

Organisatievisie

De wereld verandert en wij veranderen mee



Veiligheidsregio



HOLLANDS MIDDEN





De wereld **verandert** *en wij veranderen mee*

Technologische innovaties volgen elkaar razendsnel op. Klimaatverandering laat zich steeds nadrukkelijker voelen. De samenleving vergrijst en de geopolitieke spanningen nemen toe. De uitdagingen van vandaag zijn niet meer te vergelijken met die van gisteren.

We bouwen hoger, dieper en complexer. Grenzen tussen wonen, werken, zorgen en recreëren vervagen. Tegelijkertijd zien we de gevolgen van het veranderende klimaat: langere periodes van droogte, afgewisseld met hevige regenval en overstromingen.

De energietransitie versnelt. De samenleving elektrificeert in hoog tempo, met batterijen als nieuwe bron van innovatie, maar ook van brandgevaar. Brandbestrijding wordt complexer, de risico's groter.

Daarbovenop komt de dubbele vergrijzing. We krijgen niet alleen méér ouderen, maar ouderen worden ook ouder. Dat betekent: langer zelfstandig thuis wonen, met alle veiligheidsrisico's die dat met zich meebrengt.

De geopolitieke spanningen gaan gepaard met hybride oorlogsvoering. We hebben te maken met het risico op ontwrichting van de samenleving als gevolg van uitval van de vitale infrastructuur waarop onze samenleving draait. Denk aan langdurige uitval van stroom, gas, water, internet en betalingsverkeer.

In deze veranderende samenleving moeten wij van meerwaarde zijn en blijven. Het is onze missie om de toekomst van de regio veilig te stellen. Samen met onze mensen, met onze inwoners en onze partners. Onze organisatievisie is daarbij ons kompas; de rode draad waarin we geloven en voor staan.

Onze missie en visie geven houvast aan onze manier van werken, de inrichting van onze organisatie en de focus op blijvende ontwikkeling. Zo geven we met elkaar richting aan het uitvoeren van onze maatschappelijke taak en de steeds veranderende opgaven die daarbij horen.

Wij zijn vastbesloten om samen de toekomst veilig te stellen. We werken met een wendbare organisatie aan een veilige, veerkrachtige regio. We nodigen iedereen uit om mee te doen aan deze gezamenlijke inspanning. Samen kunnen we het verschil maken.

Directie VRHM





Onze **missie**

Samen stellen we de toekomst veilig





**... met onze mensen
... met onze partners
... met onze inwoners**

Onze organisatie**visie** rust op **drie pijlers**

1. We zijn een krachtige samenwerkende eenheid. Waarin de regelkracht van de brandweer de netwerkkracht van risico- en crisisbeheersing versterkt, en omgekeerd. Gebouwd op een stevig fundament van bedrijfsvoering.
2. Wij zijn inclusief en stellen onze medewerkers centraal. We werken vanuit onze kernwaarden en benutten onze talenten.
3. We zijn een wendbare organisatie die inspeelt op veranderingen terwijl we de continuïteit en paraatheid borgen voor vandaag. Onze structuur en cultuur stellen ons in staat blijvend te ontwikkelen voor de nieuwe tijd.





Krachtige samenwerkende eenheid

We zijn een krachtige samenwerkende eenheid. Waarin de regelkracht van de brandweer de netwerkkracht van risico- en crisisbeheersing versterkt, en omgekeerd. Gebouwd op een stevig fundament van bedrijfsvoering.



Dat betekent concreet

- Met elkaar en onze partners zijn we een sterke netwerkorganisatie. We dragen bij aan het voorkomen en bestrijden van branden, rampen, crises en andere ongewenste gebeurtenissen. Als we kunnen helpen, dan helpen we.
- We werken met denkers en doeners. We maken plannen en we voeren ze uit. Als collectief. Het resultaat telt.
- Onze bedrijfsvoering faciliteert de samenwerking en organisatieontwikkeling. Biedt moderne inzichten en middelen die randvoorwaardelijk zijn voor het uitvoeren van onze kerntaken.
- We zoeken naar tijd en ruimte om elkaar op te zoeken, resultaten te delen en successen te vieren.



