**Nieuwjaarsspeech VRR 4 januari 2021**

Beste collega’s, van harte welkom bij de jaarlijkse nieuwjaarspeech, digitaal en helemaal live! Mede namens Annemarie, Arie en Michiel hoop ik dat jullie goede feestdagen achter de rug hebben. Dat jullie de tijd hebben genomen om samen met je dierbaren nieuwe energie op te doen en elkaar een gezond en gelukkig 2021 toe te wensen. Dat is wat wij jullie allemaal wensen, een gezond en liefdevol 2021 en natuurlijk een werkend vaccin voor het coronavirus.

**TRADITIE**

Precies een jaar geleden hield ik mijn nieuwjaarsspeech op de Frobenstraat tijdens de oliebollenbijeenkomst. Een nieuwe traditie; elk jaar een andere locatie met een oliebol of appelflap in de ene hand en koffie in de andere. Dit jaar was de ambulancedienst aan de beurt, maar dat houden jullie van ons te goed.

En kijk mij nu! Ik sta in een lege AV-studio met Daniel, Jordy en Nathan als enige gezelschap en ik kijk naar jullie in kleine blokjes op mijn scherm Het voelt allemaal erg vreemd.

Maar we laten ons er niet door klein krijgen! Dankzij de techniek kunnen we elkaar toch zien en horen. En laten we ervan uitgaan dat dit een unieke gebeurtenis wordt en dat we elkaar volgend jaar weer in het echt de beste wensen kunnen doen!

**DE JAARWISSELING**

Zoals elk jaar blik ik ook even terug op de afgelopen jaarwisseling. Ook hier was alles anders. Waar we met elkaar tijdenlang over debatteerden, wist corona vrij eenvoudig af te dwingen: geen vuurwerk in de straten van Nederland door een landelijk vuurwerkverbod.

Samen met Maurice Lenferink heb ik de belangrijkste uren op straat doorgebracht.

Zoals elk jaar was het weer topdrukte op de meldkamer. Tussen 21.00 en 08.00 uur kreeg de brandweer kreeg 390 meldingen te verwerken, beduidend minder dan verleden jaar. Het grootste deel van de inzet was voor container- en kleine buitenbranden. Het ambulancepersoneel had met 176 ambulanceritten het vooral na de jaarwisseling druk met een piek tussen 0.00 en 4.00 uur.

Helaas werden in Schiebroek stenen en vuurwerk naar de brandweer gegooid. Het gevolg daarvan is dat de brandweer hun inzet moest uitstellen tot er veilig kan worden opgetreden. De incidenten worden onderzocht en er wordt aangifte gedaan.

We waren goed voorbereid voor de jaarwisseling. Mijn conclusie is dat het vuurwerkverbod gewerkt heeft. De afgelopen jaren heb ik gepleit voor een verbod op consumentenvuurwerk en vóór vuurwerkshows. Minder branden, minder incidenten, minder schade en minder slachtoffers waren mijn drijfveer. Dit jaar is gebleken dat dit kan. Misschien voor sommigen wat minder spannend en braaf. Maar als dit de nieuwe trend wordt, wordt oud en nieuw weer een feest voor iedereen. Mijn oproep is dan ook om het vuurwerkverbod de komende jaren van kracht te laten zijn. We moeten er even aan wennen, maar het kan.

**CORONA EN SAMENLEVING**

We leven in een bijzondere tijd, waarin heel veel anders gaat dan voorheen. Het Engelse gemuteerde coronavirus toont aan dat deze crisis nog (lang) niet voorbij is.

We kennen allemaal de feiten, de cijfers, de beelden van het afgelopen jaar. Het is een beproeving met grote gevolgen voor de samenleving en deze crisis raakt alles en iedereen.

En wat vooral raakt zijn de verhalen van de mensen. Hun gevoelens, hun ziekzijn, verlies, eenzaamheid, frustratie.

