succes en de betrokkenheid van nieuwe medewerkers. Een warm welkom en duidelijke begeleiding zorgen ervoor dat nieuwe collega's zich snel thuis voelen, hun rol begrijpen en effectief kunnen bijdragen. Dit versterkt niet alleen hun vertrouwen, maar ook hun motivatie en langdurige verbinding met onze organisatie.

## Jong VRK

De VRK heeft Jong VRK voor medewerkers tot 35 jaar opgericht om hun betrokkenheid te vergroten, hun ideeën en behoeften te horen en hen actief deel te laten nemen aan onze organisatie. Jong VRK biedt een platform waar jonge collega's hun stem kunnen laten gelden, zich kunnen ontwikkelen en waardevolle netwerken kunnen opbouwen. Door hen hierin te ondersteunen, versterken we niet alleen hun binding met de organisatie, maar zorgen we ook voor frisse perspectieven en innovatieve ideeën die ons gezamenlijk verder brengen.

## Personeelsvereniging

Personeelsvereniging "de Tien" is er voor al het personeel en zorgt voor festiviteiten zoals het Sinterklaasfeest.

# Middelen ter monitoring en ondersteuning

## Kwaliteitsaudits

Kwaliteitsaudits zijn cruciaal voor onze organisatie omdat ze ons in staat stellen om consistent de hoogste standaard te waarborgen. Ze helpen ons processen te verbeteren, risico's te minimaliseren en te zorgen voor naleving van wet- en regelgeving. Door deze audits blijven we scherp, verbeteren we continu en tonen we onze toewijding aan kwaliteit en vertrouwen richting onze klanten en medewerkers.

## SPM

Binnen de VRK hebben we als P&O SPM (Strategisch Personeelsmanagement) geïmplementeerd, gebaseerd op het model van Hanneke Moonen. Dit is belangrijk omdat het ons helpt om onze personeelsplanning strategisch te benaderen, rekening houdend met zowel de huidige als toekomstige behoeften. Het stelt ons in staat om tijdig in te spelen op veranderingen, de juiste talenten aan te trekken en te behouden en duurzame groei en succes te waarborgen. Zo blijven we wendbaar en voorbereid op de uitdagingen van morgen.

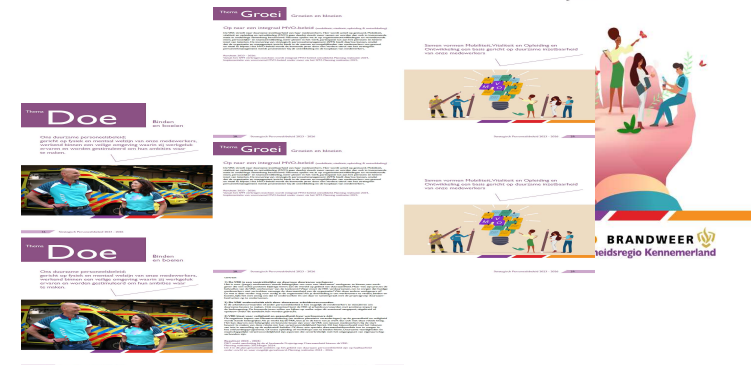
## Jaarverslag Arbodienst

Het jaarverslag en halfjaarverslag van Zorg van de Zaak geeft naast verzuimcijfers aan wat de professionals van Zorg van de Zaak opvallende zaken vinden waarin de VRK zich kan verbeteren teneinde het arbeidongeschiktheidspercentage te verlagen cq zo laag mogelijk te houden.

## Strategisch Personeels Beleid (SPB)

Om als VRK een aantrekkelijk werkgever te zijn en te blijven is het van belang dat de organisatie over een actueel, passend en toekomstgericht personeelsbeleid beschikt. Een personeelsbeleid dat oog heeft voor de ontwikkeling van de medewerkers, een beleid dat aansluit op de maatschappelijke behoeften en ontwikkelingen en dat zodanig vorm is gegeven dat de VRK zich in positieve zin van andere organisaties onderscheidt. Dit beleid wordt eens in de vier jaar opgesteld en bevat plannen ter verbetering van het personeelsbeleid.

Met elkaar op koers: visie op een goed en betrouwbaar werkgeverschap  
Strategisch Personeelsbeleid 2023 - 2026



# Wie heeft welke rol? pag. 1 van 2

## Medewerker Leidinggevende P&O

### De medewerker

Iedere medewerker is als eerste zelf aan zet voor het op niveau houden van de inzetbaarheid. Eigen regie vinden we daarbij het uitgangspunt. Daarbij past een gezonde leefstijl, initiatief tot een leven lang leren en nieuwsgierigheid naar feedback op het eigen functioneren. Vragen die iedere medewerker zichzelf zou moeten stellen zijn;

1. Wat zou ik gaan doen als ik op dit moment een baan mocht kiezen?
2. Ben ik nog steeds gezond, fit en gemotiveerd voor mijn baan?
3. Geeft mijn huidige functie mij nog voldoende voldoening? Wat houdt mij gemotiveerd?
4. Wat is mijn toegevoegde waarde binnen mijn huidige functie en binnen de VRK?
5. Ben ik voldoende in gesprek met mijn leidinggevende over hoe ik mijn functie uitvoer?
6. Wat zijn mijn kansen op de interne en de externe arbeidsmarkt?
7. Heb ik ergens hulp, opleiding of ondersteuning bij nodig?

