

[...] Hierbij de beantwoording van de vragen:

- Op pagina 5 van het Jaarverslag lezen we dat de ontwikkeling naar een meer diverse en inclusie organisatie steeds meer zichtbaar is. Kan hier een toelichting op worden gegeven? Hoe is dit zichtbaar?

Recent is een nieuwe opleidingsklasje gestart. Van de 12 aspirant brandwachten hebben er 4 een bi-culturele achtergrond en er zijn drie vrouwelijke aspiranten. Daarnaast is ook bij andere organisatie onderdelen ingezet op meer diversiteit. Recent is er een nieuw lid van de Korpsleiding gestart met een bi-culturele achtergrond en drie nieuwe clustermanagers (= leidinggevend van een aantal kazernes) met een bi-culturele achtergrond (waarvan een vrouw).

- Tevens wordt aangegeven dat is gestart met een nieuw gezondheidsbeleid. Wat wordt ingezet qua preventie om ziekteverzuim te voorkomen?

Komend jaar ligt de focus op het op orde brengen van de basis; een heldere visie, bijpassende rol- en taakverdeling (medewerker, leidinggevende, bedrijfsarts en overige hulpverleners). Tegelijkertijd ontwikkelen we door op de preventieve kant; het voorkomen van uitval door fysieke en mentale klachten. Dit resulteert in ieder geval in een specifiek programma gericht op het beheersen van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Het doel is om van 'reageren op verzuim' naar 'aandacht voor veerkracht, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid' te verschuiven.