Jaarlijks Actieplan 2025

Jaarlijks Actieplan 2025

Jaarlijks Actieplan 2025 4

1. INLEIDING 4

Algemeen 4

Beleidsdomeinen 4

Strategische doelstellingen 4

Beleidsdoelstellingen (operationele doelstellingen) 5

3. BELEIDSDOMEIN: ALGEMENE FINANCIERING 5

4. BELEIDSDOMEIN: INTERNE ORGANISATIE, BELEID- EN ORGANISATIEBEHEERSING 5

Actieplan A1.1. 6

Actieplan A1.2. 6

Actieplan A1.4. 6

Actieplan B2.1. 7

Actieplan B2.2. 7

5. BELEIDSDOMEIN: VEILIGHEIDSKETEN 8

Actieplan C1.1. 8

Actieplan C1.2. 9

Actieplan C1.3. 9

Actieplan C1.4. 10

Actieplan C1.5. 10

Actieplan C2.1. 10

Actieplan C2.2. 11

Actieplan C2.3. 11

DOELSTELLINGSBOOM 12

BELEIDSDOMEIN: ALGEMENE FINANCIERING 13

Strategische doelstelling 13

Beleidsdoelstelling 13

Actieplan B1.1. 13
BELEIDSDOMEIN: INTERNE ORGANISATIE, BELEID- EN ORGANISATIEBEHEERSING 14
Strategische doelstelling 14
Beleidsdoelstelling 14
Actieplan A1.1. 14
Actieplan A1.2. 15
Actieplan A1.4. 16
Strategische doelstelling 17
Beleidsdoelstelling 17
Actieplan B1.2. 17
Beleidsdoelstelling 18
Actieplan B2.1. 18
Actieplan B2.2. 20
BELEIDSDOMEIN: VEILIGHEIDSKETEN 27
Strategische doelstelling 27
Beleidsdoelstelling 27
Actieplan C1.1. 27
Actieplan C1.2. 29
Actieplan C1.3. 31
Actieplan C1.4. 37
Actieplan C1.5. 37
Beleidsdoelstelling 38
Actieplan C2.1. 38
Actieplan C2.2. 39
Actieplan C2.3. 40

Jaarlijks Actieplan 2025

1. INLEIDING

Algemeen

De Wet betreffende de Civiele Veiligheid van 15 mei 2007 bepaalt in art. 23§1 dat elke zone "een meerjarenbeleidsplan" opstelt "dat rekening houdt met de bestaande situatie en de risicoanalyse. Dit plan wordt opgesteld voor een duur van zes jaar en is vatbaar voor aanpassingen". Verder lezen we (art. 23§3) dat het meerjarenbeleidsplan wordt uitgewerkt door jaarlijkse actieplannen. Binnen Zone 1 is er bij de opmaak van het meerjarenplan geopteerd om dit op een BBC-matige manier aan te pakken.

Er wordt gewerkt met "slechts" 3 beleidsdomeinen. Het eerste domein is een verplicht nummer binnen BBC. De tweede en de derde leggen de focus op wat er in de organisatie leeft. Uit deze beleidsdomeinen, vloeien er 3 strategische doelstellingen (lange termijn) boven en een beperkt aantal beleidsdoelstellingen (= operationele doelstellingen – kortere termijn). Daaraan worden de actieplannen en acties (en zelfs subacties) gekoppeld.

Bij het Meerjarenplan is er als bijlage een "doelstellingenboom" gevoegd. Deze overzichtelijke weergave vormt telkens de basis voor het Jaarlijks actieplan. In de Jaarlijkse Actieplannen blijft het kader behouden. De wijzigingen situeren zich telkens op het niveau van de acties en subacties.

Beleidsdomeinen

- Algemene financiering
- Interne organisatie, beleid- en organisatiebeheersing
- Veiligheidsketen

Strategische doelstellingen

A. Zone 1 is een open netwerkorganisatie die verankerd is in de moderne maatschappij.
B. Zone 1 is een modern, innovatief financieel gezond bedrijf met een sterke interne organisatie. *(waarbij er continu aandacht is voor performante IT-systemen, een dynamische interne en externe communicatie, een vooruitstrevend personeelsbeleid voor alle medewerkers, organisatiebeheersing, kwaliteit en duurzaamheid).*
C. Zone 1 zet in op een operationele werking (brandweerzorg en DGH) waarin de veiligheidsketen centraal staat en die gestoeld is op de samenwerking tussen operationele beroeps, vrijwilligers en burgers.

Beleidsdoelstellingen (operationele doelstellingen)

A.1. Samenwerken met de diverse bestuursniveaus, Netwerk Brandweer en verschillende partners, zoals onderwijsinstellingen, lokale bedrijven … om een professionele organisatie te zijn en blijven, die vooruit kijkt en anticipeert op wat er in de maatschappij gebeurt.

B.1. Bestendigen en waar nodig vernieuwen van de financiële werking om te komen tot een efficiënt en transparant financieel beheer en een financieel gezonde organisatie.

B.2. Inzetten op een moderne, efficiënte bedrijfsvoering zodat een sterke interne organisatie Zone 1 mee op de kaart zet en de operationele werking optimaal ondersteunt.

C.1. Verder uitbouwen van een operationele werking die is aangepast aan de noden en uitdagingen van de zone zodat er 0 mensen sterven in branden of andere incidenten.

C.2. Verder uitbouwen van een zonale visie en werking Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH) die is aangepast aan de noden en uitdagingen Zone 1.

3. BELEIDSDOMEIN: ALGEMENE FINANCIERING

Hieronder valt een strategische doelstelling B: "Zone 1 is een modern, efficiënt en financieel gezond bedrijf met een sterke interne organisatie."

Onder deze strategische doelstelling vallen er 2 beleidsdoelstellingen. Enkel de eerste beleidsdoelstelling "B.1. Bestendigen en waar nodig vernieuwen van de financiële werking om te komen tot een efficiënt en transparant financieel beheer en een financieel gezonde organisatie." met het actieplan en de acties die hieronder vallen, is verbonden aan het beleidsdomein "Algemene Financiering". Het gaat hier over regulier beleid en het is kortom wat je van een goede huisvader verwacht, nl. om op een correcte manier om te gaan met de financiële middelen.

4. BELEIDSDOMEIN: INTERNE ORGANISATIE, BELEID- EN ORGANISATIEBEHEERSING

De strategische doelstelling A. "Zone 1 is een informatiegestuurde, innovatieve, open en duurzame netwerkorganisatie die verankerd is in de moderne maatschappij", is uitgewerkt in 1 beleidsdoelstelling.

Beleidsdoelstelling: "A.1. Samenwerken met de diverse bestuursniveaus, Netwerk Brandweer en verschillende partners, zoals onderwijsinstellingen, lokale bedrijven … om een professionele organisatie te zijn en blijven, die vooruit kijkt en anticipeert op wat er in de maatschappij gebeurt."

Actieplan A1.1.

Aangaan van samenwerkingen en opzetten van systemen om data te analyseren en te komen tot innovatieve, degelijke oplossingen op gestelde problemen aan te pakken of te leren uit de kennis die voor handen is.

In 2020 is er een toekomstverkenning gebeurd als deel van de omgevingsanalyse. Daarin was al duidelijk dat de (nabije) toekomst zit volgestouwd met nieuwe uitdagingen, kansen, bedreigingen en mogelijkheden. In werkelijkheid zijn we inmiddels geconfronteerd met uitdagingen die we op dat moment nog niet voor mogelijk hielden, nl. een pandemie en de oorlog in Oekraïne die zorgde voor torenhoge brandstof- en energiekosten. Rekening houdend met de ontzettend snelle technologische evolutie en de transitie weg van fossiele brandstoffen, is het duidelijk dat dit actieplan met de daarbij horende acties noodzakelijk is in onze sector. In 2024 is hier een voorbereidende stap gezet. Enkele collega's volgden een doorgedreven opleiding om te kunnen werken met Power BI en om dashboards te kunnen opzetten om cijfers eenvoudiger te kunnen monitoren.

Actieplan A1.2.

Inzetten op samenwerking met andere bestuursniveaus en andere hulpverleningszones om op die manier efficiëntie te verhogen.

Er is eerder al onderzocht op welke manier er kan samengewerkt worden met de West-Vlaamse zones. Verder wordt er wel ingezet op een sterker contact met de lokale besturen, de andere zones en Netwerk Brandweer, de havens en met de federale diensten, zoals Leefmilieu en Volksgezondheid. In 2024 werd een oefening gedaan naar mogelijke samenwerkingen tussen verschillende hulpverleningszones. In 2025 wordt dit verdergezet. Tegelijk wordt er meer ingezet op het aanhalen van de banden met de gemeentebesturen. Dit is immers noodzakelijk met het oog op het opmaken van een nieuw meerjarenplan.

Actieplan A1.4.

Zorgen voor een duidelijk, afgestemd en gedragen strategisch management in de vorm van BBC.

Dit is inmiddels regulier beleid. In 2024 wordt er verder ingezet op voorbereidingen voor de opmaak van het meerjarenplan 2026-2030.

Onder dit beleidsdomein komt ook de strategische doelstelling: B. "Zone 1 is een modern, efficiënt en financieel gezond bedrijf met een sterke interne organisatie" terug met daaronder de beleidsdoelstelling: B.1. Bestendigen en waar nodig vernieuwen van de financiële werking om te komen tot een efficiënt en transparant financieel beheer en een financieel gezonde organisatie.