**CORONA EN DE VRR IN 2020**

Beste mensen, het afgelopen jaar werd het werk binnen de VRR volledig overhoop gegooid. We gingen thuiswerken en thuis vergaderen, voor zover dat kon natuurlijk. Kantoormedewerkers namen deel aan de crisisstaven en deden taken die ze nog nooit gedaan hadden. Nieuwe collega’s gingen aan de slag, maar zonder persoonlijke kennismaking. Mensen die jaren bij ons werkten vertrokken uit de organisatie zonder een hen zo gegund afscheid. Het is deze menselijke maat die bij zulke momenten ontbrak en dat doet me pijn.

Ook al ben je een doorgewinterde hulpverlener, het doet wat met je, als je werk je roept terwijl je thuis of in je omgeving zieke mensen hebt. Of je van top tot teen ingepakt in de ambulance of brandweerauto rijdt op weg naar een coronapatiënt. En toch hebben we dit gedaan het afgelopen jaar. En dat is de andere kant van ons werk. Het zit in ons DNA. Het boek Heldenmoed staat vol met deze mooie, ontroerende ervaringen en foto’s die het waard zijn om te bewaren en af en toe nog eens te lezen, want het is jullie verhaal.

We zijn nu 10 coronamaanden verder en de VRR heeft gedaan waarvoor het werd opgericht: regisseren en coördineren bij een crisis. Dit blijkt ook goed te werken bij crises die een lange doorlooptijd hebben met ongekende gevolgen en omvang. De Veiligheidsregio is daardoor een bekend en sterk merk geworden, bij bestuurders, bedrijven en bij burgers. Ze waarderen ons om onze inzet, ook al was niet iedereen het eens met onze aanpak. Maar de waardering is er en die blijft.

Onze organisatie piept en kraakt, de continuïteit staat onder druk. Maar we staan er nog steeds. COVID19 klopte ook bij de VRR op de deur, ondanks alle voorzorgsmaatregelen die we troffen. 149 collega’s raakten in 2020 besmet met COVID19. Maar ondanks deze moeilijke tijd hadden we slechts een gemiddeld ziekteverzuim van 6,09% en daarmee maakten jullie een mooi statement.

Het fruitkistje, de weekbrieven, de chocoladereep, de online-bingo, de Hou Vol-kaarten, het Sinterklaasgedicht en het recente prachtige bedankpakket, maakte het nog een beetje meer draaglijk, maar we zijn samen door een diep dal gegaan. Dat zal niemand ontkennen,. Sterker door strijd was nog nooit zo van toepassing. Dat ambulancemedewerkers nu als eerste aan de beurt zijn voor de vaccinatie juich ik dan ook van harte toe.

**WAT ER NOG MEER GEBEURDE IN 2020…**

Je zou het bijna vergeten, maar in operationeel opzicht was 2020, een heel druk jaar: maar liefst 175.000 keer ging de telefoon op de meldkamer brandweer en ambulance. Dat leidde tot 15.000 brandweeruitrukken en maar liefst 72.000 spoedmeldingen voor de ambulance. Er waren 36 incidenten met opschaling naar GRIP, waaronder het ontspoorde metrostel op de walvis in een vijver in Spijkenisse. Deze beelden gingen de hele wereld over.

Voor de ambulance was 2020 een transitiejaar. Arie Wijten, het management en alle medewerkers van de ambulancedienst én de medezeggenschap hebben hard gewerkt aan het inrichten van de nieuwe ambulance-organisatie; de overgang van het personeel naar de VRR is zo goed als afgerond, de afspraken rond operationele en kantoorondersteuning vanuit de VRR staan en ook met de introductie van de nieuwe huisstijl is de ambulancedienst echt onderdeel van de VRR geworden.

Ook is hard gewerkt aan optimale zorgverlening aan patiënten en het realiseren van scherpe aanrijtijden. De ambulance heeft het met alle ingewikkelde coronaritten met 91% beter gedaan dan het jaar ervoor.