Inclusief en medewerker centraal

We zijn inclusief en stellen onze medewerkers centraal. We werken vanuit onze kernwaarden en benutten onze talenten.*



Dat betekent concreet:

- De kracht, talenten en ontwikkeling van alle medewerkers staat centraal. Iedereen neemt hierin eigenaarschap voor het eigen werk, loopbaan en leven. Dat noemen we persoonlijk leiderschap. Het management faciliteert dit optimaal. Wij waarderen ieders toegevoegde waarde en zoeken bewust naar verschillende kwaliteiten.
- Wij kunnen patronen doorbreken en zijn in staat nieuwe manieren van werken te omarmen en samen vorm te geven.
- Interactie met elkaar en onze omgeving staat centraal: door naar elkaar te luisteren, expertise, ervaring en beleving te delen leren we en worden we samen beter.
- Wij spreken elkaar aan als dat nodig is en staan open voor feedback, dat doen we met aandacht voor elkaar en op een respectvolle manier.
- We zijn een organisatie waar mensen graag willen werken met aandacht voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Onze gedragscode helpt ons hierbij.
- We zijn transparant. Ook als het een keer tegen zit. We zijn een lerende organisatie waar fouten maken mag.

** Onze kernwaarden zijn moedig, samenwerkend, betrouwbaar en wendbaar. Zie voor meer informatie pagina 14 t/m 21.*



Parate en wendbare organisatie

We zijn een wendbare organisatie die inspeelt op veranderingen terwijl we de continuïteit en paraatheid borgen voor vandaag. Onze structuur en cultuur stellen ons in staat blijvend te ontwikkelen voor de nieuwe tijd.



Dat betekent concreet:

Wij zijn als organisatie en medewerkers flexibel en veerkrachtig. Continue ontwikkeling en verbetering is een vast onderdeel van ons normale werk. Wij staan open voor verandering, zijn nieuwsgierig en zoeken actief naar nieuwe mogelijkheden.

- Onze organisatie is gebouwd op een solide fundament waardoor we onze basistaken kunnen blijven verzorgen. We weten waar ruimte is om te veranderen en wat het effect is wanneer we tussentijds bijsturen om verandering het hoofd te bieden.
- We hebben inzicht in en overzicht op ons werk. We werken effectief en slim samen in kleine stapjes. Binnen VRHM en met onze partners.
We gaan doelmatig om met de beschikbare middelen en leggen daar verantwoording over af.
- We staan slim in contact met onze omgeving en elkaar en streven naar een optimale uitvoering van onze taken. Dat vraagt paraatheid, kwaliteit en menselijkheid nu en in de toekomst.





Onze kernwaarden

Moedig

Ons werk kent mooie, maar ook moeilijke momenten. Als het moeilijk is, moet ook gedaan worden wat nodig is. Moedig handelen is op eigen verantwoordelijkheid vanuit je diepste overtuiging beslissingen nemen in situaties die om optreden vragen, ook als dit nadelige gevolgen kan hebben voor de eigen positie.

Welk gedrag hoort bij moedig?

- Ik durf af te gaan op mijn eigen inzichten;
- Ik durf iets nieuws uit te proberen zonder vooraf te weten wat het resultaat is ('bezint terwijl ge begint');
- Ik durf een afwijkende mening te hebben en mijzelf te zijn;
- Ik kies niet altijd de gemakkelijke weg of de weg waarin iedereen zich kan vinden;
- Ik neem verantwoordelijkheid voor mijn keuzes;
- Ik ga weerstand en kritiek niet uit de weg.



Samenwerkend

Ons werk vraagt om samenwerking, omdat niemand het in z'n eentje kan. Samenwerkend betekent de bereidheid en het vermogen om met elkaar te werken aan een gemeenschappelijk doel, ook wanneer dit doel niet onmiddellijk van persoonlijk belang is.

Welke gedrag hoort bij samenwerkend?

- Ik werk met anderen samen om onze maatschappelijke taak en opgave te realiseren;
- Ik denk niet voor een ander;
- Ik deel actief informatie met anderen;
- Ik help en ondersteun anderen en vraag hulp als ik dat zelf nodig heb;
- Ik sta open voor feedback en maak conflicten bespreekbaar;
- Ik kruip niet weg maar zoek de ander voortdurend op en ga het gesprek aan over het gezamenlijke resultaat;
- Ik ken mijn collega's, hun talenten en hun drijfveren en zet deze effectief in.



Betrouwbaar

Ons werk vraagt dat we op elkaar kunnen vertrouwen. Wij handelen oprecht en zijn integer. We tonen voorbeeldgedrag en zijn transparant. Betrouwbaar betekent dat we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen, ook wanneer het onszelf niet uitkomt.