Ook hieronder komen we opnieuw voornamelijk regulier financieel beleid tegen omtrent financiële dienstverlening, interne financiële processen en het investeringsbeleid. Onder het beheren van de financiële middelen is er voor 2025 een belangrijke subactie toegevoegd, nl. het onderhandelen over en afkloppen van een nieuwe verdeelsleutel.

Onder de strategische doelstelling B, komt onder het beleidsdomein nog een tweede doelstelling: "B.2. Inzetten op een moderne, efficiënte bedrijfsvoering zodat een sterke interne organisatie Zone 1 mee op de kaart zet en de operationele werking optimaal ondersteunt."

Actieplan B2.1.

Ontwikkelen van diverse tools in het kader van strategisch management om bedrijfsmatig een stap verder te gaan en nog professioneler te worden.

Dit omhelst het Fit4Fire-beleid (het gezondheidsbeleid) dat inmiddels eigenlijk regulier beleid is. In een grote organisatie als Zone 1 is dit een blijvend aandachtspunt. In 2024 is er een project uitgewerkt rond stress en burn-outpreventie. In 2025 wordt hier verder op ingezet. In 2024 is er ook gewerkt aan het beleid fysieke paraatheid. In 2025 wordt er definitief bepaald op welke manier de fysieke paraatheid zal worden getest bij de operationele personeelsleden. De zoektocht naar en de opleiding van Sportantennes in Zone 1 is verschoven naar 2025.

In de lokale besturen is "organisatiebeheersing" ingebed in het decreet lokaal bestuur. In de hulpverleningszone is er een intentie om ook verder te werken rond kwaliteitszorg en organisatiebeheersing met o.a. een structurele rapportage met het oog op verbeteren. In 2024 is er ingezet op een kwartaalrapportage, zoals voorzien in de wetgeving. In 2025 wordt dit verder geoptimaliseerd.

Actieplan B2.2.

Zorgen voor een administratieve ondersteuning die is afgestemd op de noden van de organisatie en de uitdagingen van de diensten.

In 2023 ligt de focus op het uitbouwen van een efficiënte informatiedoorstroom voor interne en externe communicatie. In 2025 bestaan de hulpverleningszones 10 jaar. Dit jubeljaar mag niet zomaar passeren en naast 3 zonale evenementen waarbij de vriendenkringen de leiding nemen in de organisatie, is er ook een project om verder te werken aan het zonale gevoel: "wij van Zone 1". De dienst Communicatie trekt

dit tweede spoor. Verder worden de eerste stappen gezet in de ontwikkeling van een nieuwe website voor Zone 1. I.s.m. Werving en Selectie en de firma Insilencio, staat er in 2025 een project omtrent employer branding op de planning. Daarmee wil Zone 1 werken aan de zonale identiteit enerzijds, maar is het de bedoeling om de zone te promoten als aantrekkelijke werkgever.

Op het vlak van ICT wordt ook gewerkt aan een kwaliteitsvolle, stabiele ICT-infrastructuur. Veel taken binnen de dienst ICT behoren tot de reguliere werking. Toch zijn er ook constant vernieuwingen en moet de organisatie meer en meer op haar hoede zijn en zich wapenen tegen cybercriminaliteit. In 2025 wordt hard gewerkt aan de uitwerking van het zonale informatieveiligheidsplan en worden de eerste stappen gezet richting compliancy richting de NIS2-wetgeving.

Op het vlak van Personeel wordt ingezet op de reguliere taken rond loonverwerking en -administratie, en het voeren van selectieprocedures voornamelijk om operationele functies in te vullen. In het begin van 2025 gaat Zone 1 op zoek naar een diensthoofd Financiën en een nieuwe medewerker voor de dienst Personeel. In 2025 is het zaak om de organisatiestructuur die in 2021 werd goedgekeurd, te evalueren en bij te sturen. Samen met de vernieuwde organisatiestructuur van de posten moet dit leiden tot een nieuw personeelsplan.

Verder staan er in 2025 diverse bevorderingsprocedures op het programma. Het waarderingsbeleid voor het operationeel personeel wordt geleidelijk aan uitgerold. Tegen eind 2025 moeten alle operationele personeelsleden minstens een functiegesprek hebben gevoerd/gekregen.

5. BELEIDSDOMEIN: VEILIGHEIDSKETEN

Dit beleidsdomein behelst de kerntaken van een hulpverleningszone. De werking situeert zich in verschillende schakels van de veiligheidsketen, nl. vanaf preparatie tot evaluatie. De brandweerzorg en Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH) zijn er als antwoord op het veilig maken van een samenleving. Deze diensten zijn er om tegemoet te komen aan een maatschappelijke vraag om op een efficiënte manier branden te blussen, technische hulpverlening te verzorgen en dringend ziekenvervoer te organiseren. Veiligheid is een van de basisbehoeftes binnen de maatschappij.

Volgende strategische doelstelling is onder dit beleidsdomein geformuleerd: C. “Zone 1 zet in op een operationele werking (brandweerzorg en DGH) waarin de veiligheidsketen centraal staat en die gestoeld is op de samenwerking tussen operationele beroeps, vrijwilligers en burgers.”

Actieplan C1.1.

Voorkomen van onveilige situaties door sensibilisering omtrent een brandveilige samenleving, zodat het aantal doden in branden wordt herleid naar 0. (Proactie)

Sensibilisering heeft de vorige jaren op een laag pitje gestaan. In 2024 is er met alle BPA-medewerkers een inspiratiedag geweest. In 2025 zetten de diensthoofden volop in op het creëren van een zonale, doelgroepgerichte strategie uit, zetten ze in op een gelijke werking in de verschillende posten en komt sensibilisering ook meer aan bod in de externe communicatie.

Actieplan C1.2.

Nemen van concrete maatregelen om onveilige situaties te vermijden, door het geven van brandpreventieadvies in stedenbouwkundige dossiers, evenementen en risicovolle inrichtingen en aanpakken van de noodplanning. (Preventie)

De dienst Preventie is inmiddels gevormd door een team van 5 burgerpreventionisten. In 2024 is er een aanwervingsprocedure geweest voor het rekruteren van specialisten brandpreventie met de bedoeling om de kandidaat die op de wervingsreserve staat effectief te kunnen aanwerven in 2025. Het diensthoofd en het afdelingshoofd trekken aan de alarmbel en vragen met aandrang om de structuur van de dienst, zoals uitgeschreven op het organigram, te analyseren en aan te passen.

Ook op het vlak van noodplanning wordt verder bekeken welke rol Zone 1 kan opnemen voor de gemeentebesturen van Zone 1.

Actieplan C1.3.

Ervoor zorgen dat de manschappen bij Zone 1 optimaal voorbereid zijn door opleiding, oefening, de juiste procedures, modern materiaal … om snel en adequaat te kunnen optreden. (Preparatie)

Hieronder vallen heel wat acties die inmiddels reguliere werking zijn. In 2025 wordt de aanzet gegeven omtrent de toekomstige manier van inzetten van brandweerlieden. Dit hangt samen met het project rond de toekomst van vrijwilligers en met de inzet van brandweerlieden in het algemeen operationeel organisatieschema.

Het luik Vorming Training en Opleiding (VTO) blijft uiteraard cruciaal voor een brandweerdienst. Dit is in principe ook regulier beleid.

In 2025 wordt verder onderzocht om te evolueren naar een interzonale Dispatch i.p.v. een zonale Dispatch. Indien dit een concrete optie blijkt, wordt dit meegenomen als een concreet project in het nieuwe meerjarenplan.

Modern materiaal hangt samen met de logistieke processen in Zone 1. Een duurzaam magazijnbeheer behoort bv. tot de reguliere werking evenals investeren in innovatief en duurzaam rollend materieel. In 2025 moet o.a. bepaald worden hoe Zone 1 hier in de toekomst mee aan de slag gaat.

Er worden ook toekomstgericht al stappen gezet. Zo wordt er nu al werk gemaakt om met de komst van de nieuwe kazernes over te gaan tot een centralisering van de werkplaats. In 2025 moet definitief gekozen worden waar de nieuwe, zonale werkplaats zal komen.

In 2024 is de realisatie van het project van de bouw van de kazerne van Brugge en van Knokke-Heist gegund op basis van een design and build procedure. In 2025 wordt de omgevingsvergunning voor beide projecten (hopelijk) goedgekeurd en zal de bouw van beide gebouwen starten. Voor wat de post Torhout betreft, zal het bouwprogramma voor de renovatie/realisatie van een nieuwe kazerne, na de aankoop van de grond door de stad en van de opstallen door de zone, concreter worden.

Actieplan C1.4.

Uitrukken bij incidenten (brandweer) om de situatie zo snel mogelijk te normaliseren. (Actie)

De acties die hieronder vallen, vormen eigenlijk regulier beleid. Dit is de kern van de werking van Zone 1, nl. snel en adequaat uitrukken als antwoord op interventievragen en daarbij ook zorgen voor een correcte administratieve afhandeling van de interventies.

Actieplan C1.5.

Aanpakken van de nazorg van een interventie en evalueren van interventies en lessen trekken voor de toekomst, zodat het beter kan aangepakt worden of preventieve maatregelen kunnen genomen worden. (Nazorg en evaluatie)
Psychosociaal welzijn staat hoog op de prioriteitenlijst en er wordt zwaar ingezet op nazorg i.v.m. traumatiserende gebeurtenissen of een ingrijpende interventie. De werking van het Collegiaal Ondersteuningsteam (COT-antennes) word verder versterkt en er wordt ook regelmatig gecommuniceerd en geïnformeerd over de mogelijkheden. In 2024 wordt een nieuwe samenwerking aangegaan met een externe partner voor psychosociale ondersteuning dat op korte termijn kan opgestart worden. Beleidsdoelstelling C1 legt de nadruk op brandweerinterventies.

