



VeiligheidsRegio
Zeeland

In dit nummer o.a.:

- Inzet op alle fronten 1
- Vrijwillig bij de Zeeuwse brandweer 2
- Wat kan de burger, wat doet de hulpverlener? 3
- Actualiteiten 4
- Meest gestelde vragen 8

Veiligheidsregio Zeeland is:

- **Behulpzaam**
- **Daadkrachtig**
- **Deskundig**
- **Duurzaam**
- **Verbindend**
- **Innovatief**

Ik wens mijn collega's en hun dierbaren alle goeds toe voor 2012. 2012 is een jaar waarin we de al jaren gekoesterde wens van één brandweer Zeeland én de reorganisatie van de veiligheidsregio Zeeland gestalte gaan geven. Eindelijk! Alle hensen aan dek: samen gaan we ons nieuwe bedrijf vorm geven, inrichten en uitkristalliseren. We gaan dit op een zodanige wijze doen dat de Zeeuwse burger, maar natuurlijk ook bestuurlijk Zeeland, aan het einde van dit proces kan zeggen: "Goed dat deze keuzes ooit gemaakt zijn, onze veiligheid is nadrukkelijk verbeterd".
André Willemstein, kwartiermaker en Tactisch Manager Incidentbeheersing

Inzet op alle fronten

Vanaf deze plek wens ik alle (toekomstige) medewerkers van Veiligheidsregio Zeeland, brandweervrijwilligers, familie en onze samenwerkingspartners een gezond en veilig 2012 toe. De jaarwisseling is in Zeeland redelijk rustig verlopen. De Zeeuwse hulpdiensten hadden het relatief rustig. In de dagen voorafgaand aan de jaarwisseling is veel aandacht besteed aan veiligheid van de hulpverlener in de regionale en landelijke pers.

De nieuwe VRZ wordt vanaf 1 januari stapsgewijs opgebouwd. De projectorganisatie Impuls en het Projectteam Implementatie Impuls zijn gestopt per 31 december. De projectwerkzaamheden die plaatsvonden voor het verandertraject gaan door (we zijn er immers nog niet!), maar komen onder directe verantwoordelijkheid van het nieuwe managementteam te vallen. Meer hierover lees je in deze nieuwsbrief.

Het komende kwartaal staat in het teken van het Plan van Aanpak bezuinigingen, dat de directie van VRZ voor 1 april dient voor te leggen aan het bestuur. Zoals aangegeven willen we samen kijken hoe zaken anders kunnen en dus voor minder geld. Ik wil graag benadrukken dat, ondanks dat er voorbeelden van bezuinigingsmaatregelen circuleren, nog géén enkele maatregel vaststaat.

De Gemeenschappelijke Meldkamer Zeeland (GMZ) heeft een nieuwe directeur. Sal Cracau is

al jaren aan VRZ verbonden als teamleider Crisisbeheersing. We hopen binnenkort namen van de nieuwe regionaal commandant/directeur en de nieuwe tactisch managers Incidentbestrijding en Bedrijfsvoering bekend te maken.

Een nieuwe rubriek in de nieuwsbrief is het interview met een vrijwilliger. De maatschappij kan niet zonder vrijwilligers en zeker in ons werkveld kan hun inzet letterlijk van levensbelang zijn. Korpsen hebben moeite vrijwilligers te vinden, oefeningen en inzetten vereisen een behoorlijke inspanning. De vrijwilligers zelf zijn enorm betrokken en zien het soms als hun vanzelfsprekende maatschappelijke taak. Lees meer op bladzijde 2.

Ronald de Meij

Projectleider Implementatie Impuls



Vrijwillig bij de Zeeuwse brandweer

Martin van Gilst, Brandweer Goes

2011 was bij de NVBR 'Jaar van de vrijwilliger'. Op haar website verscheen wekelijks een portret. VRZ zet het verhaal voort. In Zeeland zijn omstreeks 1200 vrijwilligers actief bij de brandweer. Onmisbaar, veel geroemd om hun inzet en maatschappelijke betrokkenheid. Wie zijn deze mannen en vrouwen, wat motiveert hen, hoe ervaren ze hun werk? Vanaf deze nieuwsbrief maandelijks een vrijwilliger aan het woord.

