



## **Maatwerk in Brandweezorg**

### Houtskoolschets Implementatieplan

Datum: 26 juni 2015

## Inhoud

Inleiding.....	3
Uitgangspunten bij de implementatie .....	4
Randvoorwaarden .....	4
Projectinrichting implementatie .....	5
Bestuurlijke klankbordgroep .....	5
Projectgroep.....	5
Werkgroepen.....	5
Evaluatiemomenten .....	6
Te ondernemen stappen .....	6
Zeeuwse TS.....	6
Medewerkers .....	6
Samenvoegen.....	7
Sluiten.....	8
Voertuigen.....	9
Opleiden en oefenen.....	9
Budget .....	9
Voorwaarden inzet.....	9
Specialismen.....	9
Bedrijfsvoering .....	10
Financiën .....	10
Facilitaire zaken.....	10
HRM.....	10
Communicatie .....	11
Medezeggenschap.....	11
Bijlage 1: Doelen van de werkgroepen.....	12
Bijlage 2: Mijlpalen en beslismomenten Implementatieplan .....	14

## Inleiding

Het project Maatwerk in Brandweezorg richt zich op de organisatie van de brandweezorg in Zeeland. De basis voor dit project is gelegen in de wens van het Algemeen Bestuur om de brandweezorg in Zeeland op een robuuste en toekomstbestendige manier te organiseren, waarbij aandacht is voor de specifieke risico's, ligging van - en omstandigheden in Zeeland.

In het voorjaar van 2013 heeft het Algemeen Bestuur de opdracht verstrekt om binnen de kaders en mogelijkheden die de Wet veiligheidsregio's biedt, te onderzoeken of en op welke wijze een verdergaande optimalisering van de operationele bedrijfsvoering mogelijk is. De doorlopen procesgang tot op heden heeft geresulteerd in het Rapport Maatwerk in Brandweezorg 3.0. Op 26 februari 2015, heeft het Algemeen Bestuur in deze een voorgenomen besluit genomen en het rapport voor een zienswijze aan de gemeenteraden aangeboden. Daarnaast is aan het medezeggenschapstraject uitvoering gegeven.

Het onderhavige concept Houtskoolschets Implementatieplan is opgesteld met als uitgangspunt, dat het Algemeen Bestuur op 9 juli 2015 het voorgenomen besluit omzet in een definitief besluit over het Rapport Maatwerk in Brandweezorg 3.0. De kaders voor deze concept Houtskoolschets van het implementatieplan zijn afgeleid van het genoemde rapport. Dit richt zich op de nieuwe inrichting van de brandweer in Zeeland.

De situatie na implementatie van het voorgenomen besluit is opgenomen in bijlage 2 bij het Rapport Maatwerk in Brandweezorg 3.0. Het uiteindelijke uitgebreide implementatieplan is erop gericht die situatie vorm te geven.

De implementatiefase zal 3 tot 5 jaar in beslag nemen. Deze doorlooptijd is nodig, aangezien een aantal processen langere tijd in beslag zullen nemen. Het verbouwen of bouwen van een nieuwe post is aan vergunningen gebonden. Het verkrijgen van een bouwvergunning, de aanbesteding en de bouwfase nemen bij elkaar gemiddeld 3 jaar in beslag. Daarnaast neemt Europese aanbestedingsprocedure van de Zeeuwse TS en de feitelijke levering van een eerste voertuig ongeveer 1,5 tot 2 jaar in beslag.

In het Rapport Maatwerk in Brandweezorg 3.0 is ook een doorkijk naar de middellange termijn gegeven. Daarbij staat het uitvoeren van specifieke analyses voor de brandweezorg in Vlissingen-Middelburg en het verzorgingsgebied Terneuzen als aandachtspunten genoemd. Ook wordt het aangeraden een mogelijke samenwerking in een Publiek-Private-Samenwerking (PPS-constructie) nader te onderzoeken om na te gaan of dat leidt tot betere brandweezorg tegen lagere kosten. Deze doorkijk naar de middellange termijn valt buiten de uitvoeringssfeer van dit document.