Welk gedrag hoort bij betrouwbaar?

- Ik houd mij aan afspraken; als ik daar niet aan kan voldoen dan communiceer ik daar tijdig over;
- Ik toon voorbeeldgedrag en durf mij kwetsbaar op te stellen;
- Ik zorg dat mijn deskundigheid en persoonlijke vaardigheden continu op peil is;
- Ik communiceer open en transparant, ook als het om slecht nieuws gaat;
- Ik ga zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie;
- Ik geef fouten toe.



Wendbaar

Ons werk doen we in voortdurend veranderende omstandigheden. Wendbaar betekent dat we ons moeiteloos aanpassen. Dit vraagt om proactiviteit, reflectie en omgevingsbewustzijn. Zo weten we waar we het verschil kunnen maken, ook als het anders gaat dan gedacht.

Welk gedrag hoort bij wendbaar?

- Ik sta open voor nieuwe werkwijzen;
- Ik kan omgaan met nieuwe of onverwachte situaties;
- Ik heb oog voor de veranderingen in mijn omgeving;
- Ik ben bereid werkzaamheden te doen die niet direct tot mijn takenpakket horen;
- Ik bewandel zo nodig andere wegen om het doel te bereiken: zoek naar alternatieve oplossingen en vind het niet vervelend van een eerder bedacht plan af te wijken;
- Ik pas, al naar gelang de situatie, mijn gedragsstijl aan.





Bijlagen

Bijlage I	Infographic De wereld verandert en wij veranderen mee	24
Bijlage II	Persoonlijk leiderschap Zo werken wij	26
Bijlage III	Dit zijn onze manieren Gedragscode voor medewerkers van VRHM	28

BIJLAGEN



Bijlage I: Infographic

De wereld verandert en wij veranderen mee

Onze **missie**



Samen stellen we de toekomst veilig...
... met onze mensen
... met onze partners
... met onze inwoners

Onze **kernwaarden**



Moedig



Samenwerkend



Betrouwbaar



Wendbaar

Onze organisatievisie

rust op drie pijlers

Krachtige samenwerkende eenheid

We zijn een *krachtige samenwerkende eenheid*.
 Waarin de regelkracht van de brandweer de
 netwerkkracht van risico- en crisisbeheersing
 versterkt, en omgekeerd. Gebouwd op een stevig
 fundament van bedrijfsvoering.

Inclusief en medewerker centraal

We zijn *inclusief* en stellen onze *medewerkers*
 centraal. We werken vanuit onze kernwaarden
 en benutten onze talenten.

Parate en wendbare organisatie

We zijn een *wendbare organisatie* die
 inspeelt op veranderingen, terwijl we de
 continuïteit en *paraatheid* borgen voor
 vandaag. Onze structuur en cultuur stellen
 ons in staat blijvend te ontwikkelen voor de
 nieuwe tijd.

Bijlage II: Persoonlijk leiderschap

Zo werken wij

	Medewerker	Management
functiespecifieke vaardigheden	Geeft richting aan eigen handelen, weet wat er verwacht wordt en is rolzuiver.	Werkt samen aan het realiseren van de gezamenlijke ambitie. Stuurt en coördineert. Geeft richting aan dagelijks handelen en ontwikkelingen. Vertaalt strategie naar tactische doelen en te behalen resultaten.
	Werkt resultaatgericht en toont eigenaarschap in het realiseren van afgesproken doelen.	Geeft actief feedback en draagt integraal bij aan opstellen van strategie en doelstellingen.
	Neemt initiatief en draagt mogelijkheden voor verbetering aan.	Faciliteert medewerkers en coacht op rolduidelijkheid en eigenaarschap.
	Voert regie over de eigen loopbaan. Zoekt actief het gesprek op over ontwikkeling en groei.	Geeft situationeel leiding: afhankelijk van de specifieke situatie, competenties en de behoeften van de medewerkers.
	Heeft zelfoplossend vermogen en weet talenten van collega's te raadplegen.	Zoekt naar nieuwe kansen en neemt belemmeringen weg voor een veilige werkomgeving. Geeft ruimte aan anderen om invulling te geven aan hun eigen taak- en rolopvatting.

	Medewerker Management Directie
basisvaardigheden	Draagt zorg voor een cultuur waarin sector- en teamoverstijgende samenwerking wordt gefaciliteerd.
	Is eerlijk en reflecteert op het eigen handelen.
	Heeft aandacht voor diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid.