De volgende beleidsdoelstelling C.2. stelt: "Verder uitbouwen van een zonale visie en werking Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH) die is aangepast aan de noden en uitdagingen Zone 1."

Actieplan C2.1.

Ervoor zorgen dat de manschappen bij Zone 1 optimaal voorbereid zijn door opleiding, oefening, de juiste procedures, modern materiaal … om snel en adequaat te kunnen handelen. (Preparatie)

In 2025 wordt nogmaals gefocust op de aanpak van de soorten ritten om efficiëntiewinst te boeken. Er wordt namelijk vastgesteld dat er heel veel ritten gedaan worden die eigenlijk niet zouden moeten toegewezen worden aan een ambulancedienst die instaat voor dringende geneeskundige hulp. Dit gaat

dan om taxiritten waarbij de patiënt letterlijk met zijn valies klaar staat, mensen die gevallen zijn en niemand hebben om hen recht te helpen, … .

In 2023 is de samenwerking met de PIT in de Brugse ziekenhuizen stopgezet De PIT in Blankenberge is op 1 januari 2025 gestopt.

Actieplan C2.2.

Uitrukken bij hulpvragen (DGH) om de toestand van de patiënt zo snel mogelijk te stabiliseren en hulp te bieden. (Actie)

Effectieve ambulance-uitrukken blijven tot de kerntaak van de hulpverleningszone behoren.

Actieplan C2.3.

Aanpakken van de nazorg van een interventie en evalueren van interventies en lessen trekken voor de toekomst, zodat het beter kan aangepakt worden of preventieve maatregelen kunnen genomen worden. (Nazorg en evaluatie)

Op het vlak van ambulanceritten zijn er soms ook moeilijke interventies. Hiervoor is er ook al aandacht en er moet nog meer ingezet worden op het ondervangen van dergelijke situaties, zodat er hulp kan aangeboden worden.

Jaarlijks Actieplan 2025

DOELSTELLINGSBOOM

Om de doelstellingenboom vlotter te kunnen lezen, is hier een legende te vinden.

Legende pictogrammen/kleuren:

			Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	**2025**
	Afgewerkt						X		
	Reguliere werking			X	X	X	X	X	**X**
	Nieuw								**X**
	gepauzeerd						X	X	
	Verplaatst/ Wordt niet langer uitgevoerd.								

BELEIDSDOMEIN: ALGEMENE FINANCIERING

Strategische doelstelling

B. Zone 1 is een modern, efficiënt en financieel gezond bedrijf met een sterke interne organisatie

Beleidsdoelstelling

B.1. Bestendigen en waar nodig vernieuwen van de financiële werking om te komen tot een efficiënt en transparant financieel beheer en een financieel gezonde organisatie.

Actieplan B1.1.

Correct beheren van de financiële middelen waarbij alle opportuniteiten worden benut om de lasten zo goed mogelijk te spreiden volgens de draagkracht

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
B.1.1.1.	Ontvangen en correct aanwenden van de werkingstoelagen van de Federale Overheid en van de dotaties van de 17 gemeentebesturen binnen Zone 1.		Bijzondere Rekenplichtige	X	X	X	X	X	**X**
B.1.1.2.	Beheren van de beschikbare financiële middelen.		Bijzondere Rekenplichtige	X	X	X	X	X	**X**
B.1.1.3.	Aangaan en correct afhandelen van leningen als financieringsbron voor investeringen.		Bijzondere Rekenplichtige	X	X	X	X	X	**X**
Dit zijn reguliere acties									

BELEIDSDOMEIN: INTERNE ORGANISATIE, BELEID- EN ORGANISATIEBEHEERSING

Strategische doelstelling

A. Zone 1 is een informatiegestuurde, innovatieve, open en duurzame netwerkorganisatie die verankerd is in de moderne maatschappij.

Beleidsdoelstelling

A.1. Samenwerken met de diverse bestuursniveaus, de 17 gemeentebesturen binnen Zone 1, Netwerk Brandweer en verschillende partners, zoals onderwijsinstellingen, lokale bedrijven … om een professionele organisatie te zijn en blijven, die vooruit kijkt en anticipeert op wat er in de maatschappij gebeurt.

Actieplan A1.1.

Aangaan van samenwerkingen en opzetten van systemen om data te analyseren en te komen tot innovatieve, degelijke oplossingen op gestelde problemen aan te pakken of te leren uit de kennis die voor handen is.

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
A.1.1.1.	Uitbouwen van een innovatielab/kenniscentrum dat zich buigt over nieuwe risico's, maatschappelijke veranderingen en waarin wordt bepaald welk (innovatief) materiaal een antwoord kan bieden in de aanpak en de juiste procedures daarrond ontwikkelt.		Staf		X	X	X	X	X
A.1.1.2	Standaardiseren en harmoniseren van beschikbare data om enerzijds op basis daarvan de data klaar te maken als inputbron voor het maken van beslissingen (machine learning) en anderzijds een zicht te krijgen op de werkelijke kost van de zone in het algemeen en van de verschillende aspecten van de veiligheidsketen.		Staf		X	X	X	X	X
Deze acties zijn nog niet uitgevoerd, maar blijven op de planning staan. Er is uiteraard aandacht voor nieuwe zaken, maar er is nog geen echt innovatielab/kenniscentrum. Deze rol wordt ook deels opgenomen in Netwerk Brandweer. Data-analyse gebeurt, maar hier moet nog verder op ingezet worden. In 2025 wordt ingezet op het gebruik van Power BI.									

"Veerkrachtige/robuuste infrastructuur, inclusieve en duurzame industrialisering en innovatie"
Het is de bedoeling om de komende jaren expliciet in te zetten op "innovatie".

"Dringende maatregelen nemen om de klimaatverandering en de gevolgen ervan te bestrijden".
In de huidige maatschappij kun je er niet rond. Ook bij de brandweer moet naar oplossingen worden gezocht omtrent hernieuwbare energie en hoe omgaan met water met extreme droogte.

Actieplan A1.2.

Inzetten op samenwerking met andere bestuursniveaus en andere hulpverleningszones om op die manier efficiëntie te verhogen.

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
A.1.2.1.	Onderzoeken met de 4 West-Vlaamse zones op welke manier en voor welke domeinen er kan samengewerkt worden.		Directeur Strategie en Beleid	X					
	Subactie								
	Onderzoeken met de Vlaamse zones op welke manier en voor welke domeinen er kan ingezet worden op samenwerking. (Prioriteit uit het Traject naar Uitmuntendheid.)		Directeur Strategie en Beleid					*X*	**X**
Er is onderzocht hoe kan samengewerkt worden met de 4 West-Vlaamse zones, maar samenwerking blijft relatief beperkt tot informatie-uitwisseling. Er wordt meer en meer gekeken om via Netwerk Brandweer met andere zones samen te werken en zaken samen uit te werken. Dit gebeurt vandaag niet structureel, maar eerder op projectvlak. In 2025 wordt een voorstel gefinaliseerd omtrent samenwerking op administratief vlak tussen de Vlaamse zones.									
A.1.2.2.	Actief inzetten op samenwerking met de lokale besturen binnen de Zone, lokale havens en intercommunales en hogere overheden. via het Netwerk Brandweer.		Staf	X	X	X	X	X	**X**

	Subacties								
	Inzetten op een intenser contact en goeie samenwerking met de lokale besturen binnen Zone 1.		Directeur Strategie en Beleid/Zonecommandant	X	X	X	X	X	**X**
	Actief inzetten op samenwerking via het Netwerk Brandweer		Staf	X	X	X	X	X	**X**
	Inzetten op de samenwerking met de havens in Zeebrugge en Oostende en met de intercommunales.		Staf	X	X	X	X	X	**X**
	Samenwerken met FOD Leefmilieu rond bestrijding van vervuiling op zee.		Staf	X	X	X	X	X	**X**
	Optimaliseren van de samenwerking met FOD Volksgezondheid in het kader van DGH.		Staf	X	X	X	X	X	**X**
Deze acties en subacties blijven belangrijk en zouden bijna regulier beleid genoemd kunnen worden.									

"De middelen voor de uitvoering versterken en het wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling te bevorderen"

Aangaan van partnerschappen op lokaal niveau, waarbij expertise en kennis wordt gedeeld.

Actieplan A1.4.

Zorgen voor een duidelijk, afgestemd en gedragen strategisch management in de vorm van BBC.

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
A.1.4.1.	Uitschrijven en up to date houden van het BBC-proces, rekening houdend met alle formaliteiten en nodige stappen in de wetgeving die van toepassing is op de hulpverleningszones.		Directeur Strategie en Beleid/Bijzondere Rekenplichtige	X		X	X	X	
	Subacties								
✓	*Uitwerken van een proces voor het opmaken van een omgevingsanalyse*		*Directeur Strategie en Beleid*					X	
✓	*Opmaken van een inspiratienota*		*Directeur Strategie en Beleid*					X	

	Evalueren van het huidig meerjarenplan 2020-2025 en de opmaak van de jaarlijkse actieplannen.		*Directeur Strategie en Beleid*					X	**X**
	Opmaken van een voorontwerp van beleidsrapporten en opvolgingsrapporten		*Directeur Strategie en Beleid*					X	**X**
In 2024 werd gestart met de voorbereiding van een nieuw meerjarenbeleidsplan 2026-2031. In 2025 wordt het meerjarenplan opgemaakt.									
A.1.4.2.	Uitwerken van een manier van rapporteren aan het beleid en de zoneleiding i.v.m. realisatie van de beleidsdoelstellingen.		Directeur Strategie en Beleid	X		X	X	X	**X**

Strategische doelstelling

B. Zone 1 is een modern, efficiënt en financieel gezond bedrijf met een sterke interne organisatie.

Beleidsdoelstelling

B.1. Bestendigen en waar nodig vernieuwen van de financiële werking om te komen tot een efficiënt en transparant financieel beheer en een financieel gezonde organisatie.