## Uitgangspunten bij de implementatie

Bij het opstellen van deze houtskoolschets en van het implementatieplan, heeft de projectleider, in overleg met de projectgroep, de volgende uitgangspunten vastgesteld:

- Medewerkers worden zo actief mogelijk bij de implementatie van Maatwerk in Brandweezorg betrokken. In het opstellen van het uiteindelijke implementatieplan komt de inbreng van de medewerkers specifiek tot uiting.
- Per post waar wijzigingen plaatsvinden is er, indien noodzakelijk, een plan van aanpak opgesteld op basis van een vastgestelde standaard, zodat maatwerk voor die specifieke post mogelijk is.
- De volgtijdelijkheid in het veranderen, samenvoegen of sluiten van de posten vormt de basis van de planning.
- Bij veranderingen voor de individuele vrijwillige medewerker zal zoveel mogelijk gezocht worden naar een passend aanbod. Dit aanbod kent verschillende varianten (zie ook hoofdstuk 8) maar is in belangrijke mate afhankelijk van de mogelijkheden van de individuele medewerker.
- Om de implementatie te bespoedigen is het realiseren van tijdelijke huisvesting, totdat permanente huisvesting is gerealiseerd, mogelijk.

## Randvoorwaarden

Voor het slagen van de implementatie is het vooraf noodzakelijk de randvoorwaarden te benoemen die hiervoor nodig zijn. Met duidelijkheid over en het faciliteren van deze randvoorwaarden is het voor alle betrokkenen duidelijk wat, samen met de genoemde uitgangspunten, de context, mogelijkheden en moeilijkheden zijn.

Voor de implementatie van Maatwerk in Brandweezorg 3.0 zijn de volgende randvoorwaarden benoemd:

- Interne en externe communicatie voorafgaand aan en tijdens de verandering is belangrijk voor het slagen van het implementatieproces. De communicatie met de werkvloer krijgt daarbij bijzondere aandacht.
- Er is voldoende personele capaciteit vrijgemaakt voor het implementatietraject.
- Het implementatietraject kent duidelijk benoemde mijlpalen die benoemd en in een planning weergegeven zijn.
- Er wordt strak gestuurd op de gemaakte afspraken in de projectorganisatie en het uitvoeren door de diverse betrokkenen.
- Bij vaststelling van het definitieve implementatieplan is er inzicht in de noodzakelijke middelen en de dekking daarvan.
- Realisatie van het genomen besluit kent ook een financiële component. Voor het realiseren van de ingeboekte bezuinigingen is het noodzakelijk dat de implementatie waar mogelijk zo spoedig mogelijk uitgevoerd wordt.

## Projectinrichting implementatie

Met ingang van 10 juli 2015 is een nieuwe projectgroep geformeerd. Deze projectgroep heeft onderhavige houtskoolschets opgesteld en gaat deze, nadat een definitief besluit genomen is in het Algemeen Bestuur op 9 juli, nader uitwerken. Na het definitieve besluit is het mogelijk de posten te betrekken in de wijze waarop de implementatie van dit plan feitelijk zijn beslag krijgt en concrete afspraken te maken, met name waar het een mogelijke sluiting of samenvoeging betreft.

Het Algemeen Bestuur van VRZ is opdrachtgever voor het implementeren van het Rapport Maatwerk 3.0.

## Bestuurlijke klankbordgroep

De huidige bestuurlijke klankbordgroep, zoals deze bij het rapport Maatwerk in Brandweezorg 3.0 heeft gefunctioneerd, blijft bestaan. Deze groep van burgemeesters – burgemeester Mulder als voorzitter en de burgemeesters Demmers en Rabelink als lid - toetst voorstellen voor de implementatie vooraf met name op bestuurlijk draagvlak en politieke gevoeligheden.

## Projectgroep

De projectleider is de Directeur / Commandant Brandweer van de Veiligheidsregio. Verder neemt een afgevaardigde van iedere volgende disciplines deel aan de projectgroep:

- MTL,
- Operationele voorbereiding,
- Facilitair,
- Vakbekwaamheid,
- HRM,
- Financiën,
- Communicatie.

De projectleider wordt ondersteund door een projectsecretaris die als belangrijkste taak heeft de voortgang te bewaken en de uitvoerende taken van de projectleider te faciliteren en te ondersteunen.

## Werkgroepen

Voor een adequate uitwerking van de items per discipline zijn werkgroepen geformeerd. In overleg met de projectleider zijn de volgende 7 werkgroepen benoemd: MTL, Operationele Voorbereiding, Vakbekwaamheid, HRM, Facilitair, Financiën en Communicatie.