Naast tien nieuwe ambulances en vier nieuwe rapid responders, presenteerde de ambulance ook nog de motorambulance en dat leverde fraaie beelden op en een waarschuwing van de fabrikant dat motoren niet bedoeld zijn om mee van trappen af te rijden. Een deel van dit materieel wordt gestald in de nieuw gehuurde stalling tegenover de Breslau.

Sinds afgelopen voorjaar geeft Michiel van Kruijsbergen leiding aan de brandweer en is met zes ontwikkelsporen aan de slag die de modernisering van de brandweerorganisatie een forse stap verder brengt. Tijdens druk bezochte digitale personeelsbijeenkomsten is open en eerlijk gesproken over vakmanschap en vakbekwaamheid, over betere besluitvorming en strategisch vermogen, over versterking van de piketorganisatie en meer samenwerking met andere onderdelen binnen de VRR. En dit alles in een open en positieve brandweercultuur. Daar past ook de TV-serie ‘Als de Brandweer’ mooi in. Inmiddels zijn we gepromoveerd van SBS6 naar RTL5 en het zien van al die inzetten bezorgt veel kijkers kippenvel. Dat weet ik zeker! Zelfs ook bij mij, al kende ik de afloop van veel incidenten al. Laten we daar trots op zijn en er met elkaar op een positieve manier naar kijken.

De brandweer timmerde ook innovatief aan de weg. Er kwam een blusrobot, drones, bodycams en de flexibele aanrijtijden server bepaalt nu mede de inzet.

2020 begon voor de directie Risico- en Crisisbeheersing als elk ander, met in het achterhoofd het Eurovisie Songfestival, waar Annemarie en alle collega’s druk waren om een veilig evenement te realiseren. Risicobeheersing en Industriële Veiligheid waren druk bezig met de voorbereiding op de omgevingswet, bij CB was het zoals elk jaar puzzelen om de oefenkalender weer rond te krijgen en de piketten gevuld te houden.

Door COVID19 veranderde alles. De inzet van de GHOR mag niet ongenoemd blijven want ze zijn danig op de proef gesteld. Opeens waren ze van mondkapjes, bedden en daklozen en bleek voor een crisis als deze de GHOR ruim onderbemenst. De GGD-GHOR Coronaorganisatie die hiervoor opgezet is heeft gelukkig wat lucht gebracht. Jos Wisse heeft als een soort spin in het web processen op gang geholpen, expertise binnen gehaald, maar vooral talenten en kwaliteiten in de eigen organisatie gezocht en gevonden.

Door IV en GHOR werden de petro-chemische bedrijven goed begeleid bij het geplande grootschalig onderhoud, De ‘turnarounds’ vroegen in deze coronatijd meer dan normale aandacht en zijn daardoor gespaard gebleven van corona-uitbraken. IV heeft in samenwerking met anderen een handleiding uitgebracht voor de industrie over de werking van de omgevingswet. Complimenten!

Het succes van onze nieuwe Meldkamer heeft er ook voor gezorgd dat de Landelijke Meldkamer Douane in het WPC is gestationeerd en dat we als Meldkamer Rotterdam voor diverse andere meldkamers in het land de back-up-locatie zijn. Het VRR-idee van het GEEN spoed, WEL brandweernummer is landelijk uitgerold en heeft zijn meerwaarde bewezen tijdens de afgelopen storm.

Ook is een tijdelijke zorgmeldkamer ingericht op de 20e etage van het WPC. Op deze tijdelijke locatie plannen en sturen collega’s van de VRR en medische studenten het niet-urgente ambulancevervoer. Een hele mooie prestatie.