De medewerker is zelf verantwoordelijk voor de eigen gezondheid en levensstijl en het tijdig signaleren en aangeven van veranderingen in zijn of haar belastbaarheid. Ook zal de medewerker zelf in de gaten moeten houden in hoeverre de huidige functie ook op lange termijn nog voldoende uitdaging en bevrediging te bieden heeft en zal daarop moeten handelen. De medewerker zal tijdig initiatief moeten nemen om ondersteuning door de leidinggevende (werkgever) te verkrijgen. De gesprekscyclus is een belangrijke instrument om het gesprek met de leidinggevende of collega's over deze onderwerpen te voeren.

# Wie heeft welke rol? pag. 2 van 2

## De leidinggevende

Idealiter sluiten taken en functie aan op het werkvermogen, competenties en motivatie van de medewerker. Leidinggevende en medewerker dienen samen knelpunten op het gebied van inzetbaarheid, motivatie en belastbaarheid op te sporen en op te lossen. De leidinggevende geeft feedback op het functioneren van de medewerker en ondersteunt en faciliteert hem/haar/hen in het nemen van loopbaanstappen.

Ook is de gesprekscyclus een belangrijk instrument bij de uitvoering van duurzame inzetbaarheid. De leidinggevende en de medewerkers zijn steeds met elkaar in gesprek over de wijze waarop de medewerker zijn of haar functie uitoefent. In de gesprekken wordt aandacht besteed aan de ontwikkelingsbehoefte en de verwachtingen van de medewerker. Belangrijk is dat de medewerker wordt uitgenodigd zelf aan de slag te gaan om zijn/haar 'employability' op peil te houden (of te brengen).

Een stimulerende houding van de leidinggevende speelt een belangrijke rol.

Instrumenten die de leidinggevende als interventie kan inzetten zijn bijvoorbeeld:

1. Coaching en begeleiding
2. Training en opleiding
3. Aanpassen functie-eisen en arbeidsvoorwaarden (functiewijziging)
4. Aanpassen werkbelasting of werkdruk
5. Aanpassen arbeidsomstandigheden
6. Ergonomische aanpassingen

Daar waar een medewerker bijvoorbeeld het werk niet in dezelfde intensiteit aan kan, kan in dialoog met de leidinggevende gekeken worden naar maatwerk, afhankelijk van bijvoorbeeld de functie of afdeling. Dit laat zich niet in een vastgesteld kader plaatsen; het is zo afhankelijk van de situatie en uniek per medewerker dat wij de dialoog over duurzame inzetbaarheid tussen medewerker en leidinggevende willen stimuleren en daarmee per individu op maat de situatie willen beoordelen. Leidinggevendens blijven hierover met elkaar en P&O in gesprek zodat in vergelijkbare situaties ook vergelijkbaar maatwerk kan worden toegepast. SPM is hier ook een handig hulpmiddel bij voor zowel leidinggevende als P&O.

## P&O

De rol van P&O is adviserend, faciliterend en ondersteunend van aard. Daarnaast is P&O de aanjager en initiator van het thema duurzame inzetbaarheid en vitaliteit in de organisatie en gebruikt SPM als hulpmiddel hierbij. P&O spiegelt managers in hun rol bij duurzame inzetbaarheid en signaleert waar ambities van medewerkers en de VRK samen kunnen komen.

# Bijlagen



# Zichtbaarheid en vindbaarheid – pag. 1 van 3

## RAP: alle arbeidsvoorwaarden overzichtelijk op één plek

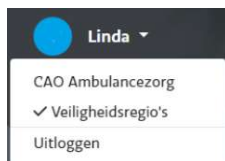
Om niet alleen een goed Duurzaamheidsbeleid met haar visie op te stellen, maar dit ook op een eenvoudige manier toegankelijk te maken voor de medewerkers heeft P&O alle arbeidsvoorwaarden, waaronder onze lokale regelingen, op één centrale plek gebundeld. De arbeidsvoorwaarden zijn zichtbaar via [mijncao.nl](https://mijncao.nl) ook wel **RAP** genaamd.

Op [SharePoint](#) is op de hoofdpagina onder “Werken bij de VRK” de link naar RAP opgenomen. Hiermee kun je de arbeidsvoorwaarden ook via je mobiele telefoon raadplegen.



[RAP](#) is in 3 hoofdstukken ingedeeld (zie rechter afbeelding), namelijk:

- 1) De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's met bijbehorende artikelen;
- 2) De CAR(-UWO) Populair, waarin er een toelichting op deze artikelen wordt gegeven;
- 3) Ons Personeelshandboek, waarin de lokale regelingen van de VRK zijn opgenomen.