Actieplan B1.2.

Streven naar een transparant financieel beheer voor Zone 1 en voor de stakeholders van de zone.

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	2024	**2025**
B.1.2.1.	*Verder werken aan de uitbouw van een professionele financiële dienstverlening, door ondersteuning van het BBC-proces, tijdige btw-aangiftes, …*		*Hoofddeskundige Financiën*	X	X	X	X	X	**X**
B.1.2.2.	*Blijven updaten van de interne financiële processen (debiteurenbeheer, crediteurenbeheer, btw beheer inkomende en uitgaande facturen, btw-aangifte, betwistingen, …), met aandacht voor de mogelijke risico's en de mogelijke beheersmaatregelen per processtap*		*Hoofddeskundige Financiën*	X	X	X	X	X	**X**

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	2024	**2025**
B.1.2.3.	Opstellen van een investeringsbeleid voor gebouwen, rollend en niet rollend materieel voor de planningsperiode 2020 – 2025, o.a. op basis van de risicoanalyse en de toekomstverkenning en visievorming om te evolueren naar de efficiëntst mogelijke organisatie		*Hoofddeskundige Financiën/Afdelingshoofd Kazernering*	X	X	X	*X*	X	**X**
B.1.2.4.	Actualiseren van het retributiereglement.		*Directeur Veiligheid/Bijzondere Rekenplichtige*		X				
B.1.2.5.	Evalueren van het vernieuwde retributiereglement		*Directeur Veiligheid/Bijzondere Rekenplichtige*			X	*X*		
De acties hier zijn reguliere acties.									

Beleidsdoelstelling

B.2. Inzetten op een moderne, efficiënte bedrijfsvoering zodat een sterke interne organisatie Zone 1 mee op de kaart zet en de operationele werking optimaal ondersteunt.

Actieplan B2.1.

Ontwikkelen van diverse tools in het kader van strategisch management om bedrijfsmatig een stap verder te gaan en nog professioneler te worden.

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
B.2.1.1.	In het kader van Fit4Fire (het gezondheidsbeleid) opzetten en aanbieden van initiatieven rond aangepaste voeding, mentaal welzijn, omgaan met middelengebruik en voldoende beweging om bij het beroepspersoneel, vrijwillig personeel en burgerpersoneel een gezonde levensstijl te bevorderen en te behouden		Directeur Strategie en Beleid/Fit4Fire team	X	X	X	*X*	X	**X**
	Subacties								

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
✓	Opzetten van een preventiebeleid van psychosociale risico's o.m. om stress en burnout in de organisatie te voorkomen en mentaal welzijn te bevorderen.		Directeur Strategie en Beleid		X	X	X	X	
	Invoeren van een fitheidstest op basis waarvan een programma kan opgesteld worden om de conditie en/of de fysieke paraatheid te verbeteren.		Directeur Strategie en Beleid/diensthoofd VTO			X	X	X	***X***
	Implementeren van het beleid rond fysieke paraatheid, inclusief het conditiebeleid.		Directeur Strategie en Beleid/diensthoofd VTO					X	***X***
	Opleiden van Sportantennes om medewerkers te begeleiden op vlak van conditie om hen maximaal te ondersteunen om de doelstellingen inzake fysieke paraatheid te halen en deze werking volledig implementeren.		Directeur Strategie en Beleid/diensthoofd VTO					X	***X***
Het Fit4Fire- of het gezondheidsbeleid is een permanent "project" in onze organisatie. Stress en burn-out zijn belangrijke aandachtspunten en blijven dat ook in de komende jaren. Sinds begin 2025 wordt de ademluchtaccreditatietest afgenomen. In 2025 wordt de nieuwe conditietest op punt gezet en zullen de sportantennes gezocht worden en opgeleid.									
B.2.1.2.	Uitwerken van een beleid omtrent kwaliteitszorg en organisatiebeheersing om de organisatie naar een nog hoger niveau te tillen.		Directeur Strategie en Beleid/	X	X				
	Subacties								
✓	Uitwerken van een projectmethodiek Zone 1, zodat grote projecten op een doordachte manier worden aangepakt met een plan van aanpak, door de juiste partners van in het begin te betrekken, het uitschrijven van een stappenplan en oog voor communicatie.		Directeur Strategie en Beleid	X					
✓	Verder verbeteren van klantgerichtheid/ organisatie van dienstverlening van niet dringende taken (vb. telefonie, informatisering)		Directeur Strategie en Beleid	X	X	X	X	**X**	
✓	Inzetten beleidsmedewerker projectcoördinerend om organisatiebrede opdrachten op een projectmatige manier aan te pakken.				X	X			
	Verfijnen, introduceren en implementeren van een projectmethodiek en het projectmatig werken verankeren					X	X	**X**	X
	Aanpakken en opvolgen van de acties uit het verbeterplan dat werd opgesteld op basis van resultaten uit de Black Box, RAPS-i en het traject naar uitmuntendheid						X	**X**	X

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
	Opzetten van een systeem van meten van uitvoering, resultaten (effecten), kwaliteit van de werking en structurele rapportage + acties (rapporteren om te sturen).						X	**X**	X
	Uitwerken van een kader rond organisatiebeheersing.							**X**	X
✓	Herhalen van de postbezoeken in het kader van de RAPS-i							**X**	
verbeterplan opgesteld o.b.v. diverse bevragingen/evaluaties die in 2022 zijn gebeurd, nl. de Black Box, de RAPS-i en het traject naar uitmuntendheid wordt verder opgevolgd en de acties die daaruit voortkomen worden de komende jaren verder aangepakt. In 2025 wordt verder ingezet op het verbeteren van de organisatiebeheersing en in het streven naar een verbeterdynamiek in de organisatie.									

"Goede gezondheid en welzijn voor alle leeftijden"

Zone 1 zet met Fit4Fire expliciet in op algemene gezondheid voor alle medewerkers.

Actieplan B2.2.

Zorgen voor een administratieve ondersteuning die is afgestemd op de noden van de organisatie en de uitdagingen van de diensten.

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
B.2.2.1. ✓	Aanpassen van de organisatiestructuur op basis van de aanbevelingen van en beleidsbeslissingen omtrent de personeelsbehoefteanalyse.		Staf	X	X				
In 2021 is de nieuwe organisatiestructuur goedgekeurd. In de loop van 2022 zijn er diverse sleutelfuncties ingevuld op het administratief en technisch kader.In 2025 wordt de organisatiestructuur geëvalueerd en geoptimaliseerd.									

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
B.2.2.2.	Centraliseren van de zonale administratie op 1 locatie om efficiëntiewinsten te boeken en zodat er eenvoudiger en veelvuldiger dienstoverschrijdend overleg mogelijk is.		Staf			X			
Deze actie staat on hold tot de bouw van een nieuwe kazerne. In de huidige setting is een volledige centralisering niet mogelijk.									
B.2.2.3.	Uitbouwen van een efficiënte informatiedoorstroom, zowel voor wat betreft interne communicatie, externe communicatie als crisiscommunicatie, zodat de juiste doelgroepen vlug en efficiënt bereikt worden.		Directeur Strategie en Beleid	X	X	x	x	X	**X**
	Subacties								
	Inzetten op interne communicatie door de ideale mix van interne communicatiemiddelen te bestendigen en/of verder uit te bouwen en te komen tot een kanaalstrategie, zodat de info alle medewerkers op een vlotte manier bereikt.		Deskundige Communicatie	X	X	X	X	X	**X**
	Verder ontwikkelen van de externe communicatie door het versterken van de bestaande kanalen en eventueel uitbouwen van nieuwe, zodat de diverse doelgroepen op een juiste manier geïnformeerd worden.		Deskundige Communicatie	X	X	X	X	X	**X**
	Inzetten op projectcommunicatie en veranderingscommunicatie om ervoor te zorgen dat de correcte informatie op het juiste moment bij de juiste personen komt.		Deskundige Communicatie		X	X	X	X	**X**
	Doorlichting zonale vergaderingen en overlegmomenten om tot een efficiënte informatiedoorstroom te komen.		Zonecommandant		X	X	X		
	Ontwikkelen en ingebruiknemen van een nieuw intranet en inzetten op vorming omtrent dit vernieuwd kanaal.		Deskundige Communicatie				X		
	Ontwikkelen van een nieuwe website voor Zone 1.		Deskundige Communicatie					X	**X**
	Uitwerken van een zonaal beleid rond crisiscommunicatie en uitwerken van een crisiscommunicatieplan.		Deskundige Communicatie					X	**X**
	Opmaken en goedkeuren van een afsprakennota vergaderingen.		Directeur Strategie en Beleid					X	