De ondersteunende afdelingen hebben veel tijd gestoken in de crisisondersteuning rond COVID19. Medewerkers van KCA stonden garant voor een uitstekende corona-boekhouding met als resultaat de restitutie van de miljoenen euro’s voor onder andere AHOY. HR organiseerde de klussenpool en bood medewerkers ondersteuning voor COVID19-stressklachten. Concerntaken werd bijna helemaal opgeslokt door corona; ieder team en iedere medewerker was hier mee bezig waardoor er weinig tijd meer voor de dagelijkse werkzaamheden overbleef. De onderdelen van het FB -in het bijzonder logistiek- leverden dagelijks veel corona-ondersteuning, werkten hard mee aan de ambulance-overgang en implementeerden ook nog even het nieuwe inkoop- en financieel pakket.

**CORONA EN DE VRR IN 2021**

Hoezeer corona ons huidige leven en werk ook momenteel bepaalt, ik verwacht dat we in 2021 ook focus kunnen leggen op de ‘andere’ uitdagingen in ons werk.

Deze week begint de vaccinatie tegen corona. Het kan het nog wel even duren maar dan kunnen we weer terug naar een ‘normaler’ leven. Maar ik betwijfel of we helemáál terug naar ‘normaal’ kunnen. En of we dat wíllen…

Gaan we bijvoorbeeld straks weer ‘gewoon’ allemaal naar kantoor? Of doeken we de kantoren op en blijven we, als je werk dat mogelijk maakt, voortaan thuiswerken? De ingestelde denktank adviseert een mengvorm van thuiswerken en op kantoor samenwerken en ontmoeten. De directie heeft gevraagd dit verder uit te werken.

Een belangrijk dossier is de 20-jarigen-problematiek bij de brandweer. Ik hoop van harte dat we in 2021 definitieve afspraken kunnen maken over de 20-jarigen-regeling. Dit moet dringend geregeld worden. Ik wil niet vooruit lopen op de onderhandelingen op dit punt, maar zou de onderhandelingsdelegaties wel willen manen tot spoed!

Tegen de medewerkers die het aangaat zou ik willen zeggen: zorg dat je zelf aan de bal bent, zodat je grip blijft houden op je eigen toekomst. Het is van groot belang dat je gezond je pensioengerechtigde leeftijd haalt. Dus, zolang er nog geen goede regeling ligt, moet je de kansen pakken die voorbij komen! Neem zelf het initiatief en investeer er in! En weet je gesteund door de VRR; ‘brandweerman zolang het kan’ is en blijft onze inzet.

Ook met de vrijwillige brandweer staan we aan de vooravond van een belangrijke verandering. In februari neemt het Veiligheidsberaad een besluit over de richting waarin het vrijwilligerskorps zich zal ontwikkelen. Het huidige stelsel van vrijwilligheid moet gemoderniseerd worden; overdag is brandweerzorg op veel plekken in de regio een uitdaging.

Als we doen wat we deden, krijgen we niet meer wat we kregen. Met de door Brussel aangedragen deeltijdrichtlijn krijgen we geen betere, maar een duurdere brandweer. We zullen dus samen met de vrijwilligers naar oplossingen moeten zoeken. Er is nog geen blauwdruk maar in overleg met de vrijwilliger en de gemeenten komt er dit jaar zeker een rooddruk!

**NIEUWE ONTWIKKELINGEN EN INITIATIEVEN**

Bij een nieuw werkjaar horen ook nieuwe initiatieven want iedereen weet ‘stilstaan is achteruitgang’ en dat past niet bij ons. De samenwerking met de OR-en is de afgelopen jaren constructief geweest vanuit ieders eigen verantwoordelijkheid. Ook voor de toekomst heb ik er veel vertrouwen in dat we samen blijven optrekken. Dat moet, want nieuwe ontwikkelingen als de energietransitie, klimaatverandering, digitale verstoringen en langdurige en ongekende crises kloppen steeds vaker aan de deur. Veranderingen in de samenleving en nieuwe wetgeving vragen nu om een antwoord. De ontwikkelagenda van de VRR is de paraplu boven veel van deze dossiers. We hebben deze agenda hard nodig. De afgelopen jaren loopt onze organisatie steeds meer uit de pas met de verbreding en verdieping van de organisatie. In maart willen we samen met het bestuur belangrijke beslissingen nemen.