'Als jongetje in 's-Heer Hendrikskinderen had ik nooit een brandweerauto gezien, daar gebeurde eigenlijk nooit wat. Tot ik een jaar of tien was, een brandweerauto bij de kerstboomverbranding. Ja, dat trok, toen ben ik bij de Jeugdbrandweer gegaan. Na een tussenpauze heb ik me in 1998 aangemeld als vrijwilliger. De onregelmatige diensten waren goed te combineren met mijn opleiding tot verpleegkundige in Goes, later tot Intensive Care (IC)-verpleegkundige in Bergen-op-Zoom.' Er op terugziend geeft Martin aan deze keuzes te hebben gemaakt uit maatschappelijke betrokkenheid. 'Tijdens één van de eerste gesprekken vroeg Peter van Dijk me of ik duiker wilde worden. Toen was ik 20. Je weet dan eigenlijk niet waar je aan begint. Je moet je papieren halen, voor duiker (een pittige opleiding), duikploegleider. De opleiding voor instructeurduiker heb ik nu net afgerond. Ik doe ondersteunende / coördinerende

werkzaamheden voor duikteam Goes. Ik schat dat ik zo'n 5, 6 uur per week bezig ben hiermee, naast de inzetten.'

'Nadat ik mijn diploma verpleegkunde haalde, waren er nauwelijks extra opleidingsmogelijkheden. Maar dat is niet wat je wilt, tot je pensioen. In 2006 ben ik voor mezelf begonnen, als Zelfstandig Ondernemer in de Zorg (ZOZ-er). In 2,5 jaar tijd ben ik op 25 verschillende IC-afdelingen aan de slag geweest, door heel Nederland. Dat leverde me een mooi inzicht op: het is prima werken in de zorg, maar aan het kwaliteitsniveau van IC-afdelingen kan wel wat verbeteren, bedrijfsmatig valt hier efficiencywinst te behalen. Ziekenhuizen waren al gestart met onderlinge kennisverspreiding via landelijke werkgroepen. In 2007 heb ik samen met een compagnon een bedrijf opgestart, Veltion, voor de verbetering van IC-afdelingen. Binnen 1,5 jaar hadden zich ruim honderd ZOZ-ers aangesloten. Sinds twee jaar sta ik eigenlijk niet meer aan het ziekenhuisbed. De verpleegkundigen zijn de ogen van de arts, hebben veel meer contact met de patiënt. Als je als ziekenhuis je verpleegkundig personeel competentiegericht stuurt (wat wil en kan iemand echt), is dat goed voor de zelfontplooiing en motivatie van dat personeel en komt dat echt ten goede van de zorg voor je patiënten. Dat geldt natuurlijk net zo bij de brandweer. Ik zie echt resultaat van mijn werk.'

Ik wens mijn collega's van VRZ een kansrijk en gezond 2012. Martin van Gilst, vrijwilliger bij Brandweer Goes.



'De zorg van de duikers voor elkaar begint op het moment dat de pieper gaat: verkouden, avond ervoor te gezellig geweest? Dan geen inzet. Helaas. Eerst was dit een heikel punt, nu de normaalste zaak.'

'Indrukwekkend was toen we als duikers een echt-paar vonden, dat al twee weken werd gezocht door hun dochter. Dit speelde in 2005. Dat was triest en mooi tegelijk, het gaf veel voldoening. Sinds drie jaar beschikt Brandweer Zeeland over een Collegiaal Opvangteam, daar ben ik ook bij betrokken. Hier kunnen mensen terecht als een inzet wat te heftig was. Ik ben voorstander van een open gesprek, wat in de stoere brandweermannencultuur niet altijd zo voor de hand ligt.'

Wat kan VRZ voor vrijwilligers betekenen?

'Mijn verwachting is dat er een bredere coördinatie komt op het gebied van opleiding, bijscholing en de facilitaire dienstverlening voor posten. Goed is dat er vanuit een punt wordt gekeken naar het hulpverleningswerk in Zeeland en ik ben benieuwd hoe dat wordt vormgegeven.'