Betrokken actie(s)			Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	**2025**
	Uitwerken en opvolgen van het project 10 jaar Zone 1, zodat er een versterkt zonaal gevoel ontstaat.		Deskundigen Communicatie						**x**
	Uitwerken van een project rond employer branding i.s.m. een externe firma, met het oog op het versterken van de zonale waarden, creëren van ambassadeurs en het promoten van Zone 1 als aantrekkelijke werkgever.		Deskundigen Communicatie						**x**
B.2.2.4.	Veilig en kwaliteitsvol beheren van informatie/data in de vorm van een kwaliteitsvol archief en documentenbeheer, rekening houdend met de vereisten in het kader van informatieveiligheid en GDPR om effectief en efficiënt te kunnen werken.		DPO	X	X	X	X	X	**X**
Dit is lopende. De samenwerking met C-Smart wordt verdergezet op vlak van informatieveiligheid. Cyberveiligheid blijft een belangrijk aandachtspunt de komende jaren.									
B.2.2.5.	Ontwikkelen van een kwaliteitsvolle, stabiele ICT-Infrastructuur die de basis vormt voor een hedendaagse zonale werking.		Diensthoofd ICT						
	Subacties								
	Ontwikkelen van een langetermijnvisie voor een professionele en performante IT-infrastructuur (server- en netwerkinfrastructuur) die professioneel wordt onderhouden en vernieuwd met het oog op een performante dienstverlening, met specifieke aandacht voor connectiviteit, beveiliging, continuïteit.		Diensthoofd ICT/Deskundige ICT	X	X	X			
	Zorgen voor een aangepaste hard- en software en digitale tools om vlot te kunnen werken en te allen tijde de dienstverlening te kunnen garanderen.		Diensthoofd ICT/Deskundige ICT	X	X	X	X	X	X
	Realiseren van een adequate helpdesk zodat er een snelle ondersteuning is van de medewerkers en de werking niet in het gedrang komt.		Diensthoofd ICT/Deskundige ICT	X	X	X		X	X
	Bepalen welke personeelsbezetting (aantal FTE + niveau) er nodig is voor het adequaat beheersen van het IT-luik binnen een hulpverleningszone.		Diensthoofd ICT/Deskundige ICT	X	X				
	Opleidingen voorzien i.v.m. IT-toepassingen en daaromtrent de nodige afspraken maken met de “eigenaars” van de software en VTO zodanig dat het personeel niet afkerig wordt van de vele veranderingen en IT-toepassingen die op hen afkomen.		Diensthoofd ICT/Deskundige ICT	X	X	X	X	X	

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
✓	Gunnen van het ICT-bestek aan een (nieuwe) leverancier en zorgen voor een goeie opvolging hiervan.		Diensthoofd ICT/Deskundige ICT				X		
In 2025 wordt verder ingezet op de optimalisatie van ICT-systemen en wordt er veel aandacht besteed aan cybersecurity.									
B.2.2.6.	Zorgen voor een optimale inzet van kwaliteitsvol en gemotiveerd personeel (zowel beroeps, vrijwilligers als administratief personeel), rekening houdend met het budgettaire aspect en conform de geldende regelgeving.		Directeur Strategie en Beleid	X	X	X	X	X	**X**
	Subacties								
✓	Onderzoeken van een efficiënt burgerkader en optimaliseren van de RPR met o.a. correcte loonvoorwaarden.		Directeur Strategie en Beleid	X	X				
↻	*Verderzetten en optimaliseren van de taken en processen i.v.m. loonverwerking en loonadministratie, zodat de medewerkers tijdig betaald worden en goed geïnformeerd worden omtrent alle formaliteiten.*		Hoofddeskundige personeels-administratie	X	X	X	X	X	**X**
	Inzetten op loopbaanontwikkeling en evolueren naar een individueel loopbaanbeleid, rekening houdend met de veranderende levensfasen enerzijds en de operationele inzetbaarheid dat wordt gekoppeld aan fysieke paraatheid en het gezondheidsbeleid, anderzijds.		Directeur Strategie en Beleid/Hoofddeskundige personeelsbeheer / deskundige werving en selectie	X	X	X	X	X	**X**
↻	*Inzetten op selectie en rekrutering, waarbij Zone 1 mikt op het zo tijdig mogelijk invullen van een vacature door de best passende persoon.*		Deskundige werving en selectie	X	X	X	X	X	**X**
✗	*Inzetten op personeelsbeleid voor gans de organisatie en ook gericht op het burgerkader met o.m. uitwerking van een beleid rond teambuildings, een vormingsbeleid voor burgers, herwerken van een moderne RPR, aanwezigheidsbeleid, … .* ***Verplaatst – zie actie 2.2.10***		Hoofddeskundige personeels-administratie en -beleid	X					
	Creëren van een ideale werkomgeving waarbij werken - beleven - ontspannen - opleiden een perfecte mix vormt, en dit met de volledige mix van beroeps en bijberoeps, en het burgerkader: thuiskomen op je werk.		Directeur Strategie en Beleid			X	X	X	**X**

Betrokken actie(s)			Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	**2025**
✓	*Onderzoeken of ander type medewerkers naast ATP en naast operationelen mogelijk is: burgervrijwilligers, community workers, …*		Zonecommandant		X	X	X		
	Voeren van diverse selectieprocedures, telkens uitgezet in een jaarplanning op basis van voorziene uitstroom en doorstroom en in samenwerking met VTO zorgen voor gekwalificeerde medewerkers om functies zo tijdig mogelijk in te vullen		Deskundige werving en selectie		X	X	X	X	X
	Zorgen voor functieverduidelijking, rolverduidelijking en hiërarchische structuren in de organisatie, zodat er meer duidelijkheid komt rond invulling en verwachtingen.		Directeur Strategie en beleid/directeur Veiligheid			X	X	X	**X**
✓	*Uitwerken van een proces voor behandelen van aanvragen voor lichter werk. (wedertewerkstelling, eindeloopbaanregime, …)*		Directeur Strategie en Beleid		X	X	X		
	Opvolgen van externe stages.		Deskundige Werving en Selectie		X	X	X	X	**X**
	Opvolgen van ziekteverlof, o.m. met de opstart van een nieuwe controlegeneesheer.		Hoofddeskundige Personeelsbeheer		X	X	X	X	**X**
	Bij toekomstige aanwervingen (beroeps en eventueel vrijwilligers) peilen naar de mogelijkheden en talenten met het oog om hen in te zetten op een zonale taak.		Deskundige Werving en Selectie			X	X	X	**X**
	Onderzoeken hoe we in de toekomst moeten omgaan met vrijwilligers en een voorstel uitwerken i.s.m. een denktank bestaande uit leden van verschillende zones (Verzekeren van de inzet van vrijwilligers).		Directeur Strategie en Beleid/directeur Veiligheid				X	X	**X**
	Evalueren van de samenwerking met de controlegeneesheer.		Hoofddeskundige Personeelsbeheer					X	**X**
B.2.2.7.	Correct uitbetalen van de weddes van de operationele beroeps.		Hoofddeskundige personeelsbeheer	X	X	X	X	X	**X**
B.2.2.8.	Correct uitbetalen van de weddes van de vrijwilligers.		Hoofddeskundige personeelsbeheer	X	X	X	X	X	**X**

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
B.2.2.9.	Correct uitbetalen van de lonen van het burgerpersoneel.		Hoofddeskundige personeelsbeheer	X	X	X	X	X	X
B.2.2.10.	Inzetten op personeelsbeleid voor gans de organisatie en ook gericht op het burgerkader met o.m. uitwerking van een beleid rond teambuildings, een vormingsbeleid voor burgers, herwerken van een moderne RPR, aanwezigheidsbeleid, … .		Directeur Strategie en Beleid/Hoofddeskundige Personeelsadministratie/Deskundige werving en selectie		x	x	x	X	**x**
	Subacties								
✓	*Uitwerken van een aangepaste regeling rond "voordelen alle aard" en een reglement "Smart@Work"*		Directeur Strategie en Beleid		x	x	x		
✓	*Uitwerken van het vormingsreglement voor het ATP en daaraan gekoppeld een vormingsbeleid, zodat ook het ATP voldoende kansen krijgt om te groeien in hun functie.*		Deskundige werving en selectie	x	x	x	x		
	Opzetten van een vormingsaanbod voor ATP		*Deskundige werving en selectie*					*X*	***X***
✗	*Opzetten van een traject rond leiding geven en het geven van feedback met o.m. voorbereiden van een opvolgingssysteem voor feedback- en evaluatiebeleid.* ***Aangepast: zie subactie omtrent leiderschapstraject.***		Directeur Strategie en Beleid/Deskundige Werving en Selectie						
✓	*Uitwerken en invoeren van een waarderingsbeleid voor het administratief en technisch personeel (ATP)*		Directeur Strategie en Beleid		X				
	Ontwikkelen en implementeren van een evaluatiebeleid voor het operationeel personeel		Directeur Strategie en Beleid			X	X	X	**X**
	Uitwerken van een leiderschapstraject voor alle leidinggevenden (operationeel en ATP)		Directeur Strategie en Beleid/Deskundige werving en selectie				X	X	**X**
✓	*Opzetten en implementeren en opvolgen van een appreciatiebeleid, waarbij speciale gelegenheden en realisaties in de kijker worden gezet (hieraan gekoppeld werken aan employer branding).*		Deskundige Werving en Selectie				X		
✓	*Uitwerken en implementeren van een re-integratiebeleid voor Zone 1*		Directeur Strategie en Beleid/Hoofddeskundige Personeelsbeheer/Preventieadviseur					X	

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
Op het vlak van HRM zijn er al veel stappen gezet, maar er is nog een weg af te leggen om naar een duurzaam HRM-beleid te gaan. Momenteel zijn er nog diverse strategische projecten lopende, bv. het waarderingsbeleid. Sommige zaken zijn regulier beleid en vergen continu aandacht.									
B.2.2.11.	Implementeren van de nieuwe organisatiestructuur, met het oog op inzetten van de juiste persoon op de juiste plaats.					X			
	Subacties								
	Voeren van aanwervings- en/of bevorderingsprocedures met het oog op het invullen van nieuwe functies.		Directeur Strategie en Beleid/Deskundige Werving en Selectie			X	X	X	**X**
	Voeren van gesprekken met de medewerkers (operationeel en ATP) om hen op de beste plaats in de organisatie te kunnen inzetten.		Staf			X	X		
	Evaluatie van het organigram en doorvoeren van eventuele bijsturing.		*Staf*					*X*	**X**
	Opmaken van een nieuw personeelsplan rekening houdend met de risicoanalyse, omgevingsanalyse en diverse uitdagingen.		*Staf*						**X**
Eind 2023 zijn nog niet alle functies ingevuld en ook niet alle voorziene bevorderingsprocedures zijn doorgevoerd. In 2024 zijn er een aantal bevorderingen in het ATP-kader doorgevoerd. Een algemene evaluatie van het organigram zich op. Deze evaluatie wordt aangepakt in 2025.									