We hebben als directie drie belangrijke uitgangspunten benoemd om in het jaar 2021 de interne organisatie te professionaliseren en zo toekomstbestendig te maken. Dit helpt ons de juiste dingen te doen en het maakt voor jullie helder waar we voor gaan.

We willen als eerste ons werk verder professionaliseren door ruimte te geven aan innovaties en door verantwoordelijkheden beter te beleggen. We organiseren centraal waar nodig en decentraal waar mogelijk, met als doel het ontzorgen van de operatien en het leveren van goede ondersteuning.

We streven als tweede naar een financieel, gezonde en daadkrachtige VRR. Dat doen we samen met ons bestuur. Binnen de VRR worden ‘Wat heb je nodig en hoe ga je dit doen?’ de belangrijkste vragen. We gaan in 2021 dus meer sturen op wat je nodig hebt, in plaats van wat je altijd kreeg.

En als derde willen we doorgroeien naar een gezaghebbende, herkenbare en erkende zorg- en hulpverleningsorganisatie met een belangrijke coördinerende en agenderende taak op het gebied van veiligheid. Dat moeten we verdienen en de huidige tijd helpt ons daarbij.

Ik noem een aantal onderwerpen en projecten die we in 2021 oppakken. We gaan op zoek gaan naar nieuwe werkwijzen en interessante ideeën om onze dienstverlening te verbeteren.

***Integratie ambulance in VRR***

In 2021 is de Ambulance Rotterdam Rijnmond onderdeel van de VRR met een eigen kleur, eigen mores en cultuur en ook eigen-aardigheden. Operationeel willen we nog beter worden. Er komt ruimte voor innovatie, nieuwe kleding en materieel, waardoor de ARR weer toonaangevend zal zijn.

***Duurzame piketorganisatie***

‘We zijn er altijd’ betekent ook beschikken over een robuuste piketorganisatie. In 2021 wordt het project duurzame en toekomstbestendige piketorganisatie afgerond. Het gaat hierbij om het op orde brengen van de diverse piketgroepen, zodat sprake is van duurzame belastbaarheid. Ook is veel aandacht voor vakbekwaamheid en voor werkbare roosters en goed materieel. We vinden dat de piketorganisatie deze aandacht verdient, tenslotte staan zij klaar als we opschalen en dat gebeurt steeds vaker.

***Ontwikkeling van één i-organisatie***

De afdelingen IM en ICT starten in 2021 met de ontwikkeling van één klantgerichte i-organisatie waar alles op het gebied van beleid, beheer, aanschaf of ontwikkeling van software en hardware samenkomt. De wensen vanuit alle VRR-onderdelen voor betere en snellere data nemen toe en deze i-organisatie moet daar het passende antwoord op zijn. Ontwikkeling vindt plaats samen met de operationele afdelingen.

***Pilot Klant Contact Centrum***

Rond juni eindigt de proef met het KlantContactCentrum om de bereikbaarheid en klantgerichtheid van de VRR te verbeteren. Het KCC verzorgt inmiddels voor veel VRR-afdelingen de front-officefunctie en onderhoudt de socialmedia-contacten van 8 tot 8. Het KCC heeft tijdens de coronacrisis haar nut meer dan bewezen.

***Invoering ProQA Fire***

In de eerste helft van 2021 wordt ProQA Fire ingevoerd in de Meldkamer, net als eerder bij de Ambulance. Hiermee worden alle 112-bellers gestandaardiseerd en op dezelfde manier en in de juiste volgorde uitgevraagd. Dit vraagt wat van de centralisten en alle operationele brandweereenheden. Met een goede en uitgebreide informatiecampagne komt dit helemaal goed.