Per werkgroep heeft 1 persoon zitting in de projectgroep. De borging met de operatie vindt plaats door het toevoegen van de operationeel managers aan de diverse werkgroepen. Op die manier is de input van de medewerkers nogmaals gewaarborgd.

Periodiek heeft de projectleider overleg met, een afvaardiging van, de OR/OC. In dit overleg worden voorstellen besproken en eventuele opmerkingen teruggekoppeld aan de diverse werkgroepen.

De doelen van de werkgroepen zijn in bijlage 1 bij deze houtskoolschets gevoegd.

Na het genomen besluit door het Algemeen Bestuur op 9 juli, stemmen de trekkers periodiek af met de projectleider om de voortgang te bewaken en de juiste stappen te zetten. Afhankelijk van het

onderwerp op de projectagenda kunnen de operationeel managers tevens als agenda-lid aansluiten bij de vergaderingen.

### Evaluatiemomenten

Minimaal twee keer per jaar wordt de voortgang van de implementatie geëvalueerd. In deze evaluatie wordt gekeken naar de verwachte voortgang, zoals opgenomen in het uiteindelijke implementatieplan, en de stand van zaken van de voortgang. Op deze manier is tijdige bijsturing mogelijk. Deze evaluatie wordt bestuurlijk teruggekoppeld aan het DB en het AB.

De Ondernemingsraad ontvangt na goedkeuring door het AB ook de evaluatie, ter informatie.

### Te ondernemen stappen

Bij de implementatie van Maatwerk in Brandweezorg zijn veel onderdelen van de organisatie van de Veiligheidsregio Zeeland betrokken. Tijdens de uitvoering zullen diverse processen grotendeels gelijktijdig gaan lopen. Voor het behouden van het overzicht zijn de te ondernemen stappen in bijlage 2 opgenomen. Hierin zijn tevens beslismomenten en de belangrijkste mijlpalen e.d. weergegeven en voorzien van een voorlopige tijdsplanning. In het uiteindelijke implementatieplan wordt een verdere detaillering aangebracht.

#### Zeeuwse TS

Een belangrijk item van het rapport Maatwerk is de introductie van de Zeeuwse TS. Dit voertuig is een doorontwikkeling van het in Zeeland reeds gebruikelijke concept van de flex-TS. Inmiddels is er sprake van een getest concept en zijn opleidingsplannen en inzetplannen gereed op basis van de flex-TS. Ook deze dienen doorontwikkeld te worden voor de Zeeuwse TS. Voor de zorgvuldige implementatie van de Zeeuwse TS is een aantal mijlpalen en beslismomenten van cruciaal belang (zie bijlage 2).

De komende periode worden de beschikbare voertuigen verder getest en wordt het bestek voorbereid. De Europese aanbesteding en bijbehorende procedure volgt nadat beslissingen zijn genomen over het bestek. Synchron aan de aanbesteding lopen de processen ten aanzien van het voorbereiden van opleidingen en oefeningen (in samenspraak met Vakbekwaamheid) en het aanpassen van procedures (in samenspraak met Operationele Voorbereiding). Nadat bekend is wanneer de feitelijke uitlevering van de voertuigen zal plaatsvinden wordt hiervoor een planning opgesteld. Daarbij vindt ook het omruilen van voertuigen plaats. Hierbij zal steeds overleg zijn met de betreffende posten.

#### Medewerkers

Een van de uitgangspunten bij de implementatie is het zo actief mogelijk betrekken van de medewerkers. Dit zal, in ieder geval, gaan plaatsvinden op de volgende wijze:

1. Na besluit voorbereiding en invoering Zeeuwse TS en TS 2
  - De aangewezen posten bezoeken om het bestek van de Zeeuwse TS te presenteren;
  - Opmerkingen en eventuele ideeën voor een TS 2 bespreken op de betreffende post en wel of niet opnemen in het uiteindelijke bestek;
  - Een aantal medewerkers benoemen voor deelname aan de beoordeling voor aanbesteden;
  - De medewerkers opnemen in het beoordelingsteam voor aanbesteding;