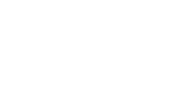
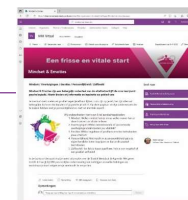
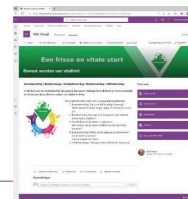


Medewerkers die vallen onder de CAO Ambulancezorg kunnen de arbeidsvoorwaarden van Ambulancezorg raadplegen door in [RAP](#) linksboven op de pijl naast je naam te klikken. Kies vervolgens voor CAO Ambulancezorg.

Dit initiatief maakt het makkelijker om snel en eenvoudig toegang te krijgen tot de arbeidsvoorwaarden. Geen losse documenten of zoektochten meer op SharePoint: alles wat je nodig hebt, vind je op één overzichtelijke locatie.

# Zichtbaarheid en vindbaarheid – pag. 2 van 3

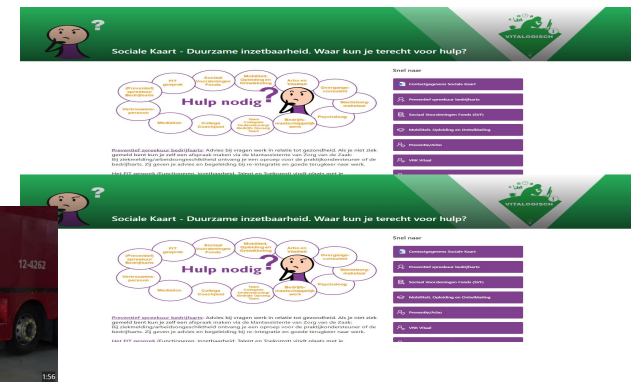
## VRK Vitaal intranetpagina



## Hand-out voor medewerkers



## De Sociale Kaart



# Zichtbaarheid en vindbaarheid – pag. 3 van 3

## Voorbeelden van documenten op intranet

The collage displays a variety of intranet documents from the 'Vital' organization. Key documents include:

- WELKOM BIJ VUK VITAAL EEN FRISSE EN VITALE START**: A newsletter or welcome message.
- Vitascan**: A document titled 'Samen maken wij VUK Vitaal' with a table for 'Vitascan'.
- Doelenkaart**: A 'Doelenkaart' (Goal Card) with a circular diagram of goals.
- LICHAMAAM LEEFSTIJL**: A 'Lichaamam Leefstijl' (Body Lifestyle) guide with sections for 'Dinsdag Sportdag!', 'Buiskeperkwierter', 'Circulairtraining', and 'Personal Training'.
- De overgang**: A document about 'De overgang' (Transition).
- Wetgebruik en in je lichaam tijdens de overgang**: A document about 'Wetgebruik en in je lichaam tijdens de overgang'.
- Welke invloed heeft jouw privéleefte op jouw vitaliteit en hoe ga jij daar mee om?**: A document about 'Welke invloed heeft jouw privéleefte op jouw vitaliteit en hoe ga jij daar mee om?'.
- Thuiswerkfrilisten**: A document about 'Thuiswerkfrilisten'.
- Declaratie kun je indienen via Mijn VUK over overige declaraties**: A document about 'Declaratie kun je indienen via Mijn VUK over overige declaraties'.
- Wij je nadere informatie of advies**: A document about 'Wij je nadere informatie of advies'.
- Gezprekken met bedrijfsmaatschappelijk werk**: A document about 'Gezprekken met bedrijfsmaatschappelijk werk'.
- Heb je moeite om alle ballen hoog te houden?**: A document about 'Heb je moeite om alle ballen hoog te houden?'. It includes a photo of Marlies Kort.
- Buiten workshop Mindful Walking**: A document about 'Buiten workshop Mindful Walking'.
- Datum & tijd**: A document about 'Datum & tijd'.
- Vergroet jouw veerkracht**: A document about 'Vergroet jouw veerkracht'.
- Welke invloed heeft jouw privéleefte op jouw vitaliteit en hoe ga jij daar mee om?**: A document about 'Welke invloed heeft jouw privéleefte op jouw vitaliteit en hoe ga jij daar mee om?'.
- Thuiswerkfrilisten**: A document about 'Thuiswerkfrilisten'.
- Declaratie kun je indienen via Mijn VUK over overige declaraties**: A document about 'Declaratie kun je indienen via Mijn VUK over overige declaraties'.
- Wij je nadere informatie of advies**: A document about 'Wij je nadere informatie of advies'.
- Zelf aan de slag met jouw loopbaan?**: A document about 'Zelf aan de slag met jouw loopbaan?'.
- Welke stappen kun je volgen wanneer je vragen hebt m.b.t. jouw loopbaan?**: A document about 'Welke stappen kun je volgen wanneer je vragen hebt m.b.t. jouw loopbaan?'.

# Vitaliteitsroad / tijdlijn VRK Vitaal

## Samen zetten wij vitaliteit op de kaart