BELEIDSDOMEIN: VEILIGHEIDSKETEN

Strategische doelstelling

C. Zone 1 zet in op een operationele werking (brandweerzorg en DGH) waarin de veiligheidsketen centraal staat en die gestoeld is op de samenwerking tussen operationele beroeps, vrijwilligers en burgers.

Beleidsdoelstelling

C.1. Verder uitbouwen van een operationele werking die is aangepast aan de noden en uitdagingen van de zone zodat er 0 mensen sterven in branden of andere incidenten.

Actieplan C1.1.

Voorkomen van onveilige situaties door sensibilisering omtrent een brandveilige samenleving, zodat het aantal doden in branden wordt herleid naar 0. (Proactie)

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
C.1.1.1.	Uitwerken van een zonale, doelgroepgerichte strategie voor wat betreft BPA (BrandPreventieAdviseurs), zodat alle posten op een zelfde niveau werken en de burgers in gans Zone 1 duidelijke en eenduidige info krijgen.		Diensthoofd Sensibilisering		X	X	X	X	X
	Subacties								
	Houden van een doelgroepenbepaling, zodat duidelijk wordt voor welke gemeentes, welke specifieke doelgroepen, … extra inzet nodig is.		Diensthoofd Sensibilisering		X	X	X	X	X
	Bepalen van specifieke acties die op touw gezet moeten worden om die doelgroepen te kunnen bereiken.		Diensthoofd Sensibilisering			X	X	X	X
	Op touw zetten van samenwerkingen met de gemeentelijke diensten en andere hulpverlenende instanties (bv. Wit-Geel Kruis, thuisverplegers, …) die het BPA-verhaal mee kunnen ondersteunen.		Diensthoofd Sensibilisering	X	X	X	X	X	X

	Betrokken actie(s)		*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
	Uitwerken van een duidelijk (meerjaren) communicatieplan i.s.m. dienst Communicatie om het BPA-verhaal zo eenvormig mogelijk naar buiten te brengen.		Diensthoofd Sensibilisering /Deskundige Communicatie	X			X		X
	Samenwerken op West-Vlaams niveau i.v.m. BPA en indien de gelegenheid zich voordoet, op Vlaams niveau.		Diensthoofd Sensibilisering /						X
C.1.1.2. ✓	Uitbouwen van de dienst BPA met een duidelijke leiding die richting geeft aan de materie en de acties en structureren van de inzet in de diverse posten.		Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X	X	X		X
In 2023 zijn er 2 diensthoofden sensibilisering (BPA) aangesteld. De eerste stappen naar een uitbouw van de dienst zijn gezet. In 2024 wordt er een beleid uitgewerkt conform C.1.1.1.									
C.1.1.3.	Optimaliseren van de risicoanalyse door over te gaan naar fase 2 waarbij er een diepgaandere analyse gebeurt en er een duidelijk inzicht komt op het vlak van inzet van mensen en middelen.		Afdelingshoofd Risicobeheersing		X	X	X		
	Subacties								
	Beslissingen nemen op basis van de resultaten van de risicoanalyse, zodat er een duidelijk inzicht komt op het vlak van inzet van mensen en middelen.		Zonecommandant	X			X	X	X
✓	*In kaart brengen van (nieuwe) potentiële noodsituaties/risico's die op ons afkomen, zodat de nodige maatregelen kunnen genomen worden om de hulpverlening er optimaal op af te stemmen en er proactief acties kunnen genomen worden.*		Afdelingshoofd Risicobeheersing		X	X		X	
In 2023 zal de risicoanalyse herbekeken moeten worden en zullen er een aantal knopen op basis daarvan en rekening houdend met budgettaire mogelijkheden moeten doorgehakt worden. In 2024 werd dit verder gezet met het oog op het uitwerken van een nieuw meerjarenplan.									
C.1.1.4.	Verder inzetten op het in kaart brengen van de risico-objecten en hun bijzonderheden op het grondgebied van Zone 1.		Afdelingshoofd Risicobeheersing						
	Subacties								
✗	*Verder voeden en finaliseren van het InMap-systeem* **Dit wordt niet meer uitgevoerd. We zijn afgestapt van dit programma en in 2022 overgeschakeld naar Endare.**		Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X				
✓	*Verder voeden van Endare en uiteindelijk overschakelen naar Verdi.*		Afdelingshoofd Risicobeheersing			X	X	X	
	Zorgen voor doorstroom van informatie van preventie naar operaties om ook bij interventies gebruik te kunnen maken van deze info.		Diensthoofd Brandweer/Afdelingshoofd Risicobeheersing			X	X	X	**X**

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
	Opmaak DIP, beschikbaar op tablet, uniforme werking of platform voor informatie		Diensthoofd Brandweer/Afdelingshoofd Risicobeheersing					X	**X**

"De middelen voor de uitvoering versterken en het wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling te bevorderen"

Aangaan van partnerschappen op lokaal niveau, waarbij expertise en kennis wordt gedeeld.

Actieplan C1.2.

Nemen van concrete maatregelen om onveilige situaties te vermijden, door het geven van brandpreventieadvies in stedenbouwkundige dossiers, evenementen en risicovolle inrichtingen en aanpakken van de noodplanning. (Preventie)

Betrokken actie(s)			Verantwoordelijke	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
C.1.2.1.	Uitbouwen van de dienst Preventie als een autonome, professionele dienst binnen Zone 1, zodat de dienstverlening inzake adviesverlening te allen tijde op hetzelfde niveau blijft.		Afdelingshoofd Risicobeheersing		X	X	X	X	
	Subacties								
✓	*Evolueren naar een team van burgerpreventionisten, die allen binnen de kantooruren en fulltime kunnen werken aan deze opdracht en dat groot genoeg is om de opdrachten aan te kunnen.*		Afdelingshoofd Risicobeheersing		X	X	X		
C.1.2.2.	Optimaliseren van de doorlooptijd tussen de aanvraag en het effectief afleveren van een advies.		Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X	X			
	Subacties								
✓	*Uniformiseren van de regelgeving in de diverse gemeentes van Zone 1 en dit door de lokale politieverordeningen op elkaar af te stemmen.(In 2024 wordt hier niet aan gewerkt – evenementen is al afgestemd).*		Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X	X	X		

Betrokken actie(s)			Verantwoordelijke	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
✓	*Streven naar intrazonale samenwerking om eenduidigheid in werken en adviesverlening te bekomen.*		Afdelingshoofd Risicobeheersing		X	X			
	Uitbouwen van het luik preventie op de website van Zone 1, zodat de info op een vraaggerichte manier en eenduidig tot de burger komt.		Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X	X		X	**X**
✓	*Uitbreiden van het E-loket met een workflow om de aanvragen voor controles beter op te kunnen volgen en te behandelen.*		Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X	X			
✗	*Uitbreiden van de website met een bookingtool, zodat de dienst Preventie transparant werkt, makkelijk bereikbaar is en er eenvoudig een afspraak kan ingepland worden met een preventionist.*		Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X	X			
✓	*Onderzoeken of het zinvol is om ook een chatfunctie toe te voegen aan de website, zodat eenvoudige vragen onmiddellijk kunnen opgelost worden.*		Afdelingshoofd Risicobeheersing		X	X	X		
	In de dienst Preventie werken inmiddels 5 burgerpreventionisten. In 2023 is er ook een diensthoofd aangesteld. Er is onderzocht of het nuttig is om een chatfunctie toe te voegen aan de website, maar dit is geen haalbare kaart, net zoals het ook niet haalbaar blijkt om een bookingtool toe te voegen aan de website. Met de aanpak van de website, wordt het luik Preventie verder uitgewerkt. Dat komt aan bod in 2024 en in 2025 bij de komst van een nieuwe website. *Er is een poging ondernomen om de regelgeving in de gemeentes meer op elkaar af te stemmen. Voor evenementen is dat gebeurd, maar verder is dat moeilijk te realiseren. We beschouwen deze subactie voorlopig als afgewerkt. Op vlak van adviesverlening wordt er in West-Vlaanderen geregeld afgestemd. Het e-loket is in orde. Het is mogelijk om controles aan*								
C.1.2.3.	Optimaliseren van en creëren van meerwaarde in de werking omtrent noodplanning binnen Zone 1 door het zoeken naar synergieën met partners.		Afdelingshoofd Risicobeheersing		X	X	X		
	Subacties								
	Onderzoeken welke rol Zone 1 kan spelen in het luik noodplanning voor de gemeentebesturen in Zone 1.		Zonecommandant		X	X	X	X	**X**
✓	*Onderzoeken of het mogelijk is om diensten t.o.v. bedrijven in het opmaken van een intern noodplan aan te bieden.*		Afdelingshoofd Risicobeheersing		X	X	X		
Het onderzoek naar de mogelijkheid om diensten t.o.v. bedrijven is afgerond. Dit hangt samen met DIP. Het is duidelijk wat er eventueel mogelijk is.									