- Leveranciers de aanbidding laten presenteren aan het beoordelingsteam (incl. de benoemde medewerkers) op een aangewezen locatie binnen Zeeland;
  - Betrokken medewerkers wijzen op hun grenzen en voorwaarden.
2. Voorbereiding inzet TS 2 en Zeeuwse TS
- Medewerkers betrekken bij het bepalen onder welke voorwaarden de inzet van de TS 2 en de Zeeuwse TS plaats gaat vinden. Denk daarbij aan type incidenten, OTO etc.
3. Voorbereiding sluiting, splitsing of samenvoeging posten
- De medewerkers, per post, betrekken bij de sluiting of de samenvoeging van hun post, door met hen in gesprek te gaan over belangrijke aandachtspunten. Dit kunnen zowel inhoudelijke als procesmatige punten zijn. Deze punten worden vervolgens meegenomen in het opstellen van het uiteindelijke implementatieplan.
  - De medewerkers kunnen op deze wijze hun advies geven over de implementatie met betrekking tot hun post.

Bij het samenstellen van het uiteindelijke implementatieplan komen mogelijk nog andere mogelijkheden naar voren.

## Communicatie naar medewerkers

Het meenemen van de medewerkers in alle stappen van het implementatietraject is van wezenlijk belang voor het kunnen laten slagen van de implementatie. Communicatie is hierin het sleutelwoord. Het rapport Maatwerk in Brandweezorg heeft tot consequenties dat een nieuw dekkingsplan wordt opgesteld. Dit plan heeft tot gevolg dat er andere alarmeringswijzen nodig zullen zijn. Voor het werkveld heeft het nieuwe dekkingsplan direct gevolgen voor het uitvoeren van een gedeelte van hun werk. Communicatie hierover vormt de basis in de communicatie naar medewerkers.

## Samenvoegen

Het samenvoegen van posten heeft consequenties voor het personeel, de voertuigen en facilitaire zaken. Dit laatste kan betekenen, dat beide locaties sluiten en een nieuwe locatie wordt geopend of dat een locatie wordt gesloten en een andere locatie mogelijk een uitbreiding krijgt (afhankelijk van de reeds bestaande voorzieningen op de locatie). Hier wordt per situatie gekeken naar de beste oplossing, zowel voor de medewerkers, het materieel als financieel.

Voor medewerkers van post die gaat samenvoegen betekent dit, dat zij op de post gaan werken waarmee wordt samengevoegd. Ondanks dit gegeven, wordt in deze situatie ook gekeken naar de rechtspositie van de betrokkenen, aangezien de samenvoeging mogelijke consequenties kan hebben voor individuele medewerkers. Bijzondere aandacht krijgen de medewerkers voor wie de samenvoeging tot problemen leidt, bijvoorbeeld met betrekking tot de eis om binnen 4 minuten op de kazerne te zijn. In die situaties worden de mogelijkheden voor medewerkers aangehouden, zoals deze is opgenomen onder 8. De individuele besluitvorming per medewerker dient te voldoen aan de eisen die de Algemene wet bestuursrecht stelt: voorgenomen besluit, zienswijze, besluit, bezwaar en beroep.

De samenvoeging gaat feitelijke plaatsvinden op het moment dat de randvoorwaarden en afspraken voor de nieuwe samengevoegde post daadwerkelijk zijn gerealiseerd.

In Maatwerk in Brandweezorg 3.0 zijn de volgende 3 posten aangeduid om samengevoegd te worden met een andere post. Dit zijn de volgende:

- Kerkwerve gaat samen met Zierikzee
- 's Heer Arendskerke gaat voor een deel samen met Heinkenszand en voor een ander deel met Goes
- Domburg gaat samen met Oostkapelle

## Sluiten

De sluiting van een post heeft ook consequenties voor het personeel, de voertuigen en facilitaire zaken. Voor de voertuigen kan dit een relocatie of verkoop betekenen. Huurcontracten worden opgezegd of, indien nodig, aangepast. Voor personeel heeft dit mogelijk grote consequenties.

Op basis van inzicht in de rechtsposities kan een vergelijking en verschillenanalyse worden gemaakt van rechtsposities om te komen tot opties voor de medewerkers. Hiervoor gaan HRM, OV en het operationeel management samenwerken, aangezien HRM inzicht heeft in de aanstellingsbesluiten. De inbreng van Team OV en operationeel management is voor bijvoorbeeld de aanwezigheid van alternatieve functies noodzakelijk, evenals inbreng van de projectorganisatie welke posten en medewerkers het betreffen.