***Ontwikkeling van een Multi Intelligence Center***

Op het gebied van informatie-gestuurd-werken realiseren we een ongekende innovatie met landelijke impact: een Multi Intelligence Center die de operationele, tactische en strategische beslissers ondersteunen met geverifieerde informatie. Hierdoor wordt veiliger en effectiever besloten en opgetreden. Als Rotterdam willen we de komende jaren hierin voortrekker zijn en maximaal samenwerken met alle andere crisispartners en partijen voor het beste resultaat.

***Pilot Zorgcoördinatie Rotterdam***

Dit samenwerkingsverband van de ARR, het ROAZ, huisartsen, de GGZ en de thuiszorg start februari in het WPC. Het brengt de artsen van de Huisartsenposten in direct contact met de meldkamercentralisten van de MKA om alle meldingen waar niet duidelijk is wie daar de beste hulp kan bieden, onderling meteen te bespreken.

***Ontwikkeling van één VRR-breed onderwijsprogramma***

Ook starten we in 2021 met een meerjarige ontwikkeling naar één VRR-breed onderwijsprogramma. We starten de ontwikkeling eerst binnen de kolommen met als doel om daar vakbekwaamheid te realiseren op basis van heldere kwaliteitscriteria. Dit doen we in een aantrekkelijke en uitdagende fysieke en online leeromgeving. Brandweer en ambulance gaan onderzoeken of ze meer samen kunnen opleiden, trainen en oefenen. We groeien uiteindelijk naar één VRR-leeromgeving die beschikbaar is voor alle VRR-medewerkers en betrokken crisisfunctionarissen van onze ketenpartners.

***Toekomstgerichte personeelsplanning***

In 2021 legt HR de basis voor wat we noemen: de juiste mens, op de juiste plaats, op het juiste moment. Met alle veranderingen buiten op straat en in ons dagelijks werk verandert het profiel van de VRR-medewerker. Los van belangrijke vraagstukken als diversiteit, inclusie en vergrijzing kijken we naar medewerkers met andere en meer gevarieerde skills, opleidingen en werkverbanden, passend bij de nieuwe risico’s.

***Visie op incidentbestrijding***

In 2021 actualiseren R&C en de Brandweer het regionaal risicoprofiel en het brandrisicoprofiel en brengen samenhang aan met de visie op incidentbestrijding. Dit is nodig omdat de risico’s in de samenleving veranderen; er komen nieuwe risico’s bij, er verdwijnen oude en de impact van het veranderende klimaat en de energietransitie neemt verder toe. Met meer focus op deze dynamische risico’s levert de VRR een flinke bijdrage aan de fysieke veiligheid in stad en streek.

**AFSLUITING**

Natuurlijk is deze opsomming niet compleet, want ik heb bv. de ontwikkeling van een nieuw intranet niet genoemd of de uitrol van office365 en de nieuwe recruitmentaanpak niet besproken. Net zo belangrijk en van deze projecten gaan we al heel snel de eerste resultaten zien.

Beste mensen, ik ga afronden. 2020 was een jaar dat zijn weerga niet kende. Met alle waardering van ons bestuur, burgers en bedrijven komen we er sterker uit.Wisten jullie trouwens dat onze voorzitter Ahmed Aboutaleb, maar ook de minister van J&V Ferd Grapperhaus een aantal VRR-mensen een kaartje hebben gestuurd met een persoonlijke boodschap? Kijk, dat bedoel ik nou als het gaat om waardering.

2021 zal in het teken staan van verder groeien naar die professionele zorg- en hulpverleningsorganisatie van de toekomst. Ik wens onszelf veel gezondheid toe en een interessant werkjaar. We stralen in 2021 uit dat we één organisatie zijn en dat we spreken en werken met één mond. Dit krijgt nog meer kracht en betekenis als we er samen aan werken, 24 uur per dag, 7 dagen per week en 365 dagen per jaar. We zijn er altijd!

**HEEL VEEL DANK!**