Wil je ook je verhaal doen in de rubriek Vrijwillig bij de Zeeuwse brandweer? Meld je aan via susan.janssen@vrzeeland.nl

Martin van Gilst



Succes door samenwerking

Wat kan de burger, wat doet de hulpverlener?

'We zitten op een kantelpunt in ons denken over maatschappij en veiligheid. In een welvaartsstaat ligt het initiatief bij de overheid en alle bestuurslagen die de verantwoordelijkheid nemen. Het idee dat een overheid garant kan staan voor de veiligheid van een samenleving is absoluut niet waar. Onder meer door sociale media zien mensen steeds meer de gebreken van het overheidsoptreden bij incidenten. De overheid gaat, ook omdat de kosten niet in verhouding staan tot de opbrengsten, weer op zoek naar haar relatie met de gemeenschap. De tendens van opschalen (steeds groter, steeds meer) verschuift, we keren terug naar de menselijke maat. Er zit veel kennis en er zijn veel vaardigheden beschikbaar in de samenleving. De bestaande informele structuren in die samenleving moeten we herkennen, benutten en regisseren, maar vooral niet aan (teveel) regels binden (institutionaliseren). Aan het woord is Dick Fundter, over een nieuw onderzoeksproject samen met VRZ.



Dick Fundter is lector Veiligheid aan de Hogeschool Zeeland (onlangs omgedoopt tot HZ University). Daarnaast is hij actief reservist bij het Commando Landstrijdkrachten, als specialist civiele rampenbestrijding en crisisbeheersing.

De titel van het onderzoeksproject klinkt als een sprookje, er was eens...
Wat gaan die twee samen doen?

'Met elkaar aan tafel zitten en bekijken hoe zij optimaal van ieders capaciteit gebruik kunnen maken. De rol van de burger gaat van consument naar coproducent. De hulpverlener wordt een aanvulling op wat de samenleving al kan. Hij regisseert (in plaats van commanderen) en assisteert en zet zijn kennis op de juiste plek in. De brandweerman gaat terug naar zijn

Voordat de hulpverlener arriveert, kan de burger al (levens)reddend optreden.

De professional en de zelfredzame samenleving in Zeeland

Onderzoeksproject in 't kort

Wat: De professionele hulpverlening kan de vraag naar hulp in het kader van rampenbeheersing bij overstromingen niet garanderen. De overheid wil dat burgers ten minste 72 uur zelfredzaam zijn tijdens grote rampen. De beschikbare hulpverleningscapaciteit kan primair worden gericht op de minder zelfredzamen in de samenleving. Nieuwe competenties zullen worden ontwikkeld, zodat de professionele hulpverlener zijn aangepaste rol in relatie met die van de zelfredzame burger bij (overstromings) rampen effectief kan uitvoeren.

Wie: Veiligheidsregio Zeeland, provincie Zeeland, Waterschap Scheldestromen en Rijkswaterstaat.

Wanneer: 2011 – 2012

opdracht: het redden van mensen en dier, maar dan in samenspraak met degene die hij redt.

Tijdens workshops, zoals onlangs in Biggekerke, confronteren we vanuit het project burgers en hulpverleners (aan de hand van overstromingsscenario's) met de vraag: 'Wat verwacht je eigenlijk van de ander?' Dit levert mooie inzichten op, de burger is een volwaardig gesprekspartner. Die burger zegt: 'Geef ons informatie en daarmee het inzicht om zelf risico's af te wegen en gericht keuzen te maken.' Begin 2012 zijn er ook bijeenkomsten in 's Gravenpolder en Vlissingen.'

Wat betekent dit voor de werkwijze van de medewerker Brandweer, GHOR of Meldkamer?

'Die gaat meer luisteren, meer gebruik maken van burgers en bedrijven, letterlijk: de wijk in. Als je huis afbrandt, of dat van de burens dan ga je als burger niet zitten wachten. Je gaat een rol spelen bij de hulpverlening. De aanpak moet plaatsvinden op een haalbare schaal (op 'community level'), dat zal dus overal anders zijn. In Biggekerke bijvoorbeeld kan die actieve dorpsraad een belangrijke rol spelen. Ergens anders is het misschien een sportvereniging of kerkgenootschap. De samenhang tussen hulpverlening »

- » en de samenleving moet weer terug komen. Daarmee breng je veerkracht terug in de samenleving, zowel economisch, sociaal, ecologisch als mentaal. Daarmee bedoel ik dat een samenleving na een gebeurtenis zich zo snel mogelijk weer kan herstellen naar de gewenste situatie.'