Er wordt ingezet op een benadering per post van de betrokken medewerkers. In gesprek met hen wordt uitgelegd wat, ten aanzien van de aanstelling en vergoedingen, het gevolg is van het definitieve bestuursbesluit. Tevens worden zij uitgenodigd mee te denken in mogelijke oplossingen.

De volgende opties kunnen worden geboden voor medewerkers:

- a. Mogelijkheid om ingezet te worden bij een andere post<sup>1</sup>;
- b. Deelname aan kazerneringsdiensten en/of invulling aan specialistische taken;
- c. Voorlichting (bv brandveilig leven)<sup>2</sup>;
- d. Inzet als instructeur / docent;
- e. Vrijwillig ontslag<sup>3</sup>.

Aan de hand van de individuele gesprekken met de medewerkers kunnen andere en/of aanvullende mogelijkheden worden vastgesteld.

De individuele besluitvorming per medewerker dient te voldoen aan de eisen die de Algemene wet bestuursrecht stelt: voorgenomen besluit, zienswijze, besluit, bezwaar en beroep.

In Maatwerk in Brandweezorg 3.0 zijn de volgende 3 posten aangeduid om te sluiten:

- Dreischor
- Zuiddorpe

---

<sup>1</sup> Verstrekken van een (tijdelijke) financiële tegemoetkoming in onkosten bij het wijzigen van post

<sup>2</sup> Hieruit volgt vervolgens een ander soortige aanstelling

<sup>3</sup> In het definitieve implementatieplan



- Wissenkerke als hulppost van de hoofdpst Kamperland

Bij de post in Baarland loopt op dit moment de pilot van de Zeeuwse TS. Afhankelijk van die pilot zal deze post al dan niet gesloten worden.

In het rapport Maatwerk zijn diverse evaluaties aangekondigd die voor andere, dan de genoemde, posten consequenties kunnen hebben. Afhankelijk van de uitkomsten van die evaluaties kan dit mogelijk leiden tot het sluiten, samenvoegen of verplaatsen van die posten.

## Voertuigen

Zoals eerder is aangegeven, is het beschikbaar hebben van de Zeeuwse TS en een TS 2 een belangrijke factor in de implementatie van het bestuursbesluit (de te nemen besluiten en mijlpalen zijn genoemd in de bijlage).

De pijlers medewerker – voertuig – methodiek komen bij het hele implementatietraject voor de voertuigen herkenbaar naar voren.

### Opleiden en oefenen

Voordat een Zeeuwse TS operationeel ingezet wordt zijn de betreffende medewerkers daarop voorbereid door middel van opleiding en training. Het team Vakbekwaamheid zal hiervoor de benodigde acties en voorbereidingen treffen. De basis vormt het opleidings- en trainingspakket van de Flex TS. Dit wordt doorontwikkeld en aangepast aan de Zeeuwse TS. Ditzelfde geldt voor de TS 2.

Bij het verplaatsen van specialismen (bv hulpverleningsvoertuigen of andere ondersteuningseenheden) naar andere posten is het nodig dat deze posten worden opgeleid.

### Budget

Voor opleidingen en trainingen zijn in de reguliere begrotingen middelen voorzien. Of een post getraind wordt voor de inzet van een TS-6 of voor de inzet van een Zeeuwse TS maakt in de trainingsinspanning niet veel verschil. Daarmee is de beschikbaarheid van middelen om de training en opleiding vorm te geven geborgd.

### Voorwaarden inzet

Het is duidelijk dat met de komst van de nieuwe wagens en de nieuwe inzettechnieken de incidenten waarvoor ze gaan uitrukken verschilt met de huidige uitruksituaties. Deze voorwaarden worden in kaart gebracht en vervolgens geïmplementeerd in de diverse regelingen en bij de diverse afdelingen, waaronder de meldkamer.

Het huidige handboek Flex TS is het bovenstaande beschreven en opgenomen. Het is nodig dit handboek te actualiseren op basis van datgene wat gaat veranderen. Het is de verwachting dat een groot gedeelte ongewijzigd kan blijven.