Directie

Is visionair en geeft richting. Schept duidelijkheid over strategie en langetermijn doelstellingen en te behalen resultaten.

Stuurt integraal en verbindend op het realiseren van doelstellingen, doelmatig inzetten van middelen en talentontwikkeling van management en medewerkers.

Toont lef en neemt beslissingen. Stuurt bij waar nodig.

Zet beweging in gang, motiveert en zorgt voor afbakening en begrenzing waar nodig.

Jaagt aan, ontwikkelt visie en is toekomstgericht, creëert kansen en biedt ruimte voor ontwikkeling. Neemt niet over maar begeleidt anderen in hun ontwikkeling om zelf vaardig te worden

functiespecifieke vaardigheden



Bij VRHM werken we samen aan een veilige toekomst voor onze inwoners, onze medewerkers en onze partners. Dat doen wij vanuit goede samenwerking en op basis van een sociaal veilig werkklimaat. We weten dat dit een voortdurende opgave is: het vraagt dat wij alert blijven, elkaar aanspreken en ruimte geven om te leren. Daarbij zijn we wendbaar; ook als de situatie verandert, weten we de continuïteit en paraatheid te borgen.



Wij leven de kernwaarden van onze organisatie na: we nemen verantwoordelijkheid voor onze eigen keuzes, werken op een positieve en respectvolle manier samen met collega's, partners en inwoners uit onze regio. We hebben als veiligheidsregio een belangrijke maatschappelijke taak en worden gefinancierd met publiek geld. Daarmee is ieder van ons een visitekaartje van onze organisatie.

Wat verstaan we onder een integere medewerker binnen onze organisatie? Hoe zorgen we samen voor een veilige, respectvolle en professionele werkomgeving?

Soms is wat gewenst gedrag is meteen duidelijk. Soms vraagt het om een gesprek en afstemming. Juist daarom hebben wij met elkaar deze gedragscode opgesteld. De negen regels in dit document bieden houvast voor wat wij als VRHM zien als onze gedeelde normen en waarden, en helpen ons elkaar aan te spreken – ook als dat niet vanzelf gaat.

Deze gedragscode staat niet op zichzelf. Om de afspraken uit de code in de praktijk te kunnen waarborgen, besteden wij ook aandacht aan handvatten en ondersteuning voor medewerkers en leidinggevenden in hun voorbeeldrol. Denk bijvoorbeeld aan trainingen, zoals een omstandertraining, en aan andere middelen die helpen om elkaar aan te spreken en een sociaal veilig werkklimaat te versterken. De gedragscode fungeert als kapstok van ons integriteitsbeleid. Hierin staan de basisafspraken die voor ons allemaal gelden, zodat we samen weten wat we van elkaar mogen verwachten. De gedragscode helpt ons om te handelen vanuit gedeelde normen en waarden en elkaar daarop aan te spreken.

Voor specifieke thema's is er aanvullend beleid waarin afspraken verder zijn uitgewerkt. Denk aan de Klachtenregeling ongewenst gedrag, de Klokkenluidersregeling en de rolbeschrijving van de vertrouwenspersoon. Ook de richtlijnen voor social media, het afleggen van de ambtseed, de regelingen voor thuiswerken en hybride werken, Artikel 11 Arbeidsomstandighedenwet en het draagvoorschrift brandweerkleding maken hier onderdeel van uit. Tot slot zijn er bepalingen over integriteit vastgelegd in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's en de Ambtenarenwet. Waar nodig verwijzen we naar deze regelingen, zodat je (wanneer je meer wilt weten over een specifiek onderwerp) eenvoudig het bijbehorende beleid kunt terugvinden of kunt doorklikken.

Deze gedragscode is bedoeld als leidraad om een respectvolle, veilige en professionele werkomgeving te bevorderen.

Twijfel je of iets wel of niet kan? Bespreek het met je collega's of met je leidinggevende. Er is ruimte om fouten te maken en ervan te leren, zolang we daar open met elkaar over in gesprek gaan.

1. Gelijke behandeling en veiligheid

Iedereen verdient respect, ongeacht wie je bent of wat je achtergrond is. Discriminatie, het achterstellen of uitsluiten van mensen om redenen als sekse, seksuele geaardheid, huidskleur, leeftijd, religie, levensovertuiging, gender, afkomst, handicap of in algemene zin omdat iemand anders is, hoort niet bij ons en heeft geen plek binnen onze organisatie. Dat is niet alleen ons uitgangspunt, maar staat ook in artikel 1 van de Grondwet.