Waaruit bestaat de samenwerking tussen HZ en VRZ?

'In het project Zelfredzaamheid voeren docent-onderzoekers en HZ-studenten 'Deltamanagement' een literatuurstudie uit, doen onderzoek, organiseren workshops en ontwikkelen zij een toolkit voor burgers en professionals. Mijn ideaalbeeld is dat we in de toekomst afspraken maken over een meer structurele rol in de behoefte naar toegepast onderzoek van de VRZ'.

Een van de kernwaarden van VRZ is daadkracht.

Wat heeft VRZ hiervoor nodig?

'Het is noodzakelijk dat de organisatie een nieuwe visie ontwikkelt op veiligheid en hulpverlening, in plaats van alleen de huidige paradigma's

te willen optimaliseren. Maak keuzes en zet door! Met 'minder van hetzelfde' red je het niet. Het zal anders moeten. De bezuinigingen die op Veiligheidsregio afkomen dwingen tot fundamenteel nadenken over waar je mee bezig bent en hoe je dat gaat doen.'

Sluit je als professionele hulpverlener aan bij de bestaande informele structuren in de samenleving.

Nieuws vanuit de Implementatieteams

Implementatieteam Personeel (IT P)

Ledenraadpleging

Op 7 en 13 december jl. hield het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) ledenraadplegingen. Deze raadplegingen hebben geen overeenstemming opgeleverd over de rechtspositieregelingen en het sociaal plan. De vakbondsleden waren in het bijzonder verdeeld over de voorgestelde aanpassingen van de vergoedingsbasis voor piketdiensten.

De BGO-leden hebben afgesproken in de eerste

week van januari tijdens een technisch beraad te bezien welke oplossingen zij aandragen voor deze problematiek. Het eerstvolgende BGO staat gepland voor half januari, gevolgd door een nieuwe ledenraadpleging. Indien hier overeenstemming wordt bereikt, zal het VRZ-bestuur vervolgens rechtspositieregeling en sociaal plan definitief vaststellen. Een positieve uitkomst van de ledenraadpleging is voorwaarde voor het BGO in te stemmen met het arbeidsvoorwaardenpakket.

e-HRM

e-HRM is het nieuwe salaris- en HRM-systeem, dat de opvolger zal worden van het tijdelijke salarissysteem dat voor 2012 is voorzien. De vier betrokken partijen (VRZ en de gemeenten Middelburg, Vlissingen en Schouwen-Duiveland) hebben het Programma van Eisen in concept af. Na de voorlegging van het aanbestedingsdocument (ter informatie) aan het managementteam, kan het Europese aanbestedingsproject voorjaar 2012 van start.

Salarisbetaling januari

De wijze van salarisbetaling in 2012 blijft ongewijzigd tot het moment waarop medewerkers en vrijwilligers zijn geplaatst in de nieuwe organisatie.

Ik wens de medewerkers van VRZ in 2012 veel daadkracht en vertrouwen in de toekomst. Dick Fundter

Implementatieteam Facility, Control & Finance (IT FC&F)

Huisvestingsplan

Onlangs heeft de Projectgroep Implementatie Impuls het huisvestingsplan goedgekeurd. Dit plan beschrijft waar de nieuwe koude en warme functies (en daarmee ook de medewerkers) worden gehuisvest. Met name de uitvoering van de warme functies, die leidend zijn, heeft grote impact. Voor de periode waarin medewerkers een warme functie uitvoeren, kunnen uitzonderingen op het huisvestingsplan worden gemaakt.

Het huisvestingsplan is een afgeleide van het organisatieplan. Hierin is opgenomen dat Basiszorg (de uitvoerende taken) zo dicht mogelijk bij de gemeenten worden uitgevoerd. Dit betekent dat deze functies op de twaalf werklocaties worden gehuisvest. De gemeentehuizen van Domburg en Veere zijn aangewezen als werklocaties met een flexibele werkplek.

Veiligheidszorg (dit betreft de specialistische en beleidsvoorbereidende taken) werkt zoveel mogelijk samen op een locatie. Tegelijkertijd hebben deze functies voldoende afstemming met de medewerkers die werkzaamheden verrichten in de Basiszorg. De functies van Veiligheidszorg, taakveld Risicobeheersing worden gehuisvest in Goes, taakveld Incidentbestrijding in Terneuzen en taakveld Incidentbeheersing in Middelburg (Stromenweg).

De functies van bedrijfsvoering worden in beginsel centraal uitgevoerd. Hiervoor is de locatie Middelburg (Segeersingel/Buitenruststraat) aangewezen. Op deze locatie worden ook de directie, GHOR, GMZ en Control&Audit gehuisvest.

Het huisvestingsplan is aangeboden aan de BOR.

Overdrachtsdossiers

De Projectgroep Implementatie Impuls heeft in december de Voorzieningsovereenkomst en de bijbehorende documenten (het Overdrachtsdossier (OD) en de Bruikleenovereenkomst Gebouwen) vastgesteld. Voor de invulling van het OD

per gemeente worden nu onder andere materieel, materiaal, contracten en verzekeringen geïnventariseerd. In het eerste kwartaal van 2012 vinden gesprekken plaats met de Zeeuwse gemeenten en worden de documenten inhoudelijk doorgenomen. De gemeenten worden voorafgaand aan deze gesprekken nader geïnformeerd.

Regeling budgethouderschap

Het bestuur heeft op 15 december 2011 de Regeling budgethouders Veiligheidsregio Zeeland 2012 vastgesteld. Deze regeling beschrijft hoe binnen Veiligheidsregio Zeeland (VRZ) wordt omgegaan met de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden ten aanzien van budgetten. Er is een driedeling gemaakt in het budgethouderschap. Er is een hoofdbudgethouder, er zijn budgethouders en deelbudgethouders. In de regeling zijn verplichtingen, taken, rechten en autorisatie van de verschillende budgethouders opgenomen.

Het maximum bedrag waarvoor per geval een handtekening kan worden gezet, is per functie geregeld. De hoofdbudgethouder: binnen de vastgestelde begroting, de budgethouder tot een maximum van € 50.000,-, de deelbudgethouder tot een maximum van € 10.000,-.

Hoofdbudgethouder is de directie, zijnde de directieleden (regionaal commandant/directeur en directeur publieke gezondheidszorg), in dienst van VRZ aan wie het totaal van middelen is toegekend in de vorm van budgetten of kredieten en die het mandaat hebben vanuit de betrokken gemeenten / het Algemeen Bestuur VRZ middelen te besteden.

Budgethouders zijn de functionarissen (tactisch managers) in dienst van VRZ aan wie middelen zijn toegekend in de vorm van (deel)budgetten of kredieten en aan wie het mandaat is toegekend door de hoofdbudgethouder (d.m.v. ondermandatering) om bestedingen te verrichten ten laste van de aan hem toegekende budgetten en kredieten.

Deelbudgethouders zijn de functionarissen (operationeel manager, teamleider, projectleider) in dienst van VRZ aan wie middelen zijn toegekend in de vorm van (deel)budgetten of kredieten en aan wie het mandaat is toegekend door de budgethouder (d.m.v. ondermandatering) om bestedingen te verrichten ten laste van de aan hem toegekende deelbudgetten en kredieten.

Mandaatregeling

Tegelijk met de budgethoudersregeling is de Mandaatregeling Veiligheidsregio Zeeland 2012 vastgesteld. Deze regeling beschrijft de bevoegdheid om in naam van het bestuursorgaan besluiten te nemen. Ook is hierin de ondermandatering geregeld. Dat is de door de mandaatgever aan de gemandateerde verleende bevoegdheid het mandaat door te mandateren aan een derde. Ook wordt onder andere bepaald hoe vervanging (volgorde) is geregeld en op welke wijze brieven worden ondertekend. Tenslotte is een zogeheten mandaatregister toegevoegd waarin per onderwerp wordt aangegeven wie de bevoegdheid heeft om verplichtingen op de verschillende onderdelen aan te gaan. In deze mandaatregeling zijn besluiten die te maken hebben met personele aspecten (op dit moment nog) voorbehouden aan de directie. Eventuele doormandatering van onderdelen aan tactisch of operationeel managers kan in een later stadium plaatsvinden.

Ik wens mijn collega's van VRZ in 2012 naast gezondheid en plezier, een goede samenwerking opdat de nieuwe VRZ een organisatie wordt waarin iedereen zich zal thuis voelen!

Rik Ringers, teamleider P&O

Stand van zaken per 1 januari 2012

In de bestuursvergadering van 24 november jl. is besloten dat de colleges van B&W van de Zeeuwse gemeenten wordt gevraagd de budgetten voor de twaalf brandweerkorpsen en de bevoegdheden om te beslissen over investeringen en formatie over te hevelen naar de directie van VRZ. Deze vraag ligt op dit moment voor aan de Zeeuwse colleges. Zodra hier meer over bekend is, wordt u hier over geïnformeerd.

Projectgroep Implementatie Impuls opgeheven

De projectgroep Implementatie Impuls, die bestond uit de implementatiemanagers Ruud Maljaars (implementatieteam Personeel), Jeroen Brussé (implementatieteam Informatisering & Automatisering) en André Willemstein (implementatieteam Finance, Control & Facilities), is opgeheven. De werkzaamheden van de implementatieteams gaan door, maar deze personen leggen nu direct verantwoording af in het

nieuwe managementteam, waar twee van de drie implementatiemanagers vanaf nu deel van uit maken.

Nieuw managementteam

Per 1 januari wordt er bij de VRZ gewerkt met het nieuwe managementteam (MT). Dit bestaat voorlopig uit de volgende functies /personen:

- Regionaal commandant/directeur (vacature, tijdelijke invulling door Ronald de Meij)
- Directeur publieke gezondheid (Ronald de Meij)
- Directeur GMZ (Sal Cracau)
- Tactisch manager (TM) bedrijfsvoering (vacature, tijdelijke invulling door André Willemstein)
- TM risicobeheersing (Ruud Maljaars)
- TM incidentbestrijding (vacature, tijdelijke invulling door Ruud Maljaars)
- TM incidentbeheersing (André Willemstein)
- Diverse adviseurs (kunnen tijdelijk worden toegevoegd aan het MT)

Veranderingen bij Brandweer Goes

Tot aan de plaatsing van functieboek 1b neemt Edwin van Dijk de functie van commandant brandweer Goes waar. Hij vervangt tijdelijk André Willemstein die aan de slag gaat als kwartiermaker van de nieuwe organisatie en als TM Bedrijfsvoering en Incidentbeheersing. Edwin is vanaf 1 januari voor 40% waarnemend commandant Goes en voor 60% teamleider Vakbekwaamheid. Om dezelfde reden neemt waarnemend commandant Sjaak Vermeulen tijdelijk de functie waar van Ruud Maljaars (in diens afwezigheid bij de Stadsgewestelijke Brandweer).

SGB start test met pagers



De post Olympiaweg van de Stadsgewestelijke brandweer is gestart met de test 'Pager met terugkoppeling'. Deze test wordt uitgevoerd op verzoek van de huidige leverancier van de Galaxy pager en heeft als doel dit product in de praktijk te testen. De VRZ-groep Beheer C2000 begeleidt de test. De resultaten worden binnen de regio gedeeld. De NVBR-vakgroep C2000 zal de resultaten van de Zeeuwse test samenvoegen met resultaten uit Drenthe (korps Emmer-Compacuum).

Waar gaat de test om? Bij een alarmering geeft een vrijwilliger aan, of hij opkomt, of niet. In een extern rekencentrum (niet de meldkamer) worden deze meldingen verzameld. Bij een onvoldoende gekwalificeerde opkomst wordt een bericht naar de OVD-pager gestuurd (niet via P2000). De OVD zal hierop acteren. De tijdsduur van de test wordt bepaald door een aantal meldingen en de eerste evaluatie. Nadere informatie over de test volgt.

Demonstratie COBRA succes

Vanuit het project Deltawateren (waarover meer te lezen was in de VRZ-nieuwsbrief van oktober 2011) wordt overwogen een COBRA-systeem aan te schaffen ten behoeve van de scheepsbrandbestrijding binnen Veiligheidsregio Zeeland. Op dinsdag 22 november gaf de leverancier een demonstratie van het hogedruk snij- en blussysteem.

Het COBRA-systeem biedt brandweerlieden de mogelijkheid voor een snelle eerste aanval vanaf een veilige plek, zonder een pand te hoeven betreden. Onder hoge druk spuit een mengsel van water en abrasief (slijpkorrels) een gaatje van 0,5 cm in diameter door vrijwel elke muur of constructie. Vervolgens spuit een kleine hoeveelheid water onder hoge druk de ruimte in, die dan snel afkoelt, waarna brandweer de ruimte kan betreden.

Het COBRA-systeem is geschikt voor een inzet in gesloten ruimtes zoals containers, schepen, silo's en gebouwen. De deelnemers aan de demonstratie waren heel enthousiast na afloop. Op termijn wordt besloten over eventuele aanschaf van dit blussysteem. Input van de deelnemers wordt meegenomen. Organisator van de demonstratie was Albert-Jan Boone.

Vervolg actualiteiten



Oproep Brandweerinnovatieprijs 2012

Binnen de brandweer bestaan verrassend veel innovatieve ideeën. Om die ideeën met elkaar te delen en waar mogelijk landelijk uit te voeren, organiseert de regiegroep Innovatie Moed van de NVBR sinds vijf jaar de Jan van der Heydenprijs, een stimulans om ideeën te genereren op het gebied van techniek, organisatie of maatschappelijk belang. De NVBR hanteert voor de inzendingen verschillende categorieën en voorwaarden.

Kijk voor meer informatie en voor jouw aanmelding op www.nvbr.nl.

Inloopavond Flexibele Voertuigbezetting

Op dinsdag 13 december jl. vond de eerste inloopavond voor het project Flexibele Voertuigbezetting plaats in het trainingscentrum Vlissingen. Ruim zestig brandweercollaga's uit heel Zeeland namen deel aan drie verschillende interactieve sessies. Zo werden er realistische inzetten gedaan met het schuimblusmiddel van het voertuig van de stadsgewestelijke brandweer Vlissingen-Middelburg.

Er waren themasessies over vakbekwaamheid, medische assistentie ambulance, scenario's, materieel en innovatie. Bij de laatstgenoemde waren collega's van brandweer Helmond aanwezig met hun splinternieuwe compacte voertuig. Hun filosofie en werkwijze wijken welliswaar af van de Zeeuwse (momenteel met name gericht op het buitengebied, daar waar Helmond zich richt op stedelijk gebied), maar innovatieve oplossingen op het voer-

tuig leverden een goed beeld op van hoe het ook kan.

Tijdens de andere themasessie werd nagedacht over de mogelijkheden voor Medische Assistentie Brandweer als voorpost voor de ambulance. De voors en tegens van dergelijke inzetten kregen ruimschoots aandacht.

De aanwezigen kregen de gelegenheid om vragen te stellen en mee te denken in het proefproject 'Flexibele Voertuigbezetting'. De interactieve avond leverde bruikbare aandachtspunten en tips op voor de projectleden. Duidelijk is dat het project de gelegenheid biedt om toch of vaker op een veilige wijze inzetbaar te zijn bij beperkte personele capaciteit. Het nut daarvan heeft zich in Zeeland al vaak bewezen. Het resultaat is een hogere garantie op de dienstverlening voor de burger én een extra motivatie voor brandweerlieden.



Terugkijkend op deze eerste sessie, mag een vervolg niet uitblijven. Immers de grote betrokkenheid toont dit aan. Op deze manier kan iedereen zijn of haar steentje bijdragen aan de ontwikkeling van onze brandweer. Binnenkort word je via je commandant geïnformeerd over vervolgbijeenkomsten.



Demonstratie COBRA: er werd een zeecontainer gebruikt om de kracht van het systeem te demonstreren.

Ik wens mijn collega's van VRZ in 2012 een (nieuwe) organisatie toe die communicatief sterk is. Ik hoop dat we als organisatie de verbinding aangaan met elkaar en met onze omgeving. Niet over, maar met elkaar in gesprek. Niet alleen intern, maar vooral ook extern gericht. Niet zender-, maar ontvangergericht. Dit is niet alleen een taak van de communicatieafdeling, maar van ons allemaal! Dianne Deurloo, communicatieadviseur VRZ

Meest gestelde vragen

Een greep uit de vragen die gesteld zijn tijdens de informatiebijeenkomsten in december voor personeel en vrijwilligers. Het complete overzicht van vragen en antwoorden vind je terug op het extranet, (login Impuls, wachtwoord Impuls). Je komt op het extranet via intranet, of via de website www.vrzeeland.nl. Heb je meer vragen, stel ze via impuls@vrzeeland.nl.

V: Wat is de status van de rechtspositieregeling en het sociaal statuut?

A: Indien de leden van de vakbonden op 7 en 13 december instemmen met de nieuwe rechtspositieregeling en het sociaal statuut kan in de geplande vergadering van het BGO, in de tweede week van december, het eerder gesloten onderhandelaarsakkoord worden bekrachtigd. Als de leden niet akkoord gaan, dan worden de onderhandelingen over het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden heropend.

V: Hoe worden de bezuinigingen uitgevoerd? In de bestuursmededeling van 24 november jl. werd gesproken van 'ingrijpende maatregelen'. Welke zijn dat?

A: Zoals eerder is aangegeven zijn er nog geen keuzes gemaakt in de manier waarop de bezuinigingen worden ingevuld. Wat 'ingrijpende maatregelen' zijn, is deels een zaak van persoonlijke beleving. Maar we gaan nadenken over het schrappen van bepaalde taken. Deze inhoudelijke en takendiscussies zullen nog worden gevoerd. De besprekingen over de financiën zijn overigens complex geweest en spelen in een tijd dat gemeenten uitgaven schrappen voor cultuur etcetera. De besluitvorming hierover is ook voor het bestuur een grote hobbel geweest.

V: Waarom kiest het bestuur voor 1 januari 2012 als start voor de nieuwe organisatie?

A: Het bestuur houdt vast aan deze (eerder vastgestelde) datum, omdat de noodzakelijke transitie hiermee direct centraal kan worden aangestuurd en er meteen efficiency kan worden behaald. Het bestuur wil doorpakken, uitstel kost veel extra geld. Heel veel zaken om te starten met de nieuwe organisatie liggen klaar, maar nog niet alles helemaal.

V: In het licht van de bezuinigingen: waarom worden nu twee zware managementfuncties extern ingevuld? Is daar nou echt niemand voor te vinden intern?

A: Beide vacatures zijn tweemaal intern opengesteld. Helaas heeft dit geen geschikte kandidaten opgeleverd en is externe werving onvermijdelijk.

Ik wens mijn collega's van VRZ in 2012 een jaar dat jullie, mede dankzij de medezeggenschap, goed over kunnen gaan naar een fijne en stabiele organisatie. Els Matthijssen, secretaris Bijzonder Ondernemingsraad VRZ

V: Hoe is de salarisuitbetaling geregeld vanaf 1 januari 2012?

A: We volgen hier een dubbel spoor. De salarisuitbetaling blijft op 1 januari voorlopig zoals het was, je ontvangt dus je salaris(strook) van je huidige werkgever. In de loop van 2012, als al het personeel is geplaatst in de nieuwe organisatie, zal de salarisuitbetaling overgaan naar Veiligheidsregio Zeeland. De uitvoering van de salarisbetalingen is belegd bij de gemeente Vlissingen, je ontvangt dan je salarisstrook van de gemeente Vlissingen.

Colofon

Deze Nieuwsbrief is een uitgave van Veiligheidsregio Zeeland.

Contactgegevens

E-mail: info@vrzeeland.nl
www.veiligheidsregiozeeland.nl
Tel.: (0118) 42 11 11
Fax: (0118) 42 11 01

Postbus 8016, 4330 EA Middelburg
Segeerssingel 10, 4337 LG Middelburg

Vormgeving en productie

Nilsson communicatiekunstenaars

Eindredactie

Afdeling Communicatie
Veiligheidsregio Zeeland