## Specialismen

In Maatwerk in Brandweezorg kennen we de onderstaande specialistische taken:

- a. Rope Rescue Team (RRT)
- b. Waterongevallenbestrijding (WO)
- c. Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen (IBGS)

Met de implementatie van het besluit kan het zijn, dat er specialismen komen te vervallen of dat deze anders over de posten worden verdeeld.

Hiervoor zijn reeds opleidingen en oefeningen ontwikkeld. Dit betekent tevens, dat andere posten moeten worden opgeleid bij een herverdeling. Hiervoor is budget beschikbaar.

## **Bedrijfsvoering**

Voor diverse onderdelen in de organisatie van VRZ gaat de implementatie van het besluit consequenties hebben en gerichte acties vragen. Hieronder is in hoofdlijnen weergegeven waar voor de interne organisatie rekening mee moet worden gehouden.

### **Financiën**

De implementatie voor de afdeling Financiën is vooral volgend op de besluiten en de planning van de andere betrokkenen. De aanpassingen in de administraties moeten uitgevoerd worden op het moment dat een post feitelijk sluit. Voor de financiële administraties (het interne proces op de afdeling) inhoudelijk heeft dit geen tot weinig invloed, aangezien dezelfde rapportages van kracht blijven.

Al eerder is aangegeven dat de acties die volgen uit Maatwerk sterk van elkaar afhankelijk zijn. Het tempo waarop die acties te realiseren zijn is van invloed op het realiseren van de bezuinigingen. Voor de periode dat Maatwerk nog niet volledig heeft vorm gekregen zal het nodig zijn aanvullende bezuinigingen te realiseren.

### **Facilitaire zaken**

Afhankelijk of de huidige post voldoet om het nieuwe materieel te huisvesten, is het mogelijk nodig aanpassingen te realiseren voordat tot feitelijke samenvoeging kan worden overgegaan. Dit kan een verbouwing betekenen of de bouw van een nieuwe post. Tevens spelen zaken zoals bijvoorbeeld het aanvragen van vergunningen, verzekeringspolissen e.d. een rol. Deze zaken worden nader in kaart gebracht.

Nadere uitwerking van de plannen zal waarschijnlijk ook (extra) inkoopactiviteiten met zich meebrengen. Daarbij valt te denken aan extra materieel en materiaal.

### **HRM**

Het werven van medewerkers blijft een aandachtspunt van HRM en de betrokken managers. Daarbij staan de uitgangspunten van rapport Maatwerk centraal. Zolang besluiten ten aanzien van de implementatie nog niet geëffectueerd zijn, blijft de werving van medewerkers doorlopen.

Naast de eerder aangegeven punten bij het samenvoegen of sluiten van een post, volgen er tevens werkzaamheden voor de interne processen binnen de afdeling HRM. Het implementeren van het besluit betekent, dat een aantal aanpassingen volgen in de werkprocessen van de (salaris)administratie: de werkprocessen (organisatie-inrichting, declaratiestromen, etc.) in het vakbekwaamheidsmanagementsysteem AG5 en het personeelsinformatiesysteem Youforce.

Tevens dient voor een 100-tal medewerkers de gemaakte keuzes te worden vastgelegd en vervolgens verwerkt.

### **Communicatie**

Gerichte interne en externe communicatie is benoemd als een van de randvoorwaarden van het implementatietraject. De communicatie zal zoveel mogelijk pro-actief zijn, waarbij geanticipeerd wordt op beslis- en evaluatiemomenten in het implementatieproces. De betreffende stukken worden hiervoor geschreven en gecommuniceerd via de website (maatwerk-forum), nieuwsbrieven en andere digitale of schriftelijke media naar de betreffende doelgroepen.

Indien gewenst of noodzakelijk kunnen persmomenten of –ontmoetingen en bijeenkomsten met medewerkers georganiseerd worden. Dit is afhankelijk van de informatie die de organisatie nodig heeft (van bijvoorbeeld posten of medewerkers) of die zij deelt. Aanvullend kan het mogelijk zijn nieuwe communicatiemethoden te gaan gebruiken.

### **Medezeggenschap**

Op basis van de gesprekken met de posten (medewerkers) en de rechtspositionele mogelijkheden wordt in het uiteindelijke implementatieplan een sociale paragraaf opgenomen. Hierin komen in ieder geval de mogelijkheden, zoals genoemd bij het samenvoegen van posten en het sluiten van posten, in naar voren. Deze kunnen aangevuld worden met mogelijkheden die de posten hebben aangereikt. Daarnaast wordt de ondernemingsraad bij het samenstellen van deze paragraaf betrokken. Voor deze sociale paragraaf wordt, indien nodig, budget vrijgemaakt.

## Bijlage 1: Doelen van de werkgroepen

### Werkgroep MTL

Het doel van deze werkgroep is: Het uiterlijk halverwege 2016 gereed hebben van een prototype Zeeuwse TS met een goed scorende eindtest. Om dit te realiseren zijn de volgende subdoelstellingen geformuleerd:

- Het in juni 2015 realiseren van een marktverkenning en consultatie van de voertuigen.
- Het in juni 2015 gereed hebben van een overzicht van de standaard bekakking TS2, Zeeuwse TS, TS6, redvoertuig, HV, OVD en AGS.
- Het in het najaar van 2015 gereed hebben van een PvE en compleet bestek van de Zeeuwse TS en de TS 2 (ten behoeve van de Europese aanbesteding, waaraan strikte eisen zijn verbonden).
- Het in december 2015 gereed hebben van een inventarisatie van de status van de voertuigen voor verdeling van de voertuigen binnen het plan Maatwerk.
- Het in februari 2016 gereed hebben van een uiteenzetting en plan van aanpak van de verdeling van het aantal bestaande voertuigen binnen VRZ (TS6).
- Het halverwege 2016 gereed hebben van een demo (prototype) voertuig met eindtest.
- Het inzichtelijk maken welke voertuigen op welk moment, waar worden uitgefaseerd (afloop afschrijfstermijn), in overleg met de werkgroep facilitair.
- Uitvoeren van de Europese aanbesteding.
- Verplaatsingen realiseren van het wagenpark, in overleg met de werkgroep facilitair.
- Het in kaart brengen van de uit te faseren voertuigen, afschrijfstermijnen en dit afstemmen met MTL.

### Werkgroep Facilitair

- Het inzichtelijk maken van de gevolgen en mogelijkheden ten aanzien van de huisvesting en inrichting, verzekeringen,.

### Werkgroep Vakbekwaamheid

- Het voorbereiden en realiseren van de vakbekwaamheid (opleiden en oefenen) van medewerkers op de Zeeuwse TS en TS2.

### Werkgroep Operatie

- Het aanpassen en uitvoeren van het Dekkingsplan conform de materieelspreiding in Maatwerk 3.0.
- Het in overleg met de meldkamer voorbereiden, aanpassen en implementeren van de diverse regelingen ten aanzien van alarmering, procedures en protocollen (bv voertuigcarroussel, alarmeringsprocedures etc).

### Werkgroep HRM

- Het per post in kaart brengen van de medewerkers, hun arbeidsvoorwaarden en aandachtspunten .
- Het opstellen van een sociale paragraaf per post over de mogelijkheden voor medewerkers.
- Het voorbereiden en uitvoeren van de sociale paragrafen.

### **Werkgroep Financiën**

- Het doorrekenen van de diverse scenario's van het plan van aanpak per post en hier advies over geven.
- Het aanbrengen van wijzigingen in administraties (real time) op het moment van feitelijke implementatie per post.

### **Werkgroep Communicatie**

- Het zodanig inzetten van adviezen en de te produceren middelen, dat deze leiden tot de gewenste invulling van beleid, opgaven en veranderingen binnen het project Maatwerk en de VRZ.
- Het uitleggen en duidelijk positioneren van het besluit van het AB en de gevolgen daarvan voor zowel de interne als de externe omgeving. Met als doel, dat bij de diverse doelgroepen de gevolgen van de implementatie van Maatwerk verduidelijkt wordt.

## Bijlage 2: Mijlpalen en beslismomenten Implementatieplan

<b>Wat</b>	<b>Door wie</b>	<b>Tijdsbestek (indicatief)</b>
Besluit rapport Maatwerk in Brandweezorg	AB	9 juli 2015
Implementatieplan gereed	Projectgroep	Najaar 2015
Vaststellen Implementatieplan door AB	AB	December 2015
Start Implementatie	Projectgroep	Zsm na Besluit, in overleg met posten
Evaluatiemoment	AB	Zomer en kerst, ieder jaar.
Start Europese Aanbesteding	MTL	Voorjaar 2016