"De middelen voor de uitvoering versterken en het wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling te bevorderen"

Aangaan van partnerschappen op lokaal niveau, waarbij expertise en kennis wordt gedeeld.

Actieplan C1.3.

Ervoor zorgen dat de manschappen bij Zone 1 optimaal voorbereid zijn door opleiding, oefening, de juiste procedures, modern materiaal … om snel en adequaat te kunnen optreden. (Preparatie)

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
C.1.3.1.	Zorgen voor een juiste mix en inzet van beroeps en vrijwilligers en evalueren welke taken er door de brandweer op moeten genomen worden.		Directeur Veiligheid	X	X				
	Subacties								
✓	*Onderzoeken welke taken Zone 1 op zich moet nemen om tot een optimaal systeem van dienstverlening te komen t.o.v. de burgers en de gemeentes, die door elke gemeente wordt ondersteund.*		Diensthoofd Brandweer	X	X				
	Uitwerken van operationele procedures die een snelle en adequate hulp garanderen.		Diensthoofd Brandweer	X	X	X	X	X	**X**
	Uitwerken en steeds vernieuwen van een operationeel model dat is aangepast aan de (nieuwe) uitdagingen die zich op het vlak van veiligheid voordoen in de zone.		Diensthoofd Brandweer		X	X	X	X	**X**
	Onderzoeken of Zone 1 op lange termijn moet blijven inzetten op postgebonden inzet van brandweermannen of moet evolueren naar zonale brandweermannen.		Diensthoofd Brandweer		X	X	X	X	**X**
✗	*Uitbreiden van het operationeel kader met beroepsambulanciers, te beginnen met 10 (deze zijn te verminderen op het kader van de beroeps brandweermannen-ambulanciers), waarbij de verhouding beroepsbrandweermannen/beroepsambulanciers in verhouding is met de leeftijdspiramide en de taken.* ***Hier wordt niet op ingezet.***		Diensthoofd Brandweer			X			

Betrokken actie(s)			Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Onderzoeken of het mogelijk is om, in het licht van de eisen en verwachtingen die tegenwoordig gesteld worden, te werken met verschillende soorten vrijwilliger, zodat er een gedifferentieerde inzet mogelijk is en bijvoorbeeld specifiek vrijwilligers hebt voor eerder technische taken, waardoor de eisen voor opleiding minder zouden zijn.		Diensthoofd Brandweer		X	X	X	X	**X**
	Onderzoeken hoe we anno 2030 zullen moeten omgaan met vrijwilligers om hen gemotiveerd te houden en blijvend beroep te kunnen doen op hun inzet.		Staf		X	X	X	X	**X**
✓	*Zonaal uitrollen van "het systeem Oostkamp", rekening houdend met de bezetting en specifieke procedures, zodat de werking nog meer geüniformiseerd wordt.*		Zonecommandant/ Directeur Veiligheid			X	X		
	Uitklaren welke functies een vrijwillige brandweerman allemaal moet doen: technische hulpverlening en brandbestrijding en in kaart brengen wat de consequenties zijn qua inzetbaarheid.		Zonecommandant			X	X	X	**X**
	Onderzoeken wat een herverdeling van shiften naar een 8-10-8 systeem zou betekenen voor de organisaties en de voor- en nadelen in kaart brengen.		Zonecommandant					X	**X**
✓	*Evalueren van de invulling van functies in dagdienst en zorgen dat de rollen van deze personen duidelijk zijn.*		Directeur Veiligheid	X					
✓	*Uitzuiveren van de mogelijke taken in opt-out, zodanig dat het gebruik van opt-out conform de wetgeving gebeurt.*		Directeur Veiligheid		X				
C.1.3.2.	Zorgen voor een zonaal beleid rond Vorming, Training en Opleiding rekening houdend met de wetgeving en met wat er mogelijk is in samenwerking met WOBRA.		Diensthoofd VTO	X	X	X	X	X	X
	Subacties								
✓	*Voorzien van de nodige opleiding voor de operationele personeelsleden en opstarten van "opleidingsweken" brandweer voor beroeps, om opleiding beter en makkelijker in te plannen.*		Diensthoofd VTO	X	X	X	X	X	
	Onderhandelen met WOBRA om de school meet te laten moderniseren, tegemoet te komen aan de eisten van de wetgeving (24u opleiding), om opleidingen efficiënt te organiseren en om de communicatie tussen WOBRA en de zones vlotter te laten verlopen.		Diensthoofd VTO	X	X	X	X	X	X
	Aandacht besteden aan opleidingen IT en opleidingen i.v.m. de soft skills bv. leiderschap, zodat de vlug opeenvolgende		Diensthoofd VTO	X	X	X	X	X	X

Betrokken actie(s)			Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	veranderingen makkelijker verteerbaar worden voor de personeelsleden.								
✓	*Inzetten op een uniform, zonaal oefenbeleid met aandacht voor de eigenheid van de posten en met aandacht voor "lessons learned" uit vorige incidenten.*		Diensthoofd VTO		X	X			
	Ervoor zorgen dat de operationele medewerkers fysiek paraat zijn om hun opdrachten correct en veilig uit te voeren.		Diensthoofd VTO	X	X	X	X	X	X
C.1.3.3.	Uitbouwen van een professionele dispatch, gebaseerd op een goed draaiend softwareprogramma, zodat Zone 1 de dispatching helemaal zelf onder controle heeft.		Directeur Veiligheid	X	X	X			
	Subacties								
✓	*Aanbesteden van een goed draaiend softwareprogramma met goeie ondersteuning.*		Verantwoordelijke dispatch/Deskundige ICT	X	X				
✓	*Bemannen van de dispatch met burgerdispatchers en dit 24/7, wat een wijziging van het kader inhoudt.*		Directeur Veiligheid		X	X			
	Aanvullen van de bemanning door mensen die omwille van medische redenen of op eigen verzoek lichtere taken aanvatten en gemotiveerd en bekwaam zijn om minimaal 6 maanden en fulltime in te stappen in deze functie.		Staf/Directeur Strategie en Beleid	X	X	X		X	X
✓	*Opnemen van bijkomende taken, zoals facturatie van de interventies, algemeen telefonisch onthaal, …*		Verantwoordelijke dispatch/Staf	X					
	Mogelijkheid geven aan andere (West-)Vlaamse zones om in te stappen in het systeem van Zone 1, zodat Zone 1 op termijn de dispatching verzorgt van andere Vlaamse zones, mits (financiële) afspraken.		Directeur Veiligheid/Staf						X
	Onderzoeken of het mogelijk is om op termijn zelf in te staan voor het dispatchen van onze ambulances, zodat de "muur" die er staat bij samenwerking tussen brandweer en ambulances, verdwijnt.		Directeur Veiligheid/Staf						X
	Vanaf 2023 mogelijkheid onderzoeken om over te stappen naar volledige burgerbezetting van de zonale dispatch of aangevuld met mensen in kader van wedertewerkstelling		Directeur Veiligheid/Verantwoordelijke dispatch				X	X	X
	Uitwerken van een voorstel en implementatie van een stormwerking.		Verantwoordelijke dispatch/ Diensthoofd Brandweer					X	X
C.1.3.4.	Opzetten van efficiënte en duurzame logistieke processen die zowel de operationele als de bedrijfsmatige werking ondersteunen.		Afdelingshoofd Kazernering/Diensthoofd facility en aankoop						

Betrokken actie(s)			Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Subacties								
✓	*Verder ontwikkelen van een efficiënt, kostenbewust en duurzaam aankoopbeleid binnen Zone 1.*		Afdelingshoofd Kazernering/ Diensthoofd materieel/Diensthoofd gebouwen/Diensthoofd facility en aankoop	X	X	X	X	X	X
✓	*Evolueren naar een degelijke vorm van contractbeheer, waarbij een specialist in de materie overheidsopdrachten de dossiers nauw opvolgt vanaf het moment van lanceren tot einde contract.*		Diensthoofd facility en aankoop aankoop	X	X	X	X	X	X
↻	*Verder inzetten op een efficiënt en effectief magazijnbeheer en distributie van kledij.*		Diensthoofd facility en aankoop	X	X	X	X	X	X
	Maximaal inzetten op het gebruik van raamcontracten, bv. via FOD Binnenlandse Zaken of Farys om zo interessante prijzen te bekomen.					X	X	X	X
Met de komst van een diensthoofd Facility & Aankoop in 2022 is er al veel ingezet op een duurzaam aankoopbeleid. Hier wordt een goed overzicht behouden en de juiste reflexen worden gemaakt binnen het wettelijke kader.									