Wij willen een organisatie zijn waarin iedereen zich fysiek én sociaal veilig voelt. Dat betekent dat we samenwerken met respect voor elkaar. Zonder pesten, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld of kwetsend gedrag.

We zijn ons ervan bewust dat onze woorden en daden impact kunnen hebben, ook als dit niet onze bedoeling is. Belangrijk is dat we, ook als omstander, elkaar durven aan te spreken op gedrag, openstaan voor feedback en het gesprek hierover met elkaar aangaan. Daarbij luisteren we naar elkaar, waarbij het niet alleen gaat om de intentie, maar ook om gehoor te geven aan hoe gedrag wordt ervaren. Zo blijft er ruimte om te leren en zorgen we samen voor een respectvolle en veilige cultuur.



2. Vertrouwelijkheid

We zijn als overheidsorganisatie transparant en open over ons handelen en het delen van informatie. Desondanks krijgen we in ons werk regelmatig te maken met vertrouwelijke informatie. Dat kan gaan om persoonsgegevens en andere gevoelige data, maar ook om dingen die we zien of horen achter de voordeur van mensen bij wie we beroepsmatig te gast zijn. Denk bijvoorbeeld aan medische gegevens, persoonlijke verhalen of interne documenten.

Vertrouwelijke informatie delen wij niet, intern noch extern, tenzij dit nodig is voor het uitvoeren van ons werk en de collega in kwestie uit hoofde van zijn of haar functie toegang tot die informatie moet hebben. Deze plicht geldt ook na beëindiging van het dienstverband of het werk als brandweervrijwilliger bij VRHM. Wij vertrouwen erop dat iedereen hier zorgvuldig mee omgaat. Misbruik of oneigenlijk gebruik wordt niet getolereerd en kan gevolgen hebben. Leidinggevenden dragen eraan bij dat het belang van vertrouwelijkheid onder de aandacht blijft.

Onze verplichtingen op het gebied van vertrouwelijkheid zijn terug te vinden in de ambtseed, Artikel 125 Ambtenarenwet en Artikel 272 Wetboek van Strafrecht.



3. Gebruik van bedrijfseigendommen

Voor ons werk gebruiken we middelen van VRHM, zoals bedrijfsauto's, onderhoudsmateriaal, bedrijfskleding, laptop, telefoon of andere voorzieningen. Deze zijn bedoeld voor werk, maar voor sommige middelen is beperkt privégebruik toegestaan. We gaan er zorgvuldig en duurzaam mee om. Zo gelden er gedragsregels voor het gebruik van elektronische middelen, zie hiervoor de Gedragsregels Informatiebeveiliging & Privacy en de Regeling Veilig Tijd-, Plaats-, en Apparaatonafhankelijk Werken (TPAW) op Plein16.



Bij twijfel over wat redelijk gebruik is, bespreken we dat met collega's of met onze leidinggevende. Schade aan een bedrijfsmiddel kan altijd gebeuren. We melden dit direct bij onze leidinggevende en in TOPdesk. We zijn ons ervan bewust dat onzorgvuldig gebruik niet alleen schade kan veroorzaken aan middelen, maar ook het vertrouwen met collega's kan raken. Daarom maken we altijd een zorgvuldige afweging of gebruik verantwoord is.

4. Nevenwerkzaamheden

Het is toegestaan om naast ons werk bij VRHM ook andere werkzaamheden of inkomsten te hebben. Wel geldt dat onze persoonlijke belangen nooit in conflict mogen komen met onze functie bij VRHM. Als er sprake kan zijn van belangenverstrengeling, vragen we vooraf toestemming via het formulier melding nevenwerkzaamheden. De volledige afspraken hierover kunnen we terugvinden in de CAO Veiligheidsregio's.



5. Belangenverstrengeling: cadeaus, kortingen en evenementen

Soms krijgen wij van relaties een blijk van waardering, zoals een attentie of een uitnodiging. Dat kan een vriendelijk gebaar zijn, maar er gelden duidelijke regels: cadeaus tot €50 per persoon mogen worden aangenomen, mits dit gemeld wordt bij de leidinggevende.

Geschenken boven dit bedrag, of meerdere kleinere cadeaus van dezelfde relatie die samen boven €50 per persoon komen, zijn niet toegestaan. Uitnodigingen voor evenementen of reizen melden we altijd bij de leidinggevende. Deelname kan alleen als het in het belang van VRHM is. Sponsoring door derden bespreken we vooraf intern, om te voorkomen dat er sprake is van (de schijn van) belangenverstrengeling. Ook bij gezamenlijke lunches of diners geldt dat kosten niet buitensporig mogen zijn en er geen lopende onderhandelingen met de betreffende partij mogen zijn. Als richtlijn hanteren we €50 per persoon per maaltijd.



Privévoordeel halen uit inkoopregelingen van VRHM is niet toegestaan, met uitzondering van algemene kortingen via personeelsverenigingen of collectiviteitsregelingen. Tot slot: ook het inhuren van familie of vrienden voor een klus kan de schijn wekken van bevooroordeelning of eigenbelang. Wees daar terughoudend in. De volledige afspraken hierover kunnen we terugvinden in artikel 15 e.v. in de CAO Veiligheidsregio's.

6. Alcohol, roken, drugs en medicatie

Tijdens werktijd gebruiken wij geen alcohol of drugs en zijn wij niet onder invloed van middelen die eerder zijn ingenomen. Bij sociale VRHM-bijeenkomsten is verantwoord alcoholgebruik toegestaan. Daarbij houden wij ons altijd aan de geldende wettelijke kaders. Roken is alleen toegestaan bij de rookvoorzieningen buiten; binnen, op werkplekken en in kazernes roken wij niet.



Gebruik je medicijnen die je werk of rijvaardigheid kunnen beïnvloeden? Meld dit bij de bedrijfsarts (volgens Artikel 11 Arbeidsomstandighedenwet). Met deze gegevens wordt vertrouwelijk omgegaan.

De veiligheid van onszelf, onze collega's, en onze inwoners staat altijd voorop en is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid. We kunnen elkaar daarmee helpen door elkaar aan te spreken wanneer gebruik onveilig of grensoverschrijdend is en open te staan voor feedback.

7. Liefdesrelaties op het werk

Liefde is leuk, maar kan op het werk ook ingewikkeld worden. Als er een relatie ontstaat tussen collega's, bespreken zij dit zo snel mogelijk met hun leidinggevende, zodat werk en relatie goed in balans blijven. Professionaliteit en onpartijdigheid moeten altijd behouden blijven.

Heb je zelf een leidinggevende rol of heb je een andere hiërarchisch hogere positie (zoals die van instructeur)? Dan ligt er een extra verantwoordelijkheid bij jou. Wees je bewust van je (machts)positie en wees terughoudend in het aangaan van een relatie. Als er toch een relatie ontstaat, is het jouw taak om te zorgen dat dit geen problemen geeft in de samenwerking of in het team.



8. Meldplicht strafbare feiten

Iedereen wordt geacht de wet na te leven. Tijdens ons werk kunnen wij situaties tegenkomen waarin burgers of collega's de wet overtreden, bijvoorbeeld huiselijk geweld of milieudelicten. In dat geval melden wij dit bij onze leidinggevende, die zorgt voor verdere stappen, zoals het doen van aangifte.



9. Je bent ons visitekaartje, ook buiten werktijd

Je privéleven is van jou, maar onthoud dat je ook buiten werktijd wordt gezien als ambtenaar, brandweervrijwilliger of vertegenwoordiger van VRHM. Wij dragen samen een maatschappelijke taak en dat vraagt dat we ons daar altijd bewust van zijn.

Wees terughoudend met wat je deelt op bijvoorbeeld social media. Vertrouwelijke informatie mag je nooit delen, en berichten die zich niet houden aan punt 1 en 2 van de gedragscode en het vertrouwen in collega's of de organisatie kunnen schaden, horen niet thuis op social media en andere openbare kanalen.

Voor de volledige afspraken verwijzen we naar de richtlijnen voor social media. Op het werk kleeft je je passend en representatief voor je functie. Wat dat precies inhoudt, kan verschillen per persoon en per rol. Twijfel je? Maak het dan bespreekbaar binnen je team of werkomgeving. Voor functies met specifieke kledingvoorschriften of uniform geldt uiteraard het Draagvoorschrift brandweerkleding.







Colofon

Uitgave

Veiligheidsregio Hollands Midden

Coördinatie realisatie

Team Communicatie VRHM

Vormgeving

Clownfish Creatieve Communicatie

Druk

Drukkerij De Bink Opmeer

Gewijzigde herdruk, december 2025