C.1.3.5.	Investeren in innovatief en duurzaam rollend-materieel op maat van een zonale dienstverlening.								
	Subacties								
	Opstellen, rekening houdend met advies van het innovatielab/kenniscentrum en de noden van de diensten van een (innovatief) investerings- en vervangingsprogramma.		Afdelingshoofd kazernering		X	X	X	X	X
	Zorgen voor een wagenpark dat is afgestemd op de risicobeoordeling en bijhorend dekkingsplan en dat duurzaam en kostenefficiënt wordt beheerd.		Afdelingshoofd kazernering/diensthoofd materieel	X	X	X	X	X	X
✓	*Heroriënteren en optimaliseren van de voertuigtypes technische hulpverlening, logistiek en waterbevoorrading.*		Diensthoofd materieel	X					
C.1.3.6.	Centraliseren van de onderhoudsprocessen in functie van een kwalitatieve en professionele dienstverlening.								
	Subacties								
	Evolueren naar een centralisering van de werkplaats met een poule van medewerkers die hiervoor inzetbaar zijn en waar bovendien ook een zonale depannagedienst aan kan gekoppeld worden.		Diensthoofd materieel/ werkplaatsoversten				X	X	
✓	*Evolueren naar een centralisering van het onderhoud van de brandweerslangen.*		Diensthoofd materieel			X			
C.1.3.7. ✓	Herzien van het kledijreglement met aandacht voor hygiëne en kostenefficiëntie.		Afdelingshoofd kazernering	X					
De centralisering van de werkplaats moet onderzocht worden in de loop van 2025.									
C.1.3.8.	Streven naar een optimale spreiding van onze brandweerkazernes binnen het zonaal netwerk om een snelle adequate hulpverlening te kunnen garanderen geënt op de aanwezige risico's op het terrein.		Afdelingshoofd Kazernering/Staf						
	Subacties								
	Beheren van de brandweerinfrastructuur op een efficiënte, kostenbewuste en duurzame manier, zodat dit een aangepaste werk- en leefomgeving vormt voor al het personeel.		Diensthoofd gebouwen	X	X	X	X	X	X
	Inplanten en -plannen van eventuele nieuwe kazernes op maat van de zonale werking en zorgen voor het bouwprogramma ervan rekening houdende met het aspect duurzaamheid en de		Staf		X	X	X	X	X

	samenhang van functies van de diverse kazernes binnen Zone 1.								
✓	*Uitwerken van een financiële regeling voor de bouw van nieuwe brandweerkazernes.*		Afdelingshoofd Kazernering/Bijzondere Rekenplichtige	X	X				
	Herevalueren van de huidige huurovereenkomsten en het structureel, correctief en periodiek onderhoud onderbrengen bij de hulpverleningszone tegen een correcte vergoeding.		Staf	X	X	X	X		X
⧗	*Aantrekken van een projectcoördinator die de eventuele bouw van nieuwe kazernes op een professionele manier kan opvolgen.*		Afdelingshoofd Kazernering	X					
✓	*inzetten op energiebesparing door sensibilisering en een actieplan*		Afdelingshoofd Kazernering				X	X	X
In 2025 moeten de huurcontracten opnieuw bekeken worden, rekening houdend met een nieuwe verdeelsleutel.									

"Inclusief, gelijkwaardig, kwalitatief onderwijs en kansen voor levenslang leren voor iedereen".

De brandweer bij uitstek is een plaats waar oefening en opleiding essentieel is om de job goed te kunnen uitvoeren.

"Veerkrachtige/robuuste infrastructuur, inclusieve en duurzame industrialisering en innovatie"

Het is de bedoeling om de komende jaren expliciet in te zetten op "innovatie".

Actieplan C1.4.

Uitrukken bij incidenten (brandweer) om de situatie zo snel mogelijk te normaliseren. (Actie)

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
C.1.4.1.	Zorgen voor een snel en adequaat antwoord op interventievragen en indien nodig ook voor het nodige crisismanagement en continuïteitsmanagement.		Directeur Veiligheid	X	X	X	X	X	**X**
	Subacties								
	Ervoor zorgen dat Zone 1 m.b.v. het netwerk van posten snel en adequaat kan reageren op interventievragen.		Directeur Veiligheid	X	X	X	X	X	**X**
	Evalueren van de (minimale) bezetting van de kazernes en daaraan de nodige maatregelen koppelen.		Directeur Veiligheid			X		X	**X**
C.1.4.2.	Streven naar een correcte administratieve afhandeling van interventies.			X	X	X	X	X	**X**
	Subacties								
	Ontvangen en boeken van de inkomsten op basis van het retributiereglement.		Directeur Veiligheid	X	X	X	X	X	**X**

Actieplan C1.5.

Aanpakken van de nazorg van een interventie en evalueren van interventies en lessen trekken voor de toekomst, zodat het beter kan aangepakt worden of preventieve maatregelen kunnen genomen worden. (Nazorg en evaluatie)

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	***2024***	***2025***
C.1.5.1	Onderhouden en ontwikkelen van de stappen en procedures rond nazorg i.v.m. traumatiserende gebeurtenissen of een ingrijpende interventie.		Directeur Operaties	X	X	X	X	**X**	**X**
	Subacties								
	Zorgen dat het duidelijk is in de organisatie waar men terecht kan bij het verwerken van een traumatiserende ervaring.		Directeur Veiligheid/Preventie-adviseur	X	X	X	X	**X**	**X**

	Verder uitbouwen van het ~~Fire Stress Team~~ Collegiaal Ondersteuningsteam (COT) en ervoor zorgen dat er steeds opgeleide mensen klaar staan.		Directeur Veiligheid/Preventie-adviseur	X	X	X	X	**X**	**X**
	Verderzetten van het samenwerkingscontract met Pobos, een netwerk van hulpverleners met een specialisatie in traumazorg, zodat we ook gespecialiseerde hulp kunnen van buiten de organisatie.		Directeur Veiligheid/Preventie-adviseur	X	X	X	X	**X**	**X**
Deze subacties behoren tot de reguliere werking.									

Beleidsdoelstelling

C.2. Verder uitbouwen van een zonale visie en werking Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH) die is aangepast aan de noden en uitdagingen Zone 1.

Actieplan C2.1.

Ervoor zorgen dat de manschappen bij Zone 1 optimaal voorbereid zijn door opleiding, oefening, de juiste procedures, modern materiaal … om snel en adequaat te kunnen handelen. (Preparatie)

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
C.2.1.1.	Efficiënter inzetten en strategisch opstellen met een optimale spreiding van de ambulances binnen het werkingsgebied van Zone 1.		Directeur Operaties	X	X				
	Subacties								
	Uitwerken van een rationeel plan op lange termijn, gefocust op een efficiënte inzet van ambulances en rationaliseren, maar met behoud van kwaliteit en dienstverlening.		Diensthoofd DGH	X	X				**X**
✗	*Verder blijven inzetten en versterken van het PIT-verhaal en daarvoor overleg plegen met de ziekenhuizen in de zone.* ***De strategie is hier gewijzigd.***		Diensthoofd DGH	X	X				
✓	*Onderzoeken of het interessant is om altijd een verpleegkundige mee te hebben op de ambulance, aangezien zij een aantal medische handelingen mogen stellen.*		Diensthoofd DGH		X	X			
	Aanpakken van de soorten ritten om efficiëntiewinst te boeken (cf. taxiritten vermijden).		Diensthoofd DGH	X	X	X	X	X	**X**

✓	*Bespreken en bepalen van het takenpakket van de ambulanciers tijdens de wachttijd in de kazernes en tijdens een shift voor de PIT.*				X	X			
✗	*Voorzien van beroepsambulanciers op het organigram om de eerste uitruk te kunnen bemannen met beroepsambulanciers i.p.v. brandweermannen-ambulanciers.* ***Er zal niet ingezet worden op beroepsambulanciers. Deze piste werd verlaten.***		Staf/Hoofddeskundige Personeelsbeleid		X	X			
✓	*Afbouwen en finaal afstoten van de PIT-werking i.p.v. de werking te versterken.*					X	X	X	
DGH vergt een grote inzet. Bij het begin van de legislatuur werd een bepaalde piste bekeken, maar ondertussen is de strategie veranderd. De PIT-werking is sinds 1 januari 2025 helemaal afgeschaft.									
								2024	
C.2.1.2.	Zorgen voor een juiste mix en inzet van beroeps en vrijwilligers.			X	X	X	X	X	**X**
C.2.1.3.	Zorgen voor een zonaal beleid rond Vorming, Training en Opleiding rekening houdend met de wetgeving en met wat er mogelijk is in samenwerking met WOBRA.		Diensthoofd VTO/Diensthoofd DGH	X	X	X	X	X	**X**
	Subacties								
	Uitbreiden van het systeem van “opleidingsweken” naar ambulanciersopleidingen.		Diensthoofd DGH	X	X				**X**
C.2.1.4.	Verder optimaliseren van een efficiënte en duurzame logistieke werking die de werking DGH ondersteunt.		Diensthoofd DGH	X	X	X	X	X	**X**

Actieplan C2.2.

Uitrukken bij hulpvragen (DGH) om de toestand van de patiënt zo snel mogelijk te stabiliseren en hulp te bieden. (Actie)

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
C.2.2.1.	Zorgen voor een snel en adequaat antwoord op een oproep van het HC112.		Diensthoofd DGH	X	X	X	X	X	**X**
C.2.2.2.	Streven naar een correcte administratieve afhandeling van interventies, zodat de facturen correct kunnen verstuurd worden.		Diensthoofd DGH	X	X	X	X	X	**X**

Actieplan C2.3.

Aanpakken van de nazorg van een interventie en evalueren van interventies en lessen trekken voor de toekomst, zodat het beter kan aangepakt worden of preventieve maatregelen kunnen genomen worden. (Nazorg en evaluatie)

Betrokken actie(s)			*Verantwoordelijke*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	***2025***
C.2.3.1.	Onderhouden en ontwikkelen van de stappen en procedures rond nazorg i.v.m. traumatiserende gebeurtenissen of een ingrijpende interventie.		Directeur Operaties	X	X	X	X	X	